Document généré le 18 avr. 2024 23:39

Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

Le mouvement syndical québécois face à la constitutionnalisation du droit du travail : naviguer en eau trouble… Des précaires chez les protégés!

Le cas des constables spéciaux du Québec

Diane GAGNÉ

Volume 10, numéro 2, 2016

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1040293ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1040293ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

GAGNÉ, D. (2016). Le mouvement syndical québécois face à la constitutionnalisation du droit du travail : naviguer en eau trouble… Des précaires chez les protégés! Le cas des constables spéciaux du Québec. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, *10*(2), 23–43. https://doi.org/10.7202/1040293ar

Résumé de l'article

À la recherche d'un nouvel équilibre en raison des présentes transformations du marché du travail, les réorganisations et la flexibilité se négocient en échange d'une protection accrue pour ceux qui restent. De sorte que prolifèrent de nouvelles formes d'emploi atypiques, pendant que la constitutionnalisation du droit du travail change le rapport à l'universalisme syndical. Cela étant, cet article veut faire la lumière sur certains impacts causés par la négociation des clauses de disparité de traitement dans les milieux de travail syndiqués. La discussion s'appuiera sur une revue de littérature juridique et historique, sur une quarantaine d'entretiens semi-dirigés réalisés à l'été 2011 et des relances téléphoniques. Il en ressort que certaines clauses de disparités de traitement permettraient (compte tenu de l'état actuel du droit) le contournement de la discrimination au sens de la *Charte québécoise* et l'évitement de processus juridiques longs et coûteux. Si bien que nous conclurons que ces clauses de disparité de traitement amènent dans les milieux de travail des problèmes de solidarité, d'adhésion syndicale, des conflits tant générationnels qu'idéologiques, beaucoup de non-dits, et cela, souvent au nom d'impératifs économiques.

Tous droits réservés © Université du Québec en Outaouais, 2017

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Le mouvement syndical québécois face à la constitutionnalisation du droit du travail : Naviguer en eau trouble…Des précaires chez les protégés! Le cas des constables spéciaux du Québec[1]

Diane GAGNÉ
Professeure en relations industrielles
École des sciences de la gestion
Département RH, CO et RI

RÉSUMÉ

À la recherche d'un nouvel équilibre en raison des présentes transformations du marché du travail, les réorganisations et la flexibilité se négocient en échange d'une protection accrue pour ceux qui restent. De sorte que prolifèrent de nouvelles formes d'emploi atypiques, pendant que la constitutionnalisation du droit du travail change le rapport à l'universalisme syndical. Cela étant, cet article veut faire la lumière sur certains impacts causés par la négociation des clauses de disparité de traitement dans les milieux de travail syndiqués. La discussion s'appuiera sur une revue de littérature juridique et historique, sur une quarantaine d'entretiens semi-dirigés réalisés à l'été 2011 et des relances téléphoniques. Il en ressort que certaines clauses de disparités de traitement permettraient (compte tenu de l'état actuel du droit) le contournement de la discrimination au sens de la *Charte québécoise* et l'évitement de processus juridiques longs et coûteux. Si bien que nous conclurons que ces clauses de disparité de traitement amènent dans les milieux de travail des problèmes de solidarité, d'adhésion syndicale, des conflits tant générationnels qu'idéologiques, beaucoup de non-dits, et cela, souvent au nom d'impératifs économiques.

Mots-clés : *discrimination, disparités de traitement, transformation du droit du travail, organisation syndicale, action syndicale*

[1] *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Syndicat des constables spéciaux*, 2010 QCTDP 3 (CanLII)

INTRODUCTION

Le mouvement syndical est à la recherche d'un nouvel équilibre en raison des présentes transformations du marché du travail. De sorte que les réorganisations et la flexibilité se négocient en échange d'une protection accrue pour ceux qui restent, menant à une prolifération de nouvelles formes d'emploi atypiques, tandis que, d'un autre côté, la constitutionnalisation du droit du travail change le rapport face à l'universalisme syndical. Cela étant, cet article veut faire la lumière tant sur certains impacts des clauses de disparité de traitement dans les milieux de travail syndiqués que sur les défis contemporains du droit du travail et de l'emploi, découlant de la négociation de clauses dites « orphelin », le cas de figure sans doute le plus outrancier parmi les clauses de disparités de traitement.

Dans le langage vernaculaire, on désigne clauses « orphelin » les dispositions de conventions collectives de travail qui ont un effet discriminatoire notamment de par leur aspect de pérennité, puisqu'elles maintiennent ou améliorent les acquis des travailleurs en place lors de leur adoption et qu'elles font porter sur les travailleurs plus précaires (futurs employés, ou récemment engagés) le poids des compressions budgétaires demandées par l'employeur. Ces clauses « orphelin », maintenant « *illégales* » au sens de l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail du Québec*[2], étaient souvent fondées sur la date d'embauche et permettaient l'existence d'une double échelle salariale ou le gel d'échelon.

