

## Quand le syndicat devient vecteur d'inégalités : les effets des clauses « orphelins » sur l'association syndicale

## When the Union Becomes a Vector of Inequalities: The Effects of Orphan Clauses on Union Association

## Cuando el sindicato se vuelve vector de injusticia: el caso de las cláusulas de orfandad que afectan a la colectividad sindical

Diane Gagné and Marie-Josée Dupuis

Volume 71, Number 3, Summer 2016

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1037658ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1037658ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this article

Gagné, D. & Dupuis, M.-J. (2016). Quand le syndicat devient vecteur d'inégalités : les effets des clauses « orphelins » sur l'association syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 71(3), 393–417. <https://doi.org/10.7202/1037658ar>

### Article abstract

Since the 1980s, unions have often been under pressure to accept wage compressions during collective bargaining. Faced with little bargaining power, their only choice sometimes ends up being between accepting eroded conditions for all or only some of their members. In this context, unions go from being a partner in the fight against inequalities to being a vector of inequalities. Based on two case studies where unions agreed to introduce orphan clauses to existing collective agreements, this paper aims to document the consequences unions have to deal with when some of their members decide to challenge such clauses because they find them to be discriminatory.

We observed that in both unions, there was a refusal to consider the dual salary scale as being discriminatory for two main reasons: first, local officers are unfamiliar with the notion of discrimination, often limited to direct discrimination, while the orphan clauses create indirect discrimination that impacts the newly hired employees, and consequently those employees that are younger; second, Unions do not recognize any responsibility on their part as the labour agreement was reached in a specific legal and economic context and under pressure from the employer.

In conclusion, we find that various effects of the negotiation of orphan clauses include the persistence of inequalities and the difficulty to implement equality rules within the unionized sector.

# Quand le syndicat devient vecteur d'inégalités : les effets des clauses « orphelins » sur l'association syndicale

Diane Gagné et Marie-Josée Dupuis

**Au fil des décennies, le syndicat a été un acteur majeur de la lutte aux inégalités socio-économiques. Mais voilà que, depuis peu — le début des années 1980 — et dans certains contextes, il contribue maintenant à la création d'iniquités entre les travailleurs. En effet, l'introduction dans une convention collective de clauses de disparité de traitement, selon la date d'embauche — clauses qui favorisent un groupe de travailleurs, majoritaire, au détriment d'un autre groupe, minoritaire — suscite de profondes réflexions sur la complexité de concrétiser la citoyenneté au travail. Par l'étude de deux cas, nous démontrons que les effets des clauses « orphelins »\* vont bien au-delà de la perte salariale. Elles peuvent non seulement causer de graves bouleversements au sein du collectif syndical, mais également fragiliser l'acteur syndical en ébranlant certains de ses fondements, comme la démocratie syndicale et le monopole de représentation.**

**MOTS-CLÉS : clauses orphelins, disparité de traitement, discrimination, syndicat, constables spéciaux, pompiers.**

## Introduction

Depuis ses origines, le mouvement syndical cherche à défendre les intérêts et les droits des travailleurs : en s'appuyant sur la force de la solidarité, les travailleurs s'unissent pour faire contrepoids à l'unilatéralisme et à l'arbitraire patronal. Au fil des décennies, les organisations syndicales sont devenues d'importants catalyseurs de l'amélioration des conditions de travail grâce à la négociation de conventions collectives, ainsi que grâce aux pressions exercées sur les décideurs politiques afin que soient mis en place des lois du travail et des programmes

Diane Gagné, professeure en relations industrielles, Département de la gestion des ressources humaines, École des sciences de la gestion, Université de Québec à Trois-Rivières (diane.gagne@uqtr.ca).

Marie-Josée Dupuis, professionnelle de recherche à l'Université de Québec à Trois-Rivières (mjdupuis@hotmail.com).

\* Nous préférons l'appellation « clause orphelins », malgré la recommandation de l'Office de la langue française en faveur de « clause de disparité de traitement », puisque ces dernières couvrent également des clauses créant des traitements différents en vertu du statut d'emploi. Celles-ci ne sont pas prohibées par la loi et elles sont dépourvues de toute la charge émotive ressentie par les travailleurs visés par une clause dite « orphelins ».

Note de l'éditrice : Ce terme prend le sens de clause « qui fait des orphelins ».

sociaux plus égalitaires et inclusifs. Or, depuis les années 1980, les syndicats locaux doivent souvent gérer les compressions demandées par la partie patronale lors des rondes de négociation. Le syndicat, disposant alors de peu de marge de manœuvre dans sa négociation, se voit contraint de choisir entre une précarité généralisée et une précarité réservée à un groupe de travailleurs. Selon Blackett et Sheppard (2003), cette situation est d'autant plus susceptible de survenir en période de récession, de restructuration économique et d'insécurité financière, les parties accordant alors moins d'importance à la notion d'égalité.

Cet article présente les cas de deux syndicats locaux qui ont été confrontés à des demandes de compressions budgétaires de la part de leur employeur (une ville et l'État québécois) et qui ont accepté l'introduction de clauses « orphelins »<sup>1</sup>. L'objectif de cette étude est de traiter des conséquences de l'introduction et de la contestation de ces clauses sur le syndicat local, et de fournir des pistes de réflexion quant à leurs impacts sur le collectif syndical. Pour ce faire, nous présenterons d'abord notre problématique; nous décrirons, ensuite, notre modèle conceptuel et la méthode de recherche adoptée; puis, nous explorerons chacun des cas retenus; enfin, en confrontant ces deux cas, nous démontrerons que les effets de clauses dites « orphelins » vont bien au-delà de la perte salariale: elles soulèvent d'importants questionnements sur le devoir syndical de représentation, causent de profonds bouleversements au sein du collectif syndical et suscitent une remise en question de ses fondements. Nous concluons sur les implications des clauses « orphelins » sur la citoyenneté au travail et sur les défis auxquels font face les syndicats dans la mise en œuvre de la norme d'égalité en termes de démocratie industrielle, de devoir de représentation syndicale et de solidarité.

## Problématique

### L'enjeu des clauses « orphelins » : la persistance des inégalités

Remises en question maintes fois (Collectif, 1999) et suscitant de vifs débats sur leur caractère discriminatoire, les clauses « orphelins » confèrent des droits et avantages différents à certaines catégories de salariés travaillant pour un même employeur en fonction de leur date d'embauche. Comme les clauses de disparité de traitement relatives au statut d'emploi (Bernier, 2011) ou à l'affiliation syndicale, elles sont tolérées par le droit collectif du travail, avec une restriction depuis 1999. À ce moment, le législateur est intervenu en les interdisant sauf si « l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établie pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable » (LNT, 1999, c. 85, art 87.3(2)). Elles sont cependant susceptibles d'entrer en conflit avec la norme d'égalité prescrite par la *Charte*, et d'ébranler dans ses fondements l'acteur syndical, lorsqu'un groupe de travailleurs

s'estimant lésés portent plainte devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse<sup>2</sup> (CDPDJ), comme nos études de cas l'illustrent.

## La difficile mise en œuvre de la norme d'égalité en milieu syndiqué

L'originalité de notre recherche découle de notre conception de la citoyenneté au travail, qui dépend non seulement de la façon dont le droit est construit, mais aussi de la façon dont les différents acteurs concernés le mettent en œuvre (Rocher, 2002).

Dans le cadre institutionnel québécois (ou canadien), la mise en œuvre de la norme d'égalité en milieu syndiqué est complexifiée par le laborieux arbitrage entre les droits individuels et les droits collectifs, d'une part, (Adell, 1970 et 1996 ; Nadeau, 2012) et par la difficile conciliation entre les principes issus du droit du travail et des *Chartes*, d'autre part (Barré, 1988 ; Brunelle et coll., 2007 ; Brunelle, 2001).

Ainsi, les assises de l'action syndicale reposent sur le régime des rapports collectifs, interprété par les différentes instances selon la règle de la majorité, elle-même dictée par le *Code du travail*. En vertu de l'article 47.2 Ct, toutes les personnes comprises dans l'unité de négociation doivent être traitées également par le syndicat, sans discrimination ni arbitraire, sans faire preuve de négligence grave ou de mauvaise foi (voir notamment, Legault, 2006 : 114-115 ; Brunelle, 2001 ; Nadeau, 2012 ; Lapierre, 2013). Cette obligation est la contrepartie du monopole de représentation, accordé au Québec (et au Canada) par le régime général de rapports collectifs du travail au syndicat représentant la majorité des salariés. Aucun lien avec les motifs de discrimination interdits par les *Chartes québécoise ou canadienne* n'est requis (Coutu et coll., 2013 : 484).

Or, c'est une toute autre logique qui guide la mise en œuvre de la norme d'égalité découlant des *Chartes*<sup>3</sup>. Celle-ci vise une égalité de fait et requiert des adaptations individuelles incompatibles avec la règle majoritaire de la démocratie industrielle. En protégeant d'abord la liberté d'agir et les droits des individus, le droit constitutionnel ou quasi-constitutionnel vient donc bousculer des principes sur lesquels reposent les rapports collectifs. La mise en œuvre du principe de non-discrimination tel qu'énoncé dans les *Chartes* entraîne donc des défis de taille pour l'acteur syndical puisqu'elle mène à une redéfinition de ses stratégies liées au devoir de représentation en le rendant partie prenante<sup>4</sup>, c'est-à-dire en l'obligeant notamment à prendre part à l'exercice d'accommodement raisonnable.

