

Recherches sociographiques



Gregor MURRAY et Pierre VERGE, *La représentation syndicale. Visage juridique actuel et futur*

Mona-Josée Gagnon

Volume 41, numéro 1, 2000

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/057354ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/057354ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Gagnon, M.-J. (2000). Compte rendu de [Gregor MURRAY et Pierre VERGE, *La représentation syndicale. Visage juridique actuel et futur*]. *Recherches sociographiques*, 41(1), 167–170. <https://doi.org/10.7202/057354ar>

Gregor MURRAY et Pierre VERGE, *La représentation syndicale. Visage juridique actuel et futur*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1999, 182 p.

La notion de représentation est au cœur de plusieurs disciplines en sciences sociales, tout particulièrement en science politique et en sociologie, où elle a fait l'objet de nombreux travaux théoriques et recherches appliquées. Ceux qui s'intéressent au syndicalisme, que ce soit en droit ou en relations industrielles, n'ont, eux non plus, pas le choix de s'attarder à la représentation. Dans son acception juridique, le terme de représentation se retrouve à tous les détours du Code du travail. Et, pour peu qu'on porte un regard sociologique sur le syndicalisme, la notion de représentation est incontournable et centrale. La représentation est en quelque sorte le *fait syndical*. L'action syndicale n'est possible que lorsqu'un groupe mandate des personnes pour le représenter. Les encadrements juridiques configurent différemment les formes et les modalités de l'institution et de l'action syndicales, mais nulle part il n'est question d'action syndicale sans représentation.

Ce sont donc bien les assises du syndicalisme qui intéressent les auteurs de *La représentation syndicale. Visage juridique actuel et futur*, Gregor Murray et Pierre Verge. Respectivement professeurs en relations industrielles et en droit (Université Laval), ces derniers ont voulu d'une part cerner la représentation dans toutes ses formes syndicales, d'autre part évaluer la législation actuelle eu égard à la qualité de la représentation qu'elle permet aux syndicats d'exercer. Résultat d'une hybridation entre perspectives juridique et sociologique, l'ouvrage peut intéresser un large lectorat. L'interdisciplinarité – et c'est le cas ici – peut cependant engendrer des effets pervers. Ainsi le sociologue risque d'être rebuté par le ton juridique qui traverse l'ensemble de l'ouvrage et regretter que les définitions de concepts ou les analyses soient d'envergure trop modeste.

Pour articuler le concept de représentation syndicale, les auteurs utilisent deux notions, à savoir celles de « salarié-salarié » et de « salarié-citoyen ». On l'aura compris, il s'agit de saisir la représentation syndicale à la fois dans son activité de défense professionnelle et dans son activité sur la scène sociétale. Cette distinction est classique et guère discutable, mais on peut s'interroger sur l'utilité des expressions « salarié-salarié » et « salarié-citoyen ». La première est un peu triviale, et la seconde propose, sans trop qu'il n'y paraisse, une version étriquée de la représentation syndicale dans la société. Lorsque le syndicalisme prend position dans les débats sociaux, il ne fait pas que représenter ses membres, ni même les salariés, il défend une conception de la société et donc des groupes plus larges et différemment configurés ; on pourrait soutenir que le syndicalisme québécois, à travers l'ensemble de ses positions, défend par exemple davantage les sans-emploi que les hauts et très hauts salariés. Par ailleurs, au moment où se délite la forme salariale, où le travail autonome est pour un nombre de plus en plus grand le nouveau visage de la subordination (ce dont d'ailleurs discutent les auteurs au chapitre cinq), il n'est pas sûr que la dénomination des deux catégories de représentation (« salarié-salarié » et « salarié-citoyen ») soit très heureuse ; la seconde catégorie aurait été mieux rendue par le terme « acteur politique ».

Cette querelle sémantique n'enlève bien sûr pas sa pertinence à l'ouvrage. Celui-ci est composé de cinq chapitres. Le premier (« De la représentation syndicale » : p. 1-18) est d'ordre socio-historico-juridique. Il s'agit d'une synthèse bien menée sur l'origine et la nature du syndicalisme. Le rythme est rapide, de nombreux courants d'analyse sont évoqués sans beaucoup d'explications (ex. : l'analyse néocorporatiste). Un tableau par ailleurs de bonne teneur pédagogique permet de saisir en un (ou quelques) coup d'oeil la portée et les divers champs de l'action syndicale. Le deuxième chapitre (« L'acteur syndical » : p. 19-38) est pour sa part excellent ; il s'agit d'une synthèse sur la constitution du cadre juridique nord-américain, canadien et québécois, ainsi que d'une description du visage syndical québécois, qui peut se révéler utile en contexte d'enseignement. Ces deux chapitres forment en fait une partie intégrée. C'est une mise en situation fondant le reste de l'ouvrage. On n'y trouvera pas d'éléments nouveaux mais un arrangement plutôt bien inspiré d'informations toujours nécessaires.

