

La redéfinition de l'action  
syndicale:  
entre égalité et équité?

Communication présentée par  
Diane Gagné  
Candidate au doctorat (UdeM)  
le 18 juin 2010

# Structure de la communication



Introduction



Théorie et méthodologie



Contexte

La constitutionnalisation du droit du travail

Le droit à l'égalité

L'accommodement raisonnable

La contrainte excessive

Le devoir de juste représentation



Typologie de l'action syndicale

La Promotion

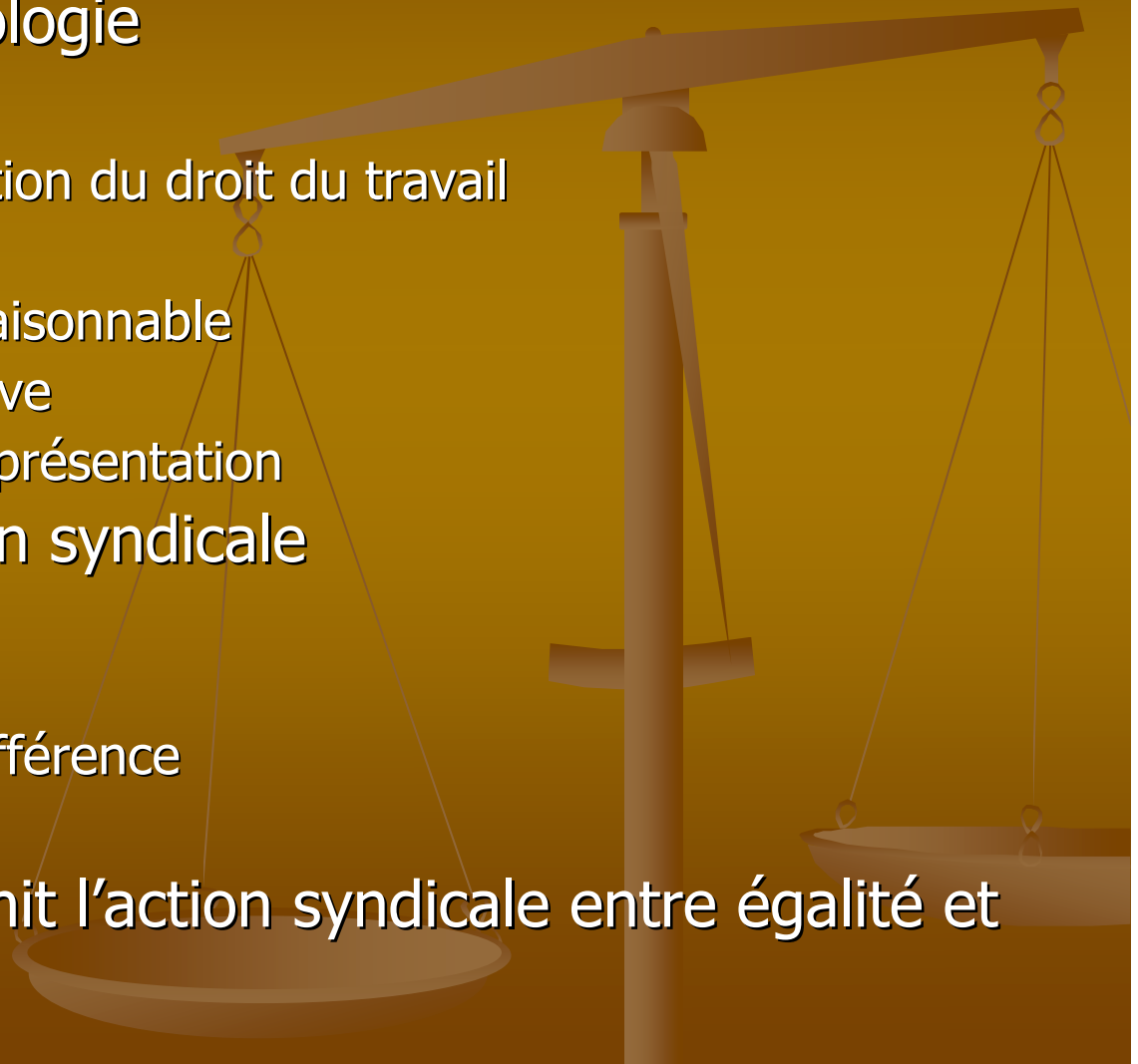
Le contournement

L'abstention ou l'indifférence

Le rejet ou l'hostilité



Comment se redéfinit l'action syndicale entre égalité et équité?