Pour sa part, la *Loi sur les normes du travail* (LNT), par ses articles 87.1 à 87.3, introduit un certain principe d'égalité, en interdisant partiellement les disparités de traitement : elle limite la possibilité d'accorder à un travailleur visé par une convention ou un décret, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en fonction de sa date d'embauche.

Devant une telle dynamique institutionnelle, les conséquences de la contestation des clauses « orphelins » sur l'acteur syndical sont donc importantes. Elles demeurent, toutefois, peu documentées empiriquement. Les études qui se sont intéressées à la mise en œuvre de la norme d'égalité en milieu syndiqué reposent généralement sur des analyses jurisprudentielles ou sociojuridiques. Alors que plusieurs portent sur les défis de l'accommodement raisonnable (Brunelle, 2001 ; Pineau, 2007) ou de la discrimination positive (Legault, 2006) en contexte syndiqué, d'autres analysent plutôt les effets du pluralisme juridique (Lapierre, 2013) ou de la constitutionnalisation du droit (Brunelle et coll., 2007 ; Coutu, 2000) sur la négociation collective (Desjardins, 2013) ou le devoir syndical de représentation (Ménard, 2011 ; Shilton, 2014). Bien que certaines centrent leurs analyses sur un ou plusieurs cas (notamment Legault, 2006 ; Nolet-Rousseau, 2013 ; Lapierre, 2013), aucune n'a cherché à comprendre de façon empirique les effets engendrés par ces clauses au plan intra-organisationnel.

Notre étude se démarque de la majorité du corpus de recherches récentes en se questionnant sur les effets de la présence et de la contestation de clauses « orphelins » sur l'association syndicale. Étant donné les bilans effectués par les auteurs cités auparavant, nous avons formulé deux hypothèses. La première stipule que, pour les acteurs syndicaux, la conciliation entre le droit individuel et le droit collectif du travail n'a rien de spontané, mais dépend des modalités d'action et de représentation collectives (Brunelle, 2001 et 2002 ; Legault, 2006). La seconde stipule que la négociation d'une clause « orphelins », sa contestation par le groupe de travailleurs lésés et la réaction défensive du syndicat engendrent de profonds bouleversements au sein des collectifs syndicaux.

## Cadre théorique et méthodologie

Suivant Vallée et coll. (2001), afin d'aller au-delà de l'étude de la jurisprudence pour mesurer les effets de la contestation d'une clause « orphelins » (ou, en d'autres mots, la mise en œuvre du droit à la non-discrimination) et de saisir de manière approfondie les stratégies des acteurs, nous avons développé un modèle conceptuel qui combine des éléments d'analyse issus du droit, des relations industrielles et de la sociologie. Pour ce faire, nous nous appuyons sur les approches stratégique américaine et néo-institutionnaliste développées par Weil (1994) et par Frege et Kelly (2003), elles-mêmes issues d'une démarche empirique portant sur les stratégies syndicales. Dans le but de cerner les stratégies de mise en œuvre d'une norme et leurs effets sur les acteurs, nous avons bonifié notre modèle grâce au concept de l'effectivité du droit tel que développé par Demers (1996).

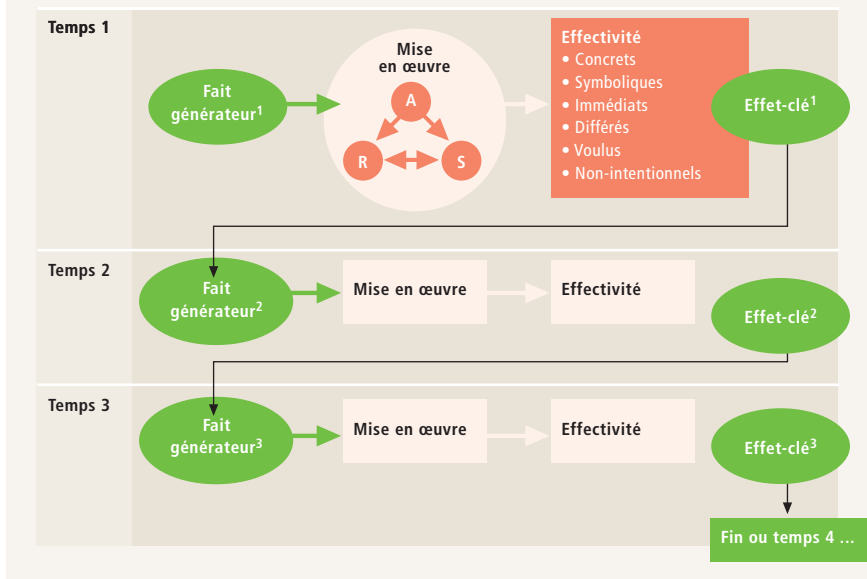
## Modèle conceptuel

Ce modèle conceptuel s'appuie sur la prémisse que les actions des acteurs syndicaux ne sont pas déterminées, mais qu'ils disposent d'une certaine marge de manœuvre. En conséquence, ils déploient différentes stratégies, en fonction notamment de leur environnement et des enjeux auxquels ils sont confrontés.

En reflétant le processus dynamique d'interactions entre les différents événements survenus suite à la création d'une nouvelle norme — que ce soit une politique publique, une décision juridique, une loi ou un accord négocié entre les parties —, notre modèle (voir Figure 1) permet de mieux comprendre les actions et réactions des acteurs, ainsi que les effets qu'elles entraînent. Nous l'utilisons ici afin d'étudier l'évolution des stratégies et des recours exercés par les acteurs en regard de la norme d'égalité et afin d'en identifier les effets sur l'acteur syndical.

La relation entre les concepts est symbolisée par des flèches démontrant un effet d'action-réaction, qui se déroule en plusieurs temps. Notre modèle repose sur l'idée qu'un événement perturbateur—que l'on nomme ici fait générateur—déclenche une série d'actions et de réactions de la part des acteurs afin d'assurer la mise en œuvre de la norme d'égalité. Ce fait générateur peut être une décision, une règle, une entente ou une clause alléguée comme discriminatoire qui découle d'actions patronales, syndicales ou communes. Lors de la mise en œuvre de la norme d'égalité, un acteur (A) déploie des stratégies (S) et exerce

FIGURE 1  
Modèle conceptuel (Gagné, 2014 : 232)



des recours (R). L'effectivité est ici comprise dans son sens large: elle réfère à « tout effet de toute nature » qu'une norme peut avoir (Rocher, 1998: 135). Afin de mieux comprendre et distinguer les différents effets de la mise en œuvre de la norme d'égalité, nous regroupons, comme l'a fait Demers (1996: 67-87) et suggéré Rocher (1998: 136), ces effets en trois catégories dichotomiques et non mutuellement exclusives: 1-les effets concrets et les effets symboliques; 2-les effets immédiats et différés; 3-les effets voulus et non intentionnels.

De tous les effets recensés, un effet-clé, souvent inattendu, surgit et engendre un nouveau fait générateur qui, au temps subséquent, agit à son tour sur la mise en œuvre du droit à la non-discrimination, déclenchant ou non, une nouvelle chaîne d'actions et de réactions. À terme, le processus aboutit soit à une solution acceptable, soit à sa terminaison en raison de l'abandon des démarches par les protagonistes (dû notamment à l'absence de recours, de moyens ou de ressources).

### **Méthode de recherche**

Notre démarche a surtout été inductive, car le concept même de notre variable dépendante comporte une dimension inconnue; les effets inattendus (Demers: 1996: 83-85). Nous avons procédé à des études de cas, cette démarche méthodologique étant particulièrement appropriée pour répondre au « comment » et au « pourquoi » d'un phénomène (Yin, 2003: 1). Ces deux questions sont au cœur de la théorie de l'effectivité de la norme, l'analyste cherchant à en expliquer tous les effets (Demers, 1996; Rocher, 1998; Leroy, 2011). Nous avons retenu l'étude de cas « suggestifs » qui « ressortent par leur caractère atypique ou suggestif du cas étudié [...] » (Roy, 2003: 166). Pour ce faire, nous avons sélectionné des cas parmi les recours intentés pour discrimination devant le Tribunal des droits de la personne du Québec (TDPQ), chargé d'entendre les plaintes déposées par la CDPDJ. Nous avons répertorié trois cas où des regroupements de travailleurs ont intenté des recours contre leur employeur et leur syndicat afin de contester une clause « orphelins ». Les deux cas qui font l'objet de cet article, soit celui des pompiers de la Ville de Laval<sup>5</sup> et celui des constables spéciaux du Québec<sup>6</sup>, ont été sélectionnés pour les sept raisons suivantes: 1-la cause a été portée en Cour d'appel; 2-l'exécutif syndical local a, tout comme l'employeur, contesté, la décision du TDPQ donnant raison aux plaignants; 3- tant les pompiers que les constables spéciaux ont perdu leur cause devant la Cour d'appel; 4-la négociation s'est déroulée dans un contexte de rationalisation des dépenses publiques mise de l'avant par le gouvernement Bouchard; 5-des syndicats indépendants disposant de peu de marge de manœuvre se sont retrouvés en position défensive, où ils devaient protéger leurs acquis et chercher à limiter les concessions; 6-une même intention, éviter une situation jugée encore plus dommageable (la création d'un statut d'emploi temporaire ou des coupures d'emploi), anime les syndicats

locaux; 7-ils ont négocié avec une administration publique (la ville de Laval ou le gouvernement du Québec) l'introduction d'une seconde échelle salariale qui s'est avérée désavantageuse pour une catégorie de travailleurs (futurs pompiers ou constables spéciaux occasionnels). Le troisième cas, non retenu, porte plutôt sur un gel d'échelon salarial et n'a jamais été entendu sur le fond.