Les deux chapitres suivants forment également un tout ; le chapitre trois (« Le régime général de représentation collective sur le plan de l'entreprise » : p. 19-57) et le chapitre quatre (« La représentation syndicale au-delà de l'entreprise » : p. 59-104) sont dédiés aux deux faces de la représentation syndicale. Le chapitre sur l'activité syndicale dans l'entreprise est la présentation synthétique du fonctionnement des syndicats éclairée par les articles pertinents du Code du travail. Il s'agit aussi d'un texte qui se situe dans la ligne de la littérature dominante en relations industrielles. Ainsi de la proposition selon laquelle l'encadrement juridique en Amérique du Nord reproduit et favorise une vision conflictuelle des rapports patronaux-syndicaux. Les auteurs en proposent comme illustrations les dispositions anti-briseurs de grève ou l'arbitrage des premières conventions collectives, dispositions spécifiquement québécoises. On est un peu surpris que des propos polémiques soient présentés comme des vérités incontournables. Sans doute la brièveté du texte empêchait-elle de longs développements, mais on peut regretter que les auteurs aient introduit dans un texte essentiellement factuel des propositions qui font l'objet de débat (ainsi aussi du rapport entre taylorisme et convention collective). Oubli majeur, nulle part n'est explicité le partage des compétences entre le fédéral et les provinces en matière de relations du travail. Or, les auteurs intègrent thématiquement les dispositions du Code fédéral, tout en privilégiant (selon l'espace accordé) le Code québécois. Les néophytes refermeront le livre sans comprendre selon quelle mécanique subtile les salariés québécois sont soumis à deux législations de même objet. Ces détails mis à part, le chapitre est excellent et peut constituer, avec explications supplémentaires, un bon outil pédagogique.

Le chapitre quatre, consacré à la représentation syndicale au-delà de l'entreprise, présente des données qui n'avaient jamais fait l'objet d'une synthèse, soit l'inventaire de l'ensemble des organismes auxquels participent les organisations syndicales québécoises. Ces participations sont présentées selon les catégories de départ (« salarié-bis » et « salarié-citoyen ») ainsi que selon une triple grille thématique (État *vs* privé ; champ d'activité ; type de participation). Les activités de concertation sont enfin catégorisées en fonction de dix critères. Un tableau (p. 86-87), bien construit, illustre la démarche. Telle grille d'analyse est nécessairement lourde à porter, et le texte répercute cette difficulté. Ce chapitre, le

moins réussi de l'ouvrage, est de lecture indigeste et plonge le lecteur dans la confusion. Les niveaux de compétence (fédéral-provincial) s'entremêlent ; les types d'activité (défense professionnelle et représentation socioéconomique) aussi ; les organismes consultatifs et administratifs également ; des coalitions (ex. : Forum pour l'emploi) se glissent au travers des participations institutionnelles. L'espace restreint fait en sorte que le texte s'assimile à une nomenclature, ou encore à une paraphrase des textes de loi, sans que place ne soit faite à l'analyse (confinée aux notes bibliographiques de bas de page). Certains détails ou catégorisations sont carrément erronés. Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec-FTQ est défini comme une instance participative, alors qu'il s'agit d'une institution (financière) syndicale. L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) a toujours été boycotté par les principales organisations syndicales, si bien que la loi constitutive n'a jamais été vraiment appliquée. Les sommets syndicaux parallèles au G-7+1 de même que la francophonie syndicale (dont le mouvement syndical québécois est l'initiateur) ont été oubliés. La Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) ne fait pas l'objet d'un traitement spécial alors qu'elle est le seul organisme administratif authentiquement modelé selon la formule néocorporatiste. Les auteurs, en conclusion de ce chapitre, proposent que le mouvement syndical québécois n'est pas intégré à l'État, mais qu'on peut diagnostiquer une « certaine inclusion ». En l'absence d'analyse et de définitions, cette proposition tombe quelque peu à plat. La valeur de ce chapitre est somme toute de fournir un point de départ à qui voudrait pousser l'analyse. Un « index de la législation » figurant en fin d'ouvrage est à cet égard un outil précieux.