# Introduction

- Discrimination : Chartes ↔ Droit du travail
- Les différentes stratégies syndicales

***Le mouvement syndical est à la recherche d'un nouvel équilibre, en raison des présentes transformations du marché du travail.***

**La précarisation de l'emploi : la prolifération des statuts d'emploi et des nouvelles formes d'emploi et des licenciements, l'hétérogénéité de la main-d'œuvre et la transformation du droit du travail (sa constitutionnalisation) provoquent des changements dans les relations du travail.**

- Hypothèse de recherche

***Les perspectives de choix d'actions syndicales stratégiques ne sont pas les mêmes pour tous (Frege & Kelly, 2004 : 12); surtout en matière de conciliation entre droits des rapports collectifs et droits à l'égalité.***

- Question de recherche

***Comment redéfinir l'action syndicale : entre égalité et équité ?***

# Théorie et Méthodologie

## Théorie

### Droit

- **La théorie des droits fondamentaux**
  - Constitutionnalisation
- **La sociologie du droit:**
  - Pluralisme juridique
  - Effectivité du droit
- **Relations industrielles**
  - Stratégique
  - Néo-institutionnaliste

## Méthodologie

- Étude longitudinale de la jurisprudence relative à la discrimination au travail
- Identification des ordres juridiques en présence
- Des observations et des analyses documentaires (mémoires, congrès, conventions collectives, etc.)
- Étude de cas