Au total, nous avons réalisé 54 entrevues approfondies semi-dirigées (25 chez les pompiers, 28 chez les constables spéciaux et une avec le procureur de la CDPDJ) entre les mois de février et septembre 2011, auprès d'intervenants identifiés à l'aide de la méthode de la « boule de neige » (Morissette, 2006 : 94). Le nombre d'entrevues a été jugé satisfaisant lorsque nous avons atteint un effet de saturation des catégories (Deslauriers, 1991 : 83-84). Les répondants appartiennent à différents niveaux de la structure syndicale œuvrant dans différentes régions, casernes ou palais de justice. En complément aux acteurs syndicaux, nous avons également interrogé trois représentants patronaux et trois des avocats ayant représenté les plaignants devant le TDPQ et la Cour d'appel.

Cette démarche nous a procuré une matière première de grande qualité, puisque les sujets abordés ont permis de mettre en contexte chacun des cas, de comprendre le rôle tenu par chacun des acteurs ou groupe d'acteurs, de mesurer les impacts des différentes actions, ainsi que la compréhension des différents acteurs à chacune des étapes, incluant leur compréhension de la norme

**TABLEAU 1**  
**Échantillonnage** (Gagné, 2014 : 248-252)

**Pompiers (25 répondants)**

- 1 représentant au niveau de l'administration;
- procureur syndical;
- 6 représentants du comité exécutif local (passé et actuel);
- personnes responsables de la plainte à CDPDJ;
- 1 instigateur de la plainte;
- 5 jeunes pompiers membres du GAPES, inclus dans la plainte par le TDPQ;
- pompiers exclus du règlement par le TDPQ;
- autres membres (sur ±140 pompiers non inclus dans la plainte, incluant des pompiers ayant suffisamment d'ancienneté et présents au moment de la signature de la clause, ainsi que des très jeunes pompiers ne pouvant être inclus dans la plainte).

**Constables (28 personnes)**

- 2 représentants au niveau de la direction (dont un en poste au moment de la signature de la lettre d'entente);
- 1 procureur syndical;
- 6 représentants du comité exécutif local (passé et actuel);
- 9 plaignants encore à l'emploi;
- 1 constable n'ayant pas porté plainte;
- 2 constables n'ayant pas été affectés par la clause, en poste à l'époque;
- 1 plaignant ayant quitté;
- 6 autres personnes (entre 8 et 15 ans d'ancienneté, certains étant désormais capitaines, donc exclus du syndicat).



d'égalité. Nous avons demandé à chaque répondant de partager leur vision d'un règlement satisfaisant et de faire un bilan de la situation. Les entrevues ont été enregistrées et transcrites intégralement, puis le matériel a été traité à l'aide du logiciel *QDA miner* afin de procéder à l'organisation conceptuelle des données recueillies. Nous avons complété la collecte de données par l'analyse de matériel documentaire (procès-verbaux de différentes assemblées syndicales, publications syndicales et articles provenant de la presse écrite).

## Description et analyse des cas

Dans cette section, nous décrivons et analyserons le cas des pompiers de la Ville de Laval et celui des constables spéciaux du Québec afin d'exposer les réactions des différents acteurs syndicaux aux disparités de traitement négociées ainsi que leurs multiples effets.

### 1- Les pompiers de la Ville de Laval

Faisant suite à des vagues de négociations concessives et à un gel salarial de cinq ans, les négociations pour le renouvellement de la convention collective des pompiers de la Ville de Laval se déroulent sous le joug des demandes pressantes et récurrentes de l'employeur pour réduire ses coûts de main-d'œuvre.

En juin 1998 (temps 1), l'Association des pompiers de Laval (ci-après, le syndicat) et l'employeur (acteurs 1) signent une convention collective (fait générateur 1). Celle-ci permet aux plus anciens de recevoir une augmentation de salaire (4,5 % sur 3 ans), tout en protégeant les nouveaux de la précarité découlant de la création d'un statut d'occasionnel ou de surnuméraire (effets concrets, immédiats et voulus). Les nouveaux pompiers, parmi les plus jeunes de la caserne, sont toutefois assujettis à une clause « orphelins », qui crée une deuxième échelle salariale (effet-clé 1). Dès lors cohabitent l'échelle salariale à cinq échelons des pompiers embauchés avant juin 1998 (ci-après, « les anciens »), permettant d'atteindre le plafond salarial en 55 mois et l'échelle salariale à neuf échelons, celle des pompiers embauchés à partir de juillet 1998 (ci-après, « les nouveaux »), s'échelonnant sur 72 mois. Alors que les salaires à l'échelon supérieur sont identiques, le salaire à l'embauche est inférieur de près de 5 250\$ (23 626,58\$ au lieu de 28 876,93\$), ce qui représente un écart de plus de 18,5 %.

Les nouveaux pompiers n'accusent pas leur syndicat de mauvaise représentation et prennent plusieurs années pour utiliser les canaux institutionnels prévus pour faire connaître leur désaccord avec la clause « orphelins ». Craignant les représailles, les premiers pompiers lésés (acteurs 2) attendent l'obtention de leur permanence (temps 2) avant d'entreprendre des discussions informelles avec le nouvel exécutif syndical et de soulever leur mécontentement en assemblée syndicale (fait

générateur 2), comme nous l'ont indiqué tous les répondants rencontrés. Lors de la négociation collective subséquente, leurs revendications mènent à la réduction d'un échelon dans leur échelle salariale, elle passe de 9 à 8 échelons (effet 2).

Insatisfaits des progrès effectués par la voie de la négociation, les nouveaux pompiers (acteurs 3) créent alors une « association parallèle » au syndicat (Brunelle, 2002) afin d'assurer la représentation et la défense de ceux qui se considèrent lésés par la double échelle salariale : c'est alors que naît le GAPES, Groupe d'action pour l'égalité salariale des pompiers de Laval (fait générateur 3).

Ainsi mobilisés, les 55 pompiers membres du GAPES déposent, en 2004, 2005 et 2006 (temps 3), une plainte pour discrimination basée sur l'âge à la CDPDJ, chargée d'assurer le respect de la *Charte des droits et libertés de la personne* (effet-clé 3). Les membres du GAPES se retrouvent ainsi en opposition, non seulement à leur employeur, mais également à leur syndicat. Cette situation n'est pas sans causer de malaises auprès des plaignants et en amène certains à remettre en question leur stratégie de judiciarisation du conflit :

