Document generated on 04/24/2024 8:29 p.m.

Relations

Le Code du travail : une réforme nécessaire

Guylaine Vallée

Number 775, November–December 2014

URI: https://id.erudit.org/iderudit/72900ac

See table of contents

Publisher(s)

Centre justice et foi

ISSN

0034-3781 (print)
1929-3097 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Vallée, G. (2014). Le Code du travail : une réforme nécessaire. *Relations*, (775), 7–8.

Tous droits réservés © Relations, 2014

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

jours – une percée importante. Le potentiel des forums comme catalyseurs de luttes et d'initiatives sociales suscite ainsi plus d'intérêt au Canada anglais et des forums sociaux régionaux sont en cours ou prévus à Regina, London et Halifax, à l'instar de ceux qui essaiment au Québec depuis plusieurs années.

Mais surtout, c'est l'arrimage réussi avec les peuples autochtones – en particulier ceux du mouvement Idle No More (Fini l'inertie) – et leur participation à l'ensemble du processus qui constituent une avancée historique. La nécessité de reconnaître la réalité d'une forme de colonialisme toujours présente au Canada et s'exerçant à leur encontre a traversé l'événement, favorisant le développement d'une conscience commune du fait que les peuples autochtones ne sont pas une composante comme les autres du mouvement social. De plus, plusieurs revendiquent un rôle de leadership dans les luttes reliées aux ressources naturelles, aux pipelines et à la crise écologique notamment, vues comme le talon d'Achille du gouvernement conservateur.

Ceci dit, l'appel lancé par les mouvements sociaux réunis en assemblée au terme du FSP ne laisse planer aucun doute : « Il ne s'agit pas seulement de s'opposer aux conservateurs de Stephen Harper, il s'agit aussi de reprendre le contrôle de notre avenir collectif[1] ». Le FSP l'a reflété et c'est peut-être là que le bât blesse, dans la mesure où la question de la stratégie pour « vaincre Harper » a été abordée, mais ne pouvait qu'être noyée dans un tel forum où étaient traités une profusion d'enjeux relatifs au déficit démocratique, au libre-échange et à la perte de souveraineté qu'il induit, aux minières, aux services publics, aux droits des femmes et des travailleurs, etc. Un certain désarroi hantait d'ailleurs les participants dès qu'il était question de choisir pour qui voter lors de la prochaine élection, tellement aucun parti ne répond pleinement aux aspirations des franges plus progressistes de la population. Ainsi, la stratégie du « tout sauf Harper » risque de prévaloir.

Par ailleurs, la nécessité de rallier le plus de personnes possible autour de cet adversaire commun peut expliquer le fait que la question nationale québécoise, un sujet de divergences profondes, ait été peu abordée, sauf dans un atelier qui s'inscrivait dans la continuité des questions posées par Pierre Mouterde dans son article « L'indépendance du Québec : terrain de solidarités ? » dans le dossier « Faire front contre la droite canadienne » de *Relations* (nº 772, juin 2014). Cela doit changer et il est important que l'enjeu du droit à l'autodétermination du peuple québécois s'inscrive dans les suites que connaîtra ce forum. Heureusement, plus qu'un événement fermé dans le temps, c'est un processus d'intensification d'un travail commun, dans le respect des différences, qui s'est amorcé. Reste à voir comment il réussira à évoluer dans le contexte de l'offensive tous azimuts menée actuellement par les élites d'une « corpocratie » mondiale. ●

1. Texte en ligne au : <peoplessocialforum.org/final-assembly-text/>.

Le Code du travail : une réforme nécessaire

Cinquante ans après l'adoption du Code du travail, des réformes sont nécessaires pour tenir compte de la diversité du travail actuelle.

GUYLAINE VALLÉE

L'adoption du Code du travail, en 1964, a permis une refonte des lois éparses qui régissaient jusqu'alors les relations collectives du travail tout en confirmant le modèle inspiré du *Wagner Act* américain comme voie privilégiée d'établissement de rapports en la matière. Alors qu'on en soulignait les 50 ans en septembre dernier, il convient de se pencher sur l'héritage du modèle de relations de travail qu'il a instauré au Québec.