# Les contraintes d'accommodement et les règles d'accès à l'égalité se confrontent au devoir de représentation

## La constitutionnalisation du droit du travail

 Les impacts

## Le droit à l'égalité

 La discrimination

 Comment lutter contre la discrimination

## L'accommodement raisonnable

 L'ampleur de cette obligation

 Le rôle du syndicat

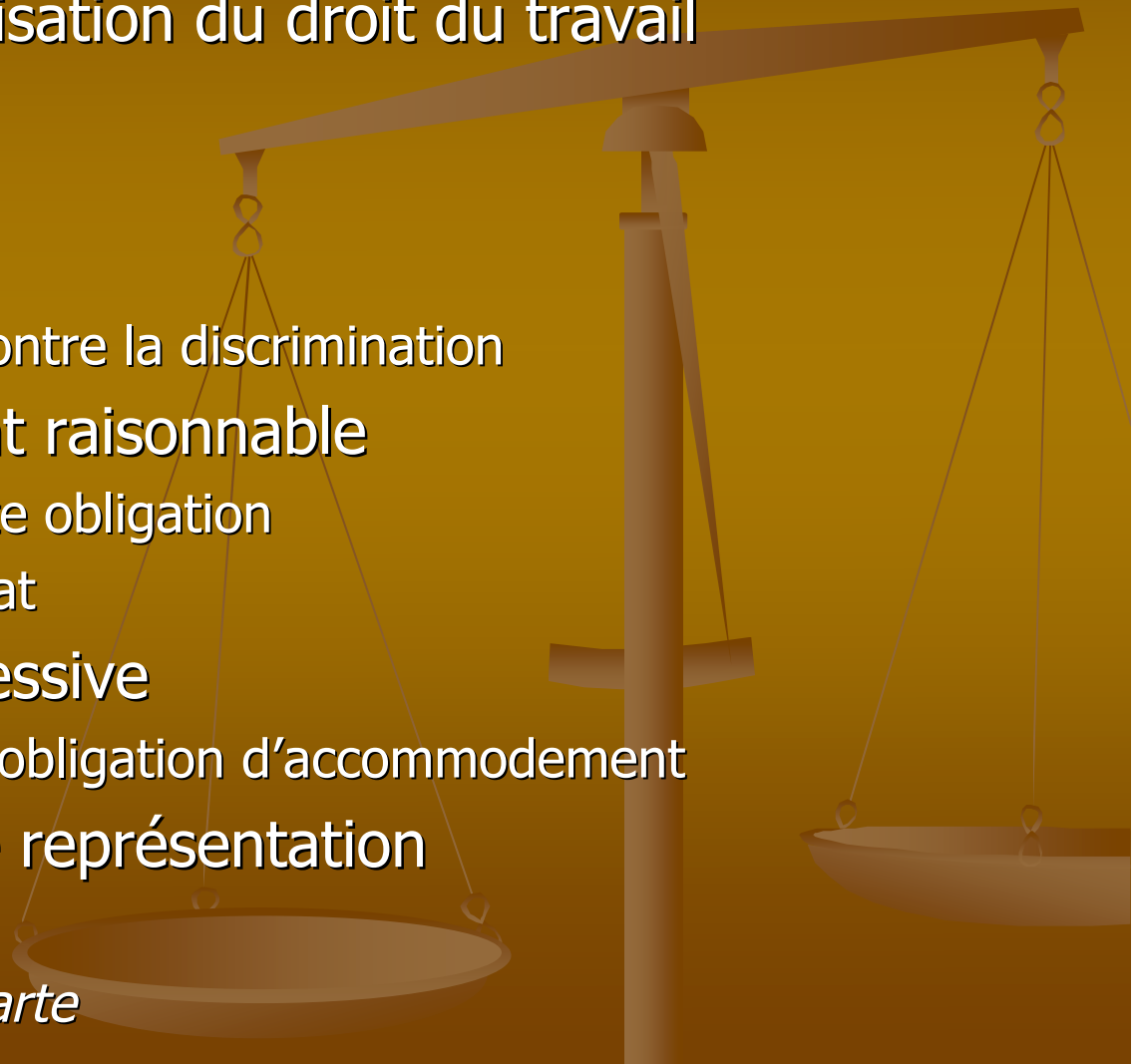
## La contrainte excessive

 La limite de cette obligation d'accommodement

## Le devoir de juste représentation

 En vertu de 47.2

 En vertu de la *Charte*



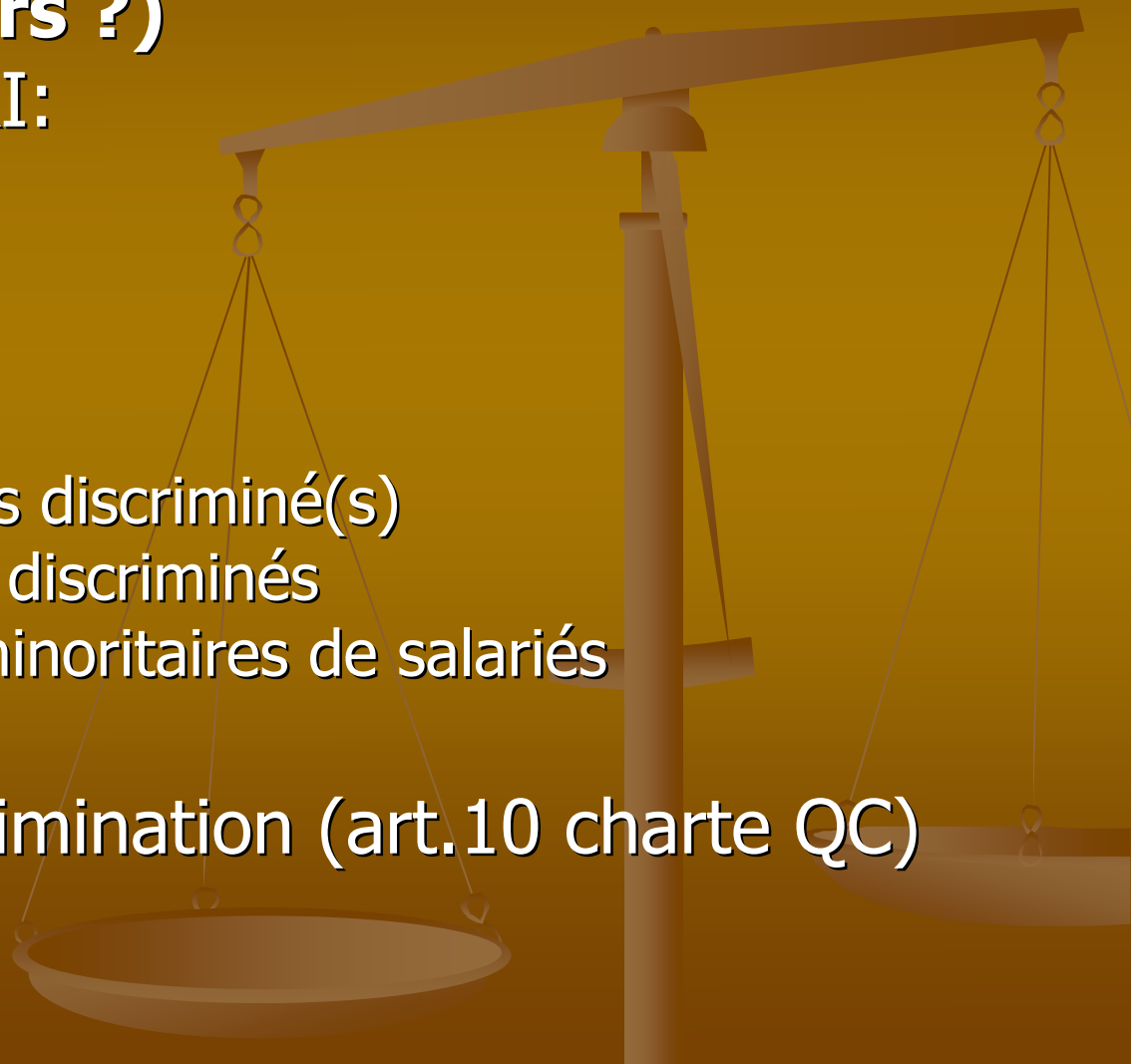
# Qui? Pourquoi?