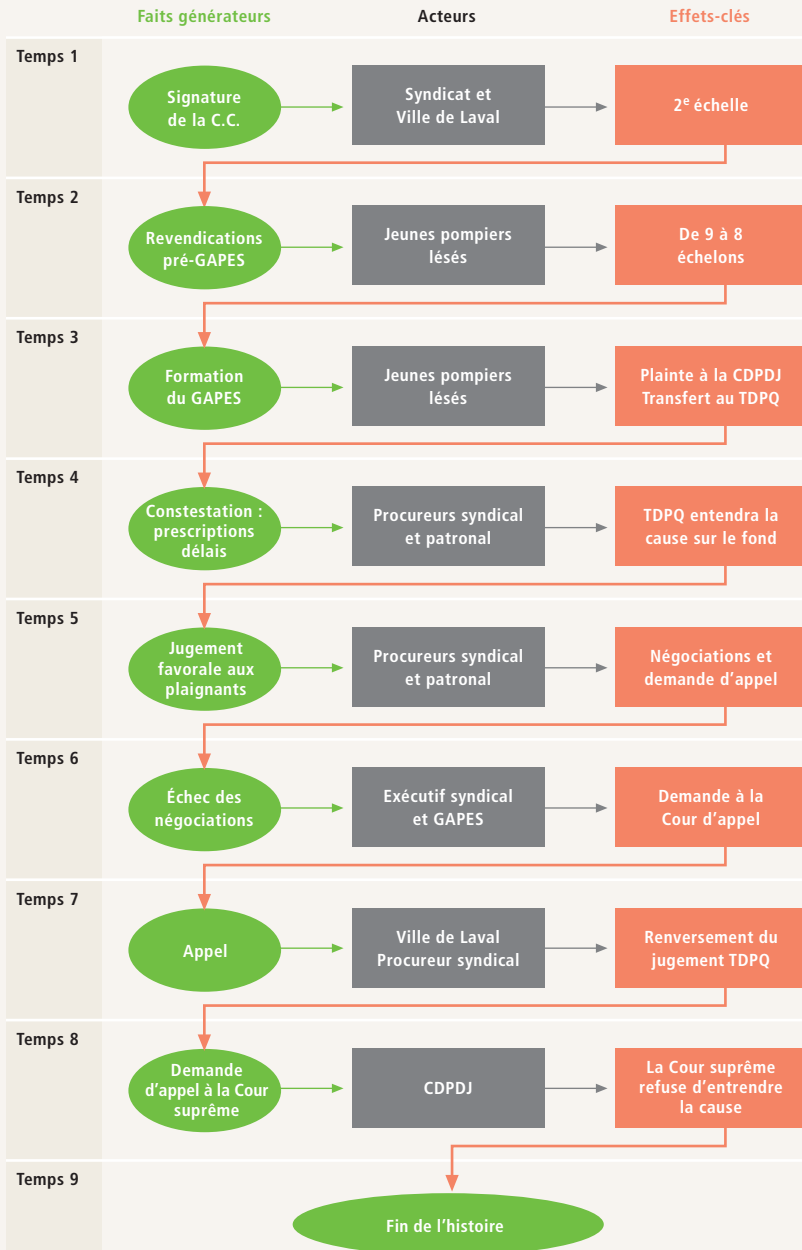
J'y croyais, jusqu'au moment où seule la Ville était impliquée. Quand j'ai reçu [de la Commission] des droits de la personne les documents qui disaient que ça mettait en cause la Ville de Laval et le syndicat des pompiers, qui est censé me représenter, et que là, je l'attaquais... ça a créé un froid par rapport à tout ça, personnellement. J'ai trouvé que ça prenait une drôle de tournure. (Répondant #25, exclu de la plainte par le TDPQ)

Après le transfert des plaintes au TDPQ (temps 4), les procureurs syndical et patronal (acteurs 4) tentent de faire rejeter les plaintes pour cause de prescription des délais. Le TDPQ entend tout de même la cause sur le fond (effet-clé 4), donne raison aux plaignants (fait générateur 5) et déclare la clause « orphelins » discriminatoire<sup>7</sup>. Les procureurs patronal et syndical (acteurs 5) contestent la décision (effet-clé 5). Suite à l'échec des négociations afin de régler avant l'appel (fait générateur 6) entre l'exécutif syndical et le GAPES (acteurs 6), la cause est portée en appel (effet-clé 6). Les parties patronale et syndicale (acteurs 7), qui ont eu plusieurs discussions afin d'éviter la redondance ou les contradictions dans leur défense, obtiennent gain de cause : la Cour d'appel renverse la décision du TDPQ<sup>8</sup> (effet-clé 7). La CDPDJ (acteur 8), qui représente les membres du GAPES lors des procédures judiciaires, fait une demande d'appel à la Cour Suprême (fait générateur 8), qui refuse d'entendre la cause<sup>9</sup> (effet-clé 8).

L'existence même du GAPES vient cristalliser les tensions entre les pompiers affectés ou non par la nouvelle échelle salariale (effets concrets, différés et inattendus) et renforcer la position de chacun des groupes quant à la clause « orphelins » (effets symboliques, différés et inattendus). Selon les membres du GAPES, « le syndicat aurait dû négocier des compressions touchant l'ensemble des pompiers, comme des coupures dans les avantages sociaux [p. ex. : une réduction des journées de maladie], une révision du régime de retraite, des réductions de postes ou

FIGURE 2

Chaîne d'événements et d'effets, cas des pompiers de la Ville de Laval (Gagné, 2014 : 263)



une restructuration de l'organigramme ». Cependant, selon la majorité des autres répondants rencontrés, membres non affectés par la deuxième échelle salariale, et selon l'exécutif syndical, « celle-ci n'entraîne aucune discrimination » [...]. « Le syndicat avait choisi la meilleure option possible dans les circonstances. » Selon tous les répondants rencontrés, excluant les membres du GAPES, « les négociateurs ont fait du bon boulot ». D'une part, il n'était pas question de diminuer à nouveau les droits acquis, que ce soit en réduisant les avantages sociaux ou en assumant encore une fois le fardeau des compressions. D'autre part, il était impensable de considérer la création de nouveaux statuts d'emploi de « demi-pompier », puisqu'il s'agit d'un « milieu tricoté serré, [où] il ne fallait surtout pas admettre de travailleurs occasionnels » afin de préserver la cohésion au sein du milieu de travail. Comme l'a précisé l'ensemble des pompiers interviewés, « le syndicat devait faire des concessions et a accepté la clause « orphelins » afin d'éviter d'autres options plus indésirables ». Un des intervenants interrogés, membre de l'exécutif, a souligné que « la permanence de l'emploi a un prix ». Dans les casernes où travaillent les membres du GAPES qui sont à l'origine de la plainte et les membres de l'exécutif syndical qui ont fait entériner cette entente, le sujet devient rapidement tabou et doit être évité afin de préserver l'esprit d'équipe, selon les différents répondants.

## 2- Les constables spéciaux

Les constables spéciaux assurent la protection de l'intégrité physique des personnes et des biens dans un palais de justice ou dans certains édifices gouvernementaux. Ils ont un statut d'agent de la paix et sont des employés du gouvernement du Québec (ministère de la Sécurité publique), mais ils bénéficient de peu de reconnaissance sociale et de peu de pouvoir de négociation. Il s'agit du plus petit syndicat au sein de la confrérie des agents de la paix.

Leur situation se caractérise par l'hétérogénéité : lieux de travail répartis à travers la province, main-d'œuvre diversifiée (hommes et femmes, bacheliers et techniciens, jeunes et retraités, groupes ethniques variés) et de multiples statuts d'emploi atypiques. Cette diversité ne favorise pas l'adhésion au collectif syndical et engendre même la « ségrégation » (terme utilisé par certains constables interrogés) de certains groupes de travailleurs, notamment de ceux ayant un statut d'emploi occasionnel.

La lettre d'entente (fait générateur 1) signée par le Syndicat des constables spéciaux (partie syndicale) et le Conseil du trésor (partie patronale) (les deux, acteurs 1) en septembre 1996 (temps 1), ainsi que le décret 1333-96 adopté le 23 octobre de la même année autorisent notamment les modifications suivantes à la convention collective (effets concrets, immédiats et voulus) :

- l'introduction immédiate de mesures de départ à la retraite accessibles à certains constables spéciaux ayant un statut d'employé permanent ;

- la création d'une nouvelle échelle salariale à dix échelons, applicable à tous les futurs constables en remplacement de l'ancienne échelle, qui comptait 5 échelons ;
- les employés occasionnels, sans égard à leur durée de service ou à leur expérience antérieure, se voient attribuer le premier échelon de cette nouvelle échelle salariale (effet-clé 1) ;
- les employés permanents, pour leur part, sont intégrés à l'échelon correspondant à leur traitement actuel ;
- les employés occasionnels doivent se classer lors d'un concours de recrutement qui leur est réservé, afin d'accéder à une nouvelle catégorie d'emploi : les employés réguliers à temps partiel (RTP).

Certains travailleurs occasionnels ont été avisés de cette entente par une lettre du syndicat le 1er octobre précédent. Toutefois, l'exécutif syndical de l'époque n'a pas cru bon convoquer une assemblée spéciale afin de faire accepter cette lettre d'entente par les membres, contrevenant ainsi à son obligation en vertu du *Code du travail*.<sup>10</sup>

La nouvelle échelle fait chuter le salaire annuel de base des constables spéciaux occasionnels de 32 964 \$ à 27 739 \$. Une majorité perd instantanément 25 % de leur salaire (les constables occasionnels rendus au plus haut échelon perdent jusqu'à 35 % de leur salaire) alors que les constables spéciaux permanents, quant à eux, ne subissent aucune modification de leur salaire de base. Cependant, en augmentant le nombre d'heures travaillées, quelques occasionnels arrivent à maintenir, voire à augmenter leur revenu annuel.

Un seul occasionnel réussit à se qualifier lors du concours pour accéder au statut de constable régulier temps partiel (RTP). Les autres quitteront ou réussiront à se qualifier pour la permanence après un ou plusieurs concours, qui se tiendront par la suite, alors que certains prendront cinq ans avant d'obtenir leur permanence (répondant #50, constable lésé).

Un grand nombre de constables spéciaux occasionnels « rétrogradés » ont l'impression que les primes de départ à la retraite des plus âgés sont financées à même les coupures qui leur sont imposées. La clause « orphelins » (effet-clé 1) s'accompagne de nombreux effets concrets et immédiats : plusieurs remettent leur démission ; d'autres tombent malades suite au stress généré par la situation ; alors que certains cherchent un deuxième, voire un troisième emploi, afin de combler le manque à gagner au plan salarial. La mobilisation des constables occasionnels s'avère difficile à créer et à maintenir, puisque contrairement au groupe des pompiers lésés, celui des constables spéciaux ayant déposé une plainte s'affaiblit au fil des embauches et des transferts.