Le cinquième et dernier chapitre (« Futurs visages juridiques de la représentation syndicale » : p. 105-146) est un bilan conclusif aux données contenues dans ceux qui le précèdent. Ce chapitre constitue un excellent état des lieux sociojuridique. Certes, les données contextuelles sont évoquées rapidement, au risque d'amalgames contestables (ex. : les tests psychométriques présentés comme des apports à la condition des salariés). Plus fondamentalement, les auteurs font ressortir les déficiences du (des) Code(s) du travail en matière de représentation et le besoin de redéfinir quelques notions, notamment celles du salarié et des formes d'organisation : « Le régime juridique doit adapter ses contours à ceux de cette nouvelle scène du travail » (p. 149). Il devient en effet de plus en plus inacceptable que des travailleurs et des travailleuses en situation objective de subordination n'aient pas un accès véritable à la syndicalisation. Les auteurs font bien ressortir que le Code du travail (québécois) est en grand besoin de renouvellement.

Les textes regroupés ici ont été écrits à différents moments, à l'intention de différents véhicules. Le résultat global répercute ce relatif éclatement. Cela dit, cet ouvrage peut être utile dans des contextes d'enseignement et fonder (je pense au chapitre quatre) de nécessaires recherches et analyses. Hésitant entre l'exposition de faits et l'analyse, les auteurs n'ont pas su s'inscrire dans un créneau distinct. Leur mérite est néanmoins de réunir un ensemble d'informations vulgarisées,

documentées (littérature sociologique et références juridiques) et de proposer une analyse intéressante en ce qui a trait à la codification des relations du travail.

Mona-Josée GAGNON

*Département de sociologie,
Université de Montréal.*

Annette DUBÉ et Daniel MERCURE, *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Sainte-Foy, Les Publications du Québec, 1997, 189 p.

Ce rapport d'enquête sur les nouvelles formes de qualification du travail trouvera sans doute une bonne place à côté des études gouvernementales récentes dont celle de Dalil MASCHINO sur les changements à l'organisation du travail ou encore celle de Carmelle BENOÎT et de Marie-Diane ROUSSEAU sur la gestion des ressources humaines dans les PME québécoises. Les auteurs de l'étude sont tous deux sociologues ; la première, Annette Dubé, travaille comme agente de recherche au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le second, Daniel MERCURE, est professeur au Département de sociologie de l'Université Laval. Dans cette étude, ils amènent des données détaillées et intéressantes sur l'évolution des qualifications dans quatre secteurs industriels, à savoir celui de l'habillement, celui des industries textiles, celui des pâtes et papiers et enfin celui de la pétrochimie.

Il s'agit du genre d'enquêtes que devrait effectuer en plus grand nombre le ministère de l'Emploi puisque cela demande souvent des moyens financiers auxquels peu d'universitaires ont accès. C'est ainsi que nous possédions déjà une vaste collection d'études de cas sur les nouvelles qualifications dans différentes entreprises ou même dans certains grands secteurs d'emploi mais aucune enquête statistique permettant de généraliser ces résultats. Avec le travail de Dubé et Mercure, nous sommes maintenant mieux en mesure de dessiner les contours de l'évolution de la qualification du travail dans les entreprises québécoises. Or, et c'est peut-être là la principale critique que je ferai aux auteurs, ceux-ci n'ont pas profité de leur enquête pour ranimer la polémique existant au Québec à ce sujet. C'est sûrement aussi par choix qu'ils abordent en quelque quatre pages seulement, dans un premier chapitre, les études autour des mutations du travail avant de présenter, tout aussi brièvement, leur cadre d'étude et les objectifs de leur enquête.

Après avoir décrit dans un second chapitre le profil de la main-d'œuvre des quatre secteurs étudiés, le rapport d'enquête aborde ensuite les changements dans l'appareil de production et les principaux modes de mobilisation de la main-d'œuvre (chapitre 3), les transformations de l'organisation du travail et de la qualification du travail (chapitre 4), les changements dans les qualifications requises pour l'exécution des tâches (chapitre 5) et finalement les profils de qualification privilégiés pour les recrutements (chapitre 6).