Adopté pendant la Révolution tranquille, le Code du travail protège tout d'abord le droit d'association des salariés et interdit l'ingérence de l'employeur dans la formation et les activités d'un syndicat. Il prévoit qu'un syndicat, pour être accrédité, doit obtenir l'appui d'une majorité absolue de salariés d'un même employeur ou, plus fréquemment, d'un même établissement. Le syndicat accrédité se voit reconnaître le monopole de la représentation de tous les salariés de ce groupe de manière juste et équitable, que ceux-ci l'aient appuyé ou non. En contrepartie, tous doivent contribuer à son financement. L'employeur a l'obligation de reconnaître le syndicat accrédité et de ne négocier qu'avec lui.

L'obligation de négocier est une conséquence de l'accréditation syndicale, tout comme le droit de grève. À la suite de l'accréditation, les relations de travail se déroulent en deux phases successives : une phase où les parties

L'auteure est professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal

syndicales et patronales ont l'obligation de négocier dans le but de conclure une convention collective en utilisant, au besoin, les moyens de pression que constituent la grève ou le lockout, et une phase dite de « paix industrielle ». Celle-ci correspond à la durée de la convention collective, pendant laquelle le recours à la grève et au lockout est prohibé, à moins que les parties n'en aient décidé autrement dans leur convention. Pendant cette période, les parties veillent au respect de la convention collective et peuvent saisir l'arbitre de grief lorsque des mésententes surviennent relativement à son application ou à son interprétation.

Ce modèle a certes permis d'améliorer les conditions de travail et d'instaurer une certaine forme de démocratie dans les milieux de travail. Cependant, il est peu adapté à la manière dont se prennent, dans les entreprises, les décisions qui ont des conséquences sur les travailleurs. En période de « paix industrielle », l'employeur conserve ses droits de direction sur toute matière qui n'est pas visée par la convention collective ou par les lois applicables. Suivant les balises de la convention, il peut procéder unilatéralement à des restructurations ou à des délocalisations qui peuvent avoir des effets sur les salariés sans être obligé d'en informer le syndicat ou d'en négocier les modalités avec lui.

Ce modèle consacre aussi une conception instrumentale de la grève, réduite à un instrument de négociation plutôt qu'à l'exercice d'une liberté d'expression sociale et politique. La légalité d'une grève dépendra de l'existence d'une accréditation syndicale et de la période de son déclenchement, d'où l'incertitude qui perdure quant à la légalité de grèves de solidarité, de grèves politiques ou de grèves réunissant tous les salariés d'une même entreprise transnationale. Par ailleurs, même lorsque légale, la grève est singulièrement privée d'effets quand l'employeur peut délocaliser sa production dans un autre établissement, voire la confier à d'autres entreprises.

De plus, le Code du travail n'est pas accessible à tous les travailleurs qui voudraient se syndiquer. C'est le cas, par exemple, des travailleurs autonomes, non salariés, qui occupent environ 13 % des emplois au Québec. Il en va de même des travailleurs salariés qui œuvrent dans des secteurs comme celui des services privés, où les syndicats parviennent difficilement à s'implanter en vertu des règles actuelles. Le taux de présence syndicale étant de 40 % au Québec, cela signifie qu'une majorité de travailleurs québécois n'a accès ni à la représentation syndicale, ni aux droits qui s'y rattachent.

Au cours des dernières années, on note l'émergence de régimes particuliers de représentation collective applicables à des travailleurs qui sont partiellement ou totalement exclus du Code du travail, comme les responsables de services de garde en milieu familial, les artistes de la scène, du disque et du cinéma ou certains travailleurs agricoles, par exemple. Ce phénomène suggère que le Code du travail ne peut plus être perçu comme l'unique voie pour accéder à la représentation collective, comme il a pu l'être en 1964. Néanmoins, il est loin d'être certain que ces régimes « à la pièce », dont le contenu est très variable, offrent des droits équivalents à ceux que reconnaît le Code du travail. Malheureusement, 50 ans après son adoption, l'idée de s'appuyer sur l'héritage du Code du travail pour adapter ces droits à la diversité du travail et des entreprises ne semble pas à l'ordre du jour législatif. ●