Néanmoins, quelques constables spéciaux lésés (acteurs 2) entreprennent de timides démarches en réaction à cette entente. Alors que certains le font en par-

tageant avec leurs collègues leur désarroi et leur déception face à ce qu'ils considéraient comme une injustice, d'autres tentent vainement de déposer un grief individuel (fait générateur 2). Ces griefs sont tous rejetés par la direction ou le syndicat, certains n'ayant fait l'objet d'aucun suivi de la part du syndicat, d'autres ayant été carrément déchirés (effet-clé 2). Selon quatre plaignants/répondants, le président du syndicat de l'époque et certains des permanents les plus âgés auraient même proféré des menaces envers certains plaignants pour les décourager de poursuivre leurs démarches. Ils le font par des paroles telles que « [...] Tu vas aller enlever ta plainte pis ça va s'arrêter là. Tu es en train d'entraîner tout le monde », « Vous [n'] êtes même pas couverts par la convention » ou « Vous n'avez pas le droit » ; des interpellations irrespectueuses comme « Hey, là ou le (nom de famille) » plutôt que « Constable (nom de famille) » ; ou des actes tels que bloquer la porte d'entrée de la cafétéria sans rien dire afin de les intimider.

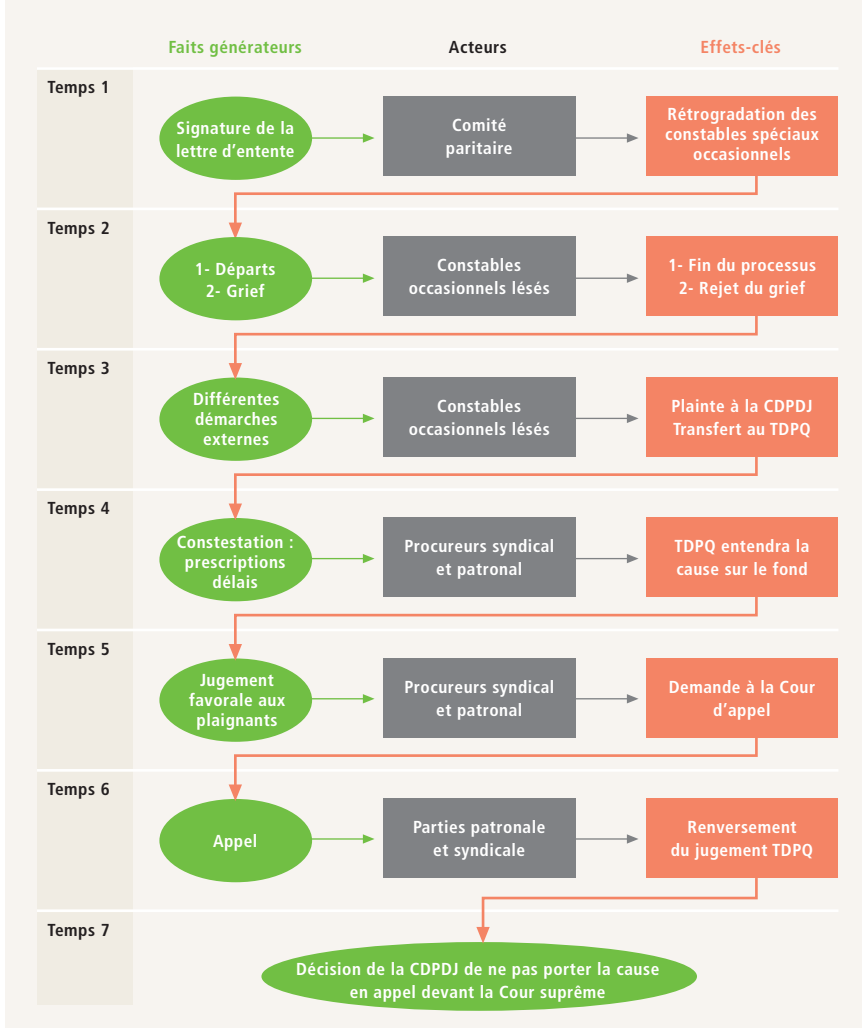
Malgré tout, dans une ultime tentative de se faire entendre, les occasionnels s'estimant lésés entreprennent une série de démarches (fait générateur 3). Quelques-uns mènent, en vain, des actions de sensibilisation auprès de leur député provincial respectif. Certains déposent un grief collectif, qui sera aussi rejeté par l'exécutif syndical, le président alléguant même que les occasionnels n'avaient pas droit à la procédure de grief.<sup>11</sup> Ils demanderont, ensuite, une rencontre avec celui-ci. Son manque de considération attise les tensions et conduira à la démission rapide ou au transfert dans d'autres services de plusieurs constables spéciaux occasionnels s'estimant lésés. Deux répondants, qui assistaient à cette rencontre, ont mentionné que le délégué syndical avait déchiré ou froissé le grief sous leurs yeux.

L'attitude de leur syndicat et les obstacles rencontrés à l'interne incitent les plus entreprenants d'entre eux (acteurs 3) à considérer les recours disponibles à l'externe. C'est donc trois ans après la signature de l'entente que les constables spéciaux déposent une plainte pour discrimination à la CDPDJ (effet-clé 3), suite à une rencontre avec un avocat spécialisé en droits de la personne. Pour la même raison que les pompiers, ils ne déposent pas de plainte contre leur syndicat à la Commission des relations de travail (CRT) en vertu de l'article 47.2 QC CT, ne connaissant ni ce recours ni cet organisme.

Les démarches judiciaires se déroulent sensiblement comme dans le cas des pompiers. Les procureurs syndical et patronal (acteurs 4) contestent la plainte en raison de la prescription des délais (fait générateur 4). Le TDPQ décide d'entendre la cause sur le fond (effet-clé 4) et rend un jugement favorable aux plaignants (fait générateur 5).<sup>12</sup> Les procureurs syndical et patronal (acteurs 5) demandent à la Cour d'appel d'entendre la cause (effet-clé 5) : celle-ci accepte (fait générateur 6) et renverse le jugement du TDPQ (effet-clé 6).<sup>13</sup> La décision n'est pas portée devant la Cour suprême. La CDPDJ prend cette décision en tenant compte, d'une part, du fait que la Cour suprême avait précédemment refusé d'entendre la

FIGURE 3

Chaîne d'événements et d'effets, cas des constables spéciaux du Québec (Gagné, 2014 : 343)



cause des pompiers de Laval et, d'autre part, que les plaignants, amèrement déçus, n'ont plus d'intérêt pour la cause (temps 7).

Tant les permanents que les occasionnels embauchés après novembre 1996 expriment une indifférence presque totale à l'égard de la contestation de l'échelle à dix échelons, soit parce qu'ils ne seront pas informés des démarches entreprises (notamment en raison de leur éloignement géographique) ou parce qu'ils ont l'impression que cela ne les concerne pas. Un constable spécial permanent soulignait à cet égard :

Chez les permanents de l'époque, on pensait également — ce n'est peut-être pas correct de dire ça —, mais on se disait : “ Nous autres, ça fait 25 ans qu'on se bat pour des affaires, alors maintenant c'est à eux autres de se battre. S'ils ne sont pas contents, qu'ils se battent, qu'ils fassent avancer leur problème eux-autres même. On ne leur nuira pas, mais on ne les aidera pas non plus ”. (Ancien constable spécial permanent, devenu constable occasionnel lorsqu'il a pris sa retraite.)

Cependant, chez les plaignants, les rancunes sont tenaces, plusieurs évoquent « un exécutif bidon [...] à la solde du patronat », les autres répondants reconnaissent, parfois du bout des lèvres, que le syndicat a dû négocier « le fusil sur la tempe », son pouvoir de négociation face à la machine gouvernementale étant des plus minces.

### **Constats tirés de la confrontation des deux études de cas**

Comme nous l'avons expliqué précédemment, le fait générateur initial (au temps 1) est le même pour nos deux sujets d'étude, soit la signature de la convention ou d'une entente introduisant la clause alléguée discriminatoire. Ultimement, la chaîne d'événements se conclut soit par l'abandon des procédures judiciaires par les protagonistes (dans le cas des constables spéciaux), soit par l'épuisement des recours juridiques (dans le cas des pompiers de Laval).

Au-delà des différences factuelles, l'analyse comparative des cas des pompiers de Laval et des constables spéciaux du Québec nous amène à constater de nombreuses similitudes. La plus importante réside dans le fait que l'enjeu de la discrimination n'est pas interprété comme tel par les membres du syndicat local, même après les démarches en justice des travailleurs victimes : les syndicats ont une compréhension limitée, si ce n'est inexistante, des mécanismes de discrimination systémique ou indirecte, la réduisant à ce qu'il est convenu d'appeler la discrimination directe (Chicha, 2001).