## Qui? (Quels acteurs ?)

- Traditionnels en RI:
  - National
  - Fédération
  - Exécutif local
- Nouveaux en RI
  - Le ou les membres discriminé(s)
  - Les membres non discriminés
  - Les associations minoritaires de salariés

## Pourquoi?

- Les types de discrimination (art.10 charte QC)
- Les contextes



# Les recours (Où?)



- Tribunal des droits de la personne (CDPDJ)
  - Par la victime (ou groupe) de discrimination à l'embauche
  - Par la victime (ou groupe) de discrimination négociée
- Tribunal d'arbitrage
  - Par le syndicat (80% handicap)
- Commission des relations du travail
  - Le membre lésé en vertu de 47.2
  - La Commission des normes du travail
  - La Commission de l'équité salariale
- Les tribunaux de santé sécurité
  - La Commission de la santé et sécurité du travail
  - La Commission des lésions professionnelles
- Tribunaux de droits communs
  - Tous

# La stratégie syndicale

## Les Résistances

- **Accommodement pour motifs religieux ou culturel**
- **Handicap si notion d'ancienneté**
- **PAE cols bleus Mtl et secteur construction**
- **Sexualisation des postes**
- **Clauses orphelins**

## Les succès

- **Les programmes d'équité salariale**
- **Les accommodements liés à la grossesse**
- **Les accommodements pour les handicaps sans notion d'ancienneté**
- **La défense pour dossier criminel, sans lien avec l'emploi**



# La stratégie syndicale

Comment?

- Différents niveaux = différents constats

Les acteurs traditionnels:

- Promotion
- Contournement
- Abstention ou indifférence
- Rejet ou hostilité

Les membres discriminés:

- CDPDJ /TDPQ
- CRT (47.2 et LNT art. 87.1)

# Des exemples



## Les Cas :

- Le cimetière Notre-Dame des Neiges
- Le Syndicat du transport de Montréal
- Les jeunes pompiers de Laval
- L'hôpital Juif
- La CSQ (jeunes enseignants)
- Les jeunes constables spéciaux

## Les griefs:

- Un col bleu du Saguenay (état civil / garde partagé)
- Bombardier 2006 (handicap et relocalisation)

# Conclusion

- Les frontières de l'action syndicale en lien avec la discrimination ne sont pas étanches ou mutuellement exclusives.
  - Les actions peuvent varier dans le temps et surtout selon les enjeux. Et le type de discrimination.
  - Le choix sera en fonction de la composition de la main-d'œuvre, de l'historique des relations de travail, de la formation et de l'expérience des acteurs syndicaux, et des ressources disponibles.
- 