Aussi, la négociation de la clause « orphelins », sa contestation par le groupe de travailleurs lésés et la réaction défensive du syndicat ont engendré de profonds bouleversements au sein des associations syndicales étudiées. Nous discuterons de ceux portant sur les aspects suivants : 1- la démocratie syndicale ; 2- le devoir de représentation ; 3- le monopole de représentation ; et 4- la solidarité syndicale.

#### **1-La démocratie syndicale basée sur le principe de la majorité**

Les deux cas à l'étude font état d'un difficile arbitrage entre les droits des travailleurs du groupe minoritaire — ceux touchés par la clause « orphelins » — et ceux du groupe majoritaire. Ils illustrent également l'arrimage délicat des droits individuels (issus de la *Charte*) et des droits collectifs (issus du droit des rapports collectifs). Dans ce contexte, assurer la mise en œuvre de façon équitable des droits de chacun, de façon démocratique de surcroît, s'avère un véritable défi.



D'une part, les vagues consécutives de négociations concessives restreignent la marge de manœuvre des syndicats et encouragent les catégories de travailleurs majoritaires à protéger leurs acquis ou améliorer leurs propres conditions de travail (p.ex. : augmentation salariale, libérations syndicales, accès facilité à la retraite) au détriment des groupes de travailleurs précaires actuels ou futurs, qui portent le poids des concessions salariales. La flexibilité se négocie alors en échange d'une certaine sécurité pour le groupe majoritaire de travailleurs (p. ex. : ceux bénéficiant de plus d'ancienneté et occupant, le plus souvent, un emploi permanent et à temps complet) et d'une plus grande précarité pour les autres (p.ex. : les nouveaux travailleurs ou ceux, minoritaires, occupant un emploi à statut occasionnel).

D'autre part, la contestation des clauses « orphelins » par un groupe minoritaire en vertu de son droit à l'égalité prévu à la *Charte* se fait à l'encontre de la convention collective dûment négociée et adoptée par la majorité. Cela n'est pas sans soulever des questions sur le principe de la démocratie syndicale. En effet, la convention collective est le résultat de nombreuses négociations tant inter qu'intra-organisationnelles et l'aboutissement d'un long processus démocratique. Ainsi, comme le souligne Nadeau (2012 : 147), la contestation judiciaire de la règle discriminatoire constitue non seulement un désaveu du mouvement syndical, mais peut aussi être perçue comme « une menace à la stabilité des conventions collectives ».

Finalement, l'analyse des entretiens démontre que la subordination des droits de la minorité à ceux de la majorité et la difficulté de faire reconnaître leur droit à l'égalité engendre des effets concrets qui prennent la forme d'un cercle vicieux : les travailleurs minoritaires, considérant que le syndicat ne défend pas assez leurs intérêts, développent peu de sentiment d'appartenance et de loyauté au collectif. Concrètement, cela se traduit par leur quasi-absence de participation aux activités syndicales et sociales, comme ce fut le cas chez les pompiers et les constables spéciaux. Dans ce contexte, la mobilisation de ces salariés s'avère de plus en plus problématique, ceux-ci ne se sentant nullement interpellés par la vie syndicale de leur milieu d'accueil : alors que certains ne se sentent pas concernés par les enjeux discutés en assemblée (comme chez les pompiers), d'autres ont l'impression de ne représenter pour le syndicat qu'une source de revenus (comme chez les constables spéciaux). Il devient alors de plus en plus difficile pour le syndicat de défendre leurs intérêts et, par conséquent, de se présenter comme le représentant légitime de l'ensemble de ses membres.

## **2- Le devoir syndical de représentation**

Les clauses « orphelins » soulèvent d'importantes questions quant à l'étendue du devoir de représentation du syndicat envers l'ensemble de ses membres. En

vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*, le syndicat doit négocier les conditions de travail et voir à ce qu'elles soient respectées, notamment en représentant le salarié « lors d'un désaccord avec l'employeur découlant de l'administration, de l'interprétation ou du non-respect de la convention collective ».

Dans les deux cas étudiés, non seulement les décisions prises par les exécutifs syndicaux ont eu pour effets concrets et immédiats de désavantager de façon importante un groupe de travailleurs en raison de leur date d'embauche ou de leur statut d'emploi, mais elles ont également conduit les syndicats à s'objecter ou à faire front commun<sup>14</sup>, en cour, avec l'employeur, contre les associations de plaignants (c'est-à-dire contre leurs propres membres).

Également, dans les deux cas, la conception du devoir syndical de représentation et du principe de non-discrimination demeure guidée par l'esprit du *Code du travail* et non celui des *Chartes*. Ce faisant, le syndicat refuse de considérer la double échelle salariale comme étant de la discrimination, et ce, pour deux principales raisons. La première : les exécutifs locaux sont peu familiers avec la notion de discrimination. Leurs connaissances se limitent souvent à la discrimination directe, alors que les plaignants allèguent une discrimination indirecte basée sur l'âge, désavantageant les salariés les plus récemment embauchés, et donc souvent plus jeunes. La seconde : les syndicats ne se reconnaissent aucune part de responsabilité dans l'entente intervenue en raison du contexte économique et juridique de la négociation et des fortes pressions exercées par l'employeur. Au mieux, certains membres des syndicats comprennent le sentiment d'injustice vécu par les travailleurs rétrogradés ou les nouveaux travailleurs visés par les baisses salariales.

### 3- Le monopole de représentation

À l'évidence, le déficit de représentation vécu par les travailleurs touchés par les clauses « orphelins » suscite également une remise en cause du principe du monopole syndical de représentation. En effet, un groupe de travailleurs se jugeant mal représenté et se retrouvant parfois même en opposition à son syndicat peut alors chercher à faire valoir ses droits en dehors de la structure syndicale. Ce fut le cas des « nouveaux » pompiers de la Ville de Laval et, dans une certaine mesure, des constables spéciaux occasionnels qui, face à un syndicat qui a tardé à prendre au sérieux leurs revendications, ont décidé de créer une « association parallèle » (Brunelle, 2002) pour défendre leurs droits et représenter leurs intérêts (effet concret, différé, non intentionnel).

Malgré le caractère informel et la durée de vie limitée d'une telle association, les membres ainsi regroupés possèdent une certaine marge de manœuvre et leurs actions peuvent avoir des répercussions sérieuses sur le syndicat. Bien que

les travailleurs n'aient pas eu recours à cette association parallèle pour négocier avec l'employeur, elle leur a permis de s'organiser pour contester, devant les tribunaux, la nouvelle échelle salariale qui les désavantageait. Ainsi, un groupe minoritaire, autrefois non institutionnalisé, est devenu un acteur incontournable, appelé à négocier tant avec l'exécutif syndical que l'employeur dans le cadre de procédures judiciaires.

#### **4- La solidarité syndicale**

Les clauses « orphelins » engendrent aussi d'importants effets non intentionnels, souvent différés, sur le collectif syndical en créant des fractures, en modifiant la relation entre les membres et leurs syndicats et, ultimement, en engendrant une perte de crédibilité et de légitimité du syndicat. En effet, comme le constatait Gagnon (2003) notamment, le collectif salarié est hétérogène et la représentation collective constitue un défi pour le mouvement syndical.

D'abord, les actions (ou inactions) des deux syndicats, suite aux demandes répétées de réparation, ont contribué à entretenir ou à créer de nouveaux fractionnements, plutôt qu'à rétablir l'unité du collectif syndical. De plus, nous avons pu observer que les clauses de disparité de traitement produisent des brèches dans la solidarité syndicale, parce qu'elles conduisent les membres à contester leur propre association et à s'opposer à leurs collègues de travail dont les conditions sont plus avantageuses. Ainsi, dans les deux cas étudiés, les salariés visés par la disparité de traitement salarial se distancent des autres salariés pour s'opposer à eux dans le système judiciaire (effets inattendus). Cette situation crée de nouvelles sources de division qui représentent un défi de taille pour le syndicalisme parce qu'elles renforcent les différences entre les travailleurs et la fragmentation au sein du syndicat.

Ironiquement, la difficulté à mettre en œuvre les normes anti-discrimination, celles-là mêmes qui doivent garantir une plus grande égalité entre les travailleurs, risque d'entraîner des contre-effets au sein des collectifs syndiqués, en raffermissant les oppositions entre les travailleurs des groupes majoritaires et minoritaires. Cette situation, exacerbée par l'hétérogénéité des travailleurs (jeunes et plus âgés, occasionnels et permanents, etc.) et la diversité de leurs intérêts, mine la solidarité syndicale. Sainsaulieu (2004) parle alors d'« exclus chez les protégés ».

Notre étude démontre également que la signature d'une clause « orphelins », peu importe sa légitimité aux yeux des signataires, entache la crédibilité de l'association syndicale. Les syndiqués se sentant lésés remettent en question la légitimité de leurs représentants. Dans le cas des constables spéciaux, bon nombre de répondants ont convenu que les représentants syndicaux impliqués manquaient souvent de connaissances, de formation et de ressources pour exercer leur fonction convenablement. Certains intervenants ont, en revanche, considéré que

certaines représentations syndicales ont été à la solde de l'employeur, en échange d'avantages personnels, tels de nombreuses libérations syndicales. Même si une telle opinion ne semble pas uniquement basée sur des faits, elle en dit long sur l'image que se font certains membres de leur association syndicale. Un constable spécial souligne d'ailleurs que « [ne] pas [avoir] beaucoup d'estime pour [son] syndicat, c'est un euphémisme », alors qu'un pompier lésé affirme qu'il ne se présentera plus jamais à une assemblée syndicale, se disant tout simplement « dégoûté » par l'entente conclue entre son syndicat et son employeur.

## Conclusion

Dans cet article, nous nous sommes intéressées aux différents effets, sur le syndicat local, de la remise en cause des clauses « orphelins ». Sans prétendre tirer des conclusions généralisables à l'ensemble du mouvement syndical ou avoir recensé l'ensemble des conséquences possibles des clauses « orphelins », nous avons pu identifier leurs conséquences à certains moments charnières. Notre étude a également permis de mettre en évidence les nombreuses tensions découlant de la mise en œuvre de la norme d'égalité en milieu syndical et de constater que le syndicat fait face à de nombreux défis en ce sens dans la négociation et l'administration de la convention collective. L'acteur syndical est ébranlé dans ses fondements par l'action collective des membres lorsqu'il accepte des compromis qui le transforment en vecteur d'inégalités sociales et économiques plutôt qu'en moteur d'amélioration des conditions des travailleurs au cœur des discriminations.

Les cas à l'étude montrent que les acteurs impliqués dans la négociation, puis dans la contestation des clauses « orphelins », mettent en œuvre de nombreuses stratégies et intentent différents recours qui ont des effets substantiels sur l'association syndicale. Au-delà des effets concrets et immédiats de la perte salariale et de statut encourus par les travailleurs touchés par la clause « orphelins », ces clauses peuvent également produire de nombreux contre-effets, inattendus, qui fragilisent l'acteur syndical.

Manifestement, la négociation même de ces clauses de disparité de traitement contribue à l'effritement de la citoyenneté au travail. Ces résultats ne sont en rien réjouissants, puisque cette confrontation et cette discordance entre les intérêts du groupe majoritaire et du groupe minoritaire entraînent dans les milieux de travail des problèmes de solidarité, d'adhésion syndicale, des conflits tant générationnels qu'idéologiques, et cela, souvent au nom d'impératifs économiques. Cet antagonisme ne peut que déstabiliser l'association syndicale à sa base même.

Si l'on doit admettre que la lutte contre la discrimination dans les milieux de travail dispose d'un important cadre juridique au Québec, il faut également convenir, à la lumière des deux cas à l'étude, que ce cadre comporte de nom-

breuses lacunes et que concrétiser la citoyenneté au travail demeure difficile, en contexte de diversification du *membership*. Les syndicats peinent à réconcilier les différentes conceptions de l'égalité véhiculées par les *Chartes* et le droit du travail. Dans ce contexte, l'envahissement du droit des rapports collectifs par le droit constitutionnel (Legault, 2006; Brunelle et coll., 2007) contribue à fragiliser les fondements même du mouvement syndical.

Une intervention étatique interdisant toute forme de disparités de traitement constituerait un soutien important à la mise en œuvre d'un devoir étendu de représentation, concrétisant les apports de la *Charte*. Car, comme Desjardins (2010 : 6), nous considérons que les syndicats demeurent les organismes de défense des salariés les mieux structurés et les mieux placés pour agir tant dans l'intérêt individuel que collectif. Encore faut-il qu'ils apprennent à articuler les rapports entre sphère du travail et droits de la personne en saisissant mieux leur complémentarité, comme le révèle l'étude présentée.

## Notes

- 1 Dans le langage vernaculaire, on les qualifie de clauses « orphelins », puisque les conditions des salariés nouvellement embauchés, souvent les plus jeunes, sont sacrifiées ou abandonnées au profit de l'amélioration de celles des plus anciens. L'injustice affecte donc un groupe particulier de travailleurs au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*, adoptée en juin 1975. RLRQ, c C-12 [ci-après appelé *Charte* ou *Charte québécoise*].
- 2 La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est un organisme indépendant du gouvernement et remplit sa mission, qui est d'assurer la promotion et le respect des droits énoncés notamment dans la *Charte des droits et liberté de la personne et de la jeunesse* et dans la *Loi sur la protection de la jeunesse*, au seul bénéfice des citoyens et dans l'intérêt du public. Lorsqu'elle reçoit une plainte qu'elle juge fondée après enquête, la CDPDJ peut offrir des services de médiation ou déférer la plainte au Tribunal des droits de la personne du Québec (TDPQ). À ce moment, elle nomme un procureur qui représentera le ou les plaignants sans frais. À titre de tribunal spécialisé, le TDPQ a compétence pour disposer de litiges relatifs à la discrimination et au harcèlement illicites fondés sur différents motifs interdits par la *Charte*. Il peut également entendre des dossiers relatifs à l'exploitation de personnes âgées ou handicapées ainsi qu'en matière de programmes d'accès à l'égalité.
- 3 *Charte québécoise*, art 10 et *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle* de 1982, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c. 11, art 15 [*Charte canadienne*].
- 4 Le premier arrêt qui rendit le syndicat partie prenante fut l'arrêt Renaud : Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud, [1992] 2 SCR 970, 1992 CanLII 81 (SCC).
- 5 CDPDJ c. Laval (Ville de) Service de sécurité des incendies, 2009 QCTDP 4 (CanLII) [Pompiers de Laval QCTDP].
- 6 CDPDJ c. Syndicat des constables spéciaux, 2010 QCTDP 3 (CanLII) [Constables spéciaux QCTDP].
- 7 Pompiers de Laval QCTDP.
- 8 Association des pompiers de Laval c. CDPDJ, 2011 QCCA 2041, 2011 CanLII 2041 (QCCA).

- 9 Au Canada, la Cour Suprême n'énonce pas les motifs pour lesquels elle refuse d'entendre une cause.
- 10 L'article 20.3 du *Code du travail* [QC CT] stipule que « [l]a signature d'une convention collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote ».
- 11 La convention collective était vague et très sommaire en ce qui concerne les droits des occasionnels, toutefois, ceux-ci étaient membres du syndicat et ce dernier avait l'obligation de les représenter (art 47.2 QC CT).
- 12 Constables spéciaux QCTDP.
- 13 Québec (Procureur général) c. CDPDJ, 2013 QCCA 141, 2013 CanLII 141 (QCCA) [Constables spéciaux QCCA].
- 14 En entrevue, les répondants membres des exécutifs syndicaux, ainsi que les procureurs syndicaux n'ont pas reconnu avoir fait front commun avec l'employeur, mais bien avoir « contesté la démarche des plaignants ».

## Références

- Adell, Bernard. 1970. « The Duty of Fair Representation – Effective Protection for Individual Rights in Collective Agreements? ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 25 (3), 602-616.
- Adell, Bernard. 1996. « Le droit et la régulation des relations du travail : l'équilibre difficile entre les droits collectifs et les droits individuels ». Dans *L'état des relations professionnelles*. G. Murray, M.L. Morin, I. Da Costa, dir. Québec : Les Presses de l'Université Laval (PUL), 460-466.
- Barré, Alain. 1988. « Le régime des rapports collectifs et les Chartes ». Dans *Les Chartes des droits et les relations industrielles*. R. Blouin, G. Ferland, G. Laflamme, A. Larocque et C. Rondeau, dir. Québec : PUL, 131-156.
- Bernier, Jean. 2011. « Les jeunes et les syndicats au Québec : une analyse des disparités de traitement dans les conventions collectives », *Perspectives internationales sur les jeunes et le travail*, sous la direction de Mircea Vultur et Daniel Mercure, Québec : PUL, 253-267.
- Blackett, Adelle et Colleen Sheppard. 2003. « Négociation collective et égalité au travail », *Revue internationale du travail*, 142 (4), 453-496.
- Brunelle, Christian, Michel Coutu et Gilles Trudeau. 2007. « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme ». *Les Cahiers du droit*, 48 (1-2), 5-42.
- Brunelle, Christian. 2001. *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*. Cowansville : Yvon Blais Éditeur.
- Brunelle, Christian. 2002. « L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 57 (2), 282-308.
- Collectif, 1999. *Les enjeux des clauses orphelins*. Montréal : Les Intouchables.
- Coutu Michel, Laurence Léa Fontaine, Georges Marceau et Urwana Coiquaud. 2013. *Droit des rapports collectifs de travail. Volume 1 – Le régime général*. 2<sup>e</sup> éd. Cowansville : Éditions Yvon Blais.
- Coutu, Michel. 2000. « Les clauses dites "orphelins" et la notion de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 55 (2), 296-319.

- Demers, Valérie. 1996. *Le contrôle des fumeurs: Une étude d'effectivité du droit*. Montréal: Éditions Thémis Inc.
- Desjardins, Annick. 2010. « Le rôle des syndicats québécois en matière d'accommodement des personnes handicapées ». *Piste*, 12(1) février. Disponible en ligne à l'adresse : < <http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a4.htm> >. Consulté en octobre 2010.
- Desjardins, Annick. 2013. « La constitutionnalisation du droit de négociation collective : ses effets sur les régimes législatifs de représentation collective ». Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal.
- Deslauriers, Jean-Pierre. 1991. *Recherche qualitative: Guide pratique*. Montréal: Chenelière/McGraw-Hill.
- Frege Carola et John Kelly. 2003. « Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective », *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24.
- Gagné, Diane. 2014. « Le devoir de représentation syndical sous l'angle des droits et libertés de la personne; le cas des clauses orphelins ». Thèse de doctorat en relations industrielles, Université de Montréal.
- Gagnon, Mona-Josée. 2003. « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu », *Lien social et Politiques – RIAC*, 49, 15-33.
- Lapierre, Jean-Marcel. 2013. « Le droit québécois du travail et la mise en œuvre du principe d'égalité dans les milieux de travail syndiqués ». Thèse de doctorat en droit, Université de Montréal.
- Legault, Marie-Josée. 2006. « Qui donc parlait de "contradiction secondaire" déjà ? : Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats ». *Recherches féministes*, 19 (1), 97-128.
- Leroy, Yann. 2011. « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, 3 (79), 719-732.
- Ménard, Yves-Christian. 2011. « La discrimination et le devoir de représentation syndical: une analyse socio-juridique ». Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal.
- Morissette, Lucie. 2006. « Le processus de régulation des politiques publiques du travail: le cas de la réforme de l'article 45 du *Code du travail au Québec* ». Thèse de doctorat, Université de Montréal, Faculté des études supérieures, École de relations industrielles.
- Nadeau, Denis. 2012. « Monopole de représentation syndicale et droit individuel des salariés: l'incontournable défi de la diversité ! », *Les Cahiers de droits*, 53 (1), 139-159.
- Nolet-Rousseau, Émilie. 2013. « Les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi: le cas de la société des alcool du Québec », dans *75<sup>e</sup> anniversaire du Wagner Act: Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec? Actes de la 13<sup>e</sup> journée de droit social et du travail*. L.L. Fontaine et C. Liénart (dir.). Cowansville: Édition Yvon Blais, 97-108.
- Pineau, Anne. 2007. « L'accommodement raisonnable en milieu de travail ». *Le bulletin d'information juridique de la CSN*, juin 2007.
- Rocher, Guy. 2002. « Les représentations sociales: perspectives dialectiques », communication présentée à la *5<sup>e</sup> conférence internationale (2000) sur les représentations sociales*. (Information sur les sciences sociales): SAGE publications, 83-99.
- Rocher, Guy. 1998. « L'effectivité du droit ». Dans *Théories et émergence du droit: pluralisme, surdétermination et effectivité*. A. Lajoie, R. A. Macdonald, R. Janda et G. Rocher (dir.). Montréal: Éditions Thémis / Bruxelles: Bruyant, 133-149.

- Roy, Simon N. 2003. « L'étude de cas. » Dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, B. Gauthier (dir.). Ste-Foy (Qué.) : Presses de l'Université du Québec, 159-184.
- Shilton, Elizabeth. 2014. « "Everybody's Business" : Human Rights Enforcement and the Union's Duty to Accommodate ». *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 18, 209-252.
- Vallée, Guylaine, M. Coutu, G. Rocher, J. M. Lapierre et J. D. Gagnon. 2001. *Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne*. Montréal : Les Éditions Thémis.
- Weil, David. 1994. *Turning the Tide. Strategic Planning for Labor Unions*. New-York: Lexington Books.
- Yin, Robert. 2003. *Case Study Research*. 3<sup>e</sup> Éd. Californie: Newbury Park Sage.

## RÉSUMÉ

### Quand le syndicat devient vecteur d'inégalités : les effets des clauses « orphelins » sur l'association syndicale

Depuis les années 1980, les syndicats locaux doivent souvent gérer les compressions demandées par la partie patronale lors des rondes de négociation. Disposant de très peu de marge de manœuvre dans sa négociation, le syndicat se voit contraint de choisir entre une précarité généralisée et une précarité réservée à un groupe de travailleurs. Il en arrive à faire des compromis qui l'amènent à devenir un vecteur d'inégalités économiques et sociales, plutôt qu'un moteur d'amélioration des conditions des travailleurs. Les diverses clauses de disparité de traitement confèrent des droits et des avantages différents à certaines catégories de salariés travaillant pour un même employeur, que ce soit en raison de leur statut d'emploi (Bernier, 2011), de leur affiliation syndicale ou de leur date d'embauche (Côté, 2008).

L'objectif principal de cette étude est de traiter des conséquences qu'ont eu la présence de ces clauses « orphelins », ainsi que leur contestation, sur les deux syndicats locaux étudiés. Également, nous souhaitons fournir des pistes de réflexion quant à ses impacts sur le collectif syndical. En effet, nous avons observé, chez les deux syndicats étudiés, que l'on refuse de considérer la double échelle salariale comme étant de la discrimination, et ce, pour deux principales raisons. D'abord, les exécutifs locaux sont peu familiers avec la notion de discrimination. Leurs connaissances se limitent souvent à la discrimination directe, alors que les plaignants allèguent une discrimination indirecte désavantageant les salariés les plus récemment embauchés, et donc plus jeunes. *Secundo*, les syndicats ne se reconnaissent aucune part de responsabilité dans l'entente intervenue en raison du contexte économique et juridique de la négociation et des fortes pressions exercées par l'employeur. En conclusion, nous aborderons les différents effets de la négociation de clauses « orphelins », soit la persistance des inégalités et la difficulté de mettre en œuvre la norme d'égalité en milieu syndiqué.

**MOTS-CLÉS :** clauses orphelins, disparité de traitement, discrimination, syndicat, constables spéciaux, pompiers.



## SUMMARY

### When the Union Becomes a Vector of Inequalities: The Effects of Orphan Clauses on Union Association

Since the 1980s, unions have often been under pressure to accept wage compressions during collective bargaining. Faced with little bargaining power, their only choice sometimes ends up being between accepting eroded conditions for all or only some of their members. In this context, unions go from being a partner in the fight against inequalities to being a vector of inequalities. Based on two case studies where unions agreed to introduce orphan clauses to existing collective agreements, this paper aims to document the consequences unions have to deal with when some of their members decide to challenge such clauses because they find them to be discriminatory.

We observed that in both unions, there was a refusal to consider the dual salary scale as being discriminatory for two main reasons: first, local officers are unfamiliar with the notion of discrimination, often limited to direct discrimination, while the orphan clauses create indirect discrimination that impacts the newly-hired employees, and consequently those employees that are younger; second, Unions do not recognize any responsibility on their part as the labour agreement was reached in a specific legal and economic context and under pressure from the employer.

In conclusion, we find that various effects of the negotiation of orphan clauses include the persistence of inequalities and the difficulty to implement equality rules within the unionized sector.

KEYWORDS: orphan clauses, differential treatment, discrimination, union, special constables, firemen.

## RESUMEN

### Cuando el sindicato se vuelve vector de injusticia: el caso de las cláusulas de orfandad que afectan a la colectividad sindical

Desde la década de 1980, los sindicatos frecuentemente han estado confrontados a las compresiones salariales demandadas por la parte patronal en el curso de la negociación colectiva. Ante el poco margen de negociación, el sindicato se ve obligado de escoger entre la precariedad generalizada y la precariedad reservada a un grupo de trabajadores. Ese tipo de compromisos conducen al sindicato a alejarse de su rol protagónico en la lucha contra las injusticias para convertirse en vector de desigualdades. Las diversas cláusulas de disparidad de tratamiento confieren derechos y ventajas diferentes a ciertas categorías de asalariados que trabajan por un mismo empleador, sea en razón de su estatuto de empleo (Bernier, 2011), de su afiliación sindical o de su fecha de inicio de contratación.

Basado en dos estudios de casos en que los sindicatos acordaron introducir cláusulas de orfandad al convenio vigente, el presente trabajo tiene como objetivo documentar las consecuencias de dichas cláusulas, así como la manera como el sindicato ha actuado frente a la oposición que estas cláusulas han engendrado de parte de algunos miembros que las consideraban como discriminatorias. Observamos que los dos sindicatos estudiados rechazaron la afirmación en el sentido que la doble escala salarial fuera discriminatoria; lo que se explica por dos razones: de un lado, los ejecutivos sindicales locales están poco familiarizados con la noción de discriminación; sus conocimientos se limitan a menudo a la discriminación directa mientras que los demandantes alegan que una discriminación indirecta desventaja a los asalariados recientemente contratados, es decir los más jóvenes. De otro lado, los sindicatos no reconocen ninguna responsabilidad respecto al convenio firmado dado el contexto económico y jurídico de la negociación y de las fuertes presiones ejercidas por el empleador. Para concluir, se abordan las diferentes consecuencias de la negociación de las cláusulas de orfandad. Es decir, la persistencia de las desigualdades y la dificultad de aplicar las normas de igualdad dentro del sector sindicalizado.

**PALABRAS CLAVES:** cláusulas de orfandad, tratamiento diferenciado, discriminación, sindicato, agentes especiales, bomberos.