Ces clauses de disparités de traitement reliées au statut d'emploi sont fondamentalement liées à une stratégie de rationalisation des entreprises. Ainsi, les syndicats locaux sont confrontés à des intérêts divergents et doivent vivre avec une législation plus ou moins adaptée au nouveau contexte. On peut en conclure que, nécessairement, une partie de la solution repose sur une volonté politique. Cette volonté politique est-elle probable? La présente conjoncture tant économique que politique[3] permet d'en douter, d'où notre intérêt reporté sur le mouvement syndical. Notre questionnement : « pourquoi de telles clauses de disparité de traitement? » et « qu'elle est leur utilité? » porte plus précisément sur l'effet des clauses de disparités de traitement liées au statut d'emploi pour lequel nous avons retenu l'hypothèse suivante *: en cas de contournement, d'abstention, d'indifférence, d'hostilité ou de rejet de la norme d'égalité, les recours garantissant sa mise en œuvre, lorsqu'ils sont mobilisés, ébranlent le mouvement syndical dans ses structures mêmes.*

Le cas des constables spéciaux du Québec[4] met en exergue certaines lacunes[5] du droit du travail québécois en lien avec le statut d'emploi. Nous entendons démontrer

[2] Les clauses dites « orphelin » sont illégales depuis l'adoption de l'article 87.1 de la *Loi des normes du travail*, L.R.Q.,c.N-1.1, en 1999 (Ref. QUE-14 Chapitre IV section VII.I Disparités de traitement).

[3] Pour un exemple récent, l'on peut invoquer les négociations provinciales de 2015 dans le secteur public. Celles-ci s'avèrent difficile. Le gouvernement se réclamant de la capacité de l'État à payer en contexte de rationalisation offre 3%, tandis que la partie syndicale demande 13.5% pour la même période, afin de corriger des iniquités salariales provenant de l'imposition de conditions salariales défavorables votées par les différents gouvernements depuis les années 80, sous prétexte de récession (1982), de déficit zéro (1996), de réorganisation (2005) ou de rationalisation (2015).

[4] Les constables spéciaux, sont des agents de la paix armés, qui occupent des fonctions de policiers (avec des

comment ces clauses de disparité de traitement, loin d'être un vecteur d'égalité, produisent des brèches dans la solidarité syndicale, en outre parce qu'elles conduisent les membres à contester leur propre association. Conséquemment, nous aboutirons au constat que certaines stratégies « d'abstention ou d'indifférence », de « contournement », « d'hostilité » ou de « rejet » utilisées par le mouvement syndical, se traduisent par une discordance entre les intérêts des anciens et ceux des nouveaux travailleurs. Notre analyse révèle aussi que l'incidence du droit à l'égalité sur les enjeux et les objectifs de l'acteur syndical et les stratégies utilisées varient en fonction du type de discrimination, des ressources et des connaissances de l'acteur syndical, de l'adhésion sociale, et des préjugés ou stéréotypes véhiculés dans le milieu. Nous conclurons d'une part que le mouvement syndical québécois fait preuve d'une « incapacité certaine » et d'une « certaine incapacité » à représenter justement tous les travailleurs et d'autre part, de la multiplication de travailleurs « précaires » dans un groupe de travailleurs traditionnellement « protégés ».

Nous présenterons, dans un premier temps, le cadre théorique et la méthodologie utilisée. Puis, nous situerons le contexte avant d'aborder les différentes stratégies mises en œuvre afin de résoudre cette impasse. Finalement, nous approfondirons le cas des constables spéciaux du Québec en y incluant une analyse des impacts de ces différentes stratégies adoptées.

CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE

Notre questionnement permet d'évaluer les effets sociaux susceptibles d'être engendrés par la mise en œuvre de la norme d'égalité. C'est ce que Rocher (1998 : 142) définit comme étant *l'effectivité observée*. Le cadre théorique se fonde donc sur cette théorie de l'effectivité du droit, utilisée en sociologie du droit du travail, qui entend aller au-delà de l'efficacité ou de l'inefficacité de la norme. Celle-ci, telle que définie par Demers (1996 : 3) et Rocher (1998 : 135-137), réfère à « *tout effet de toute nature qu'une loi peut avoir ».* Quelle différence existe-t-il entre l'effectivité du droit et son efficacité? Selon Rocher (1998 : 135), il s'agit d'une signification beaucoup plus large que la simple efficacité de la loi. En fait,

> « Tenter de comprendre l'effectivité c'est tout ensemble retracer la diversité des effets voulus et involontaires, recherchés ou accidentels, directs ou indirects, prévus et inattendus, sociaux, politiques, économique et culturels. C'est aussi tenter de retracer les voies par lesquelles passent les effets et les mécanismes qui les produisent. Que ce soit par la compréhension des diverses formes d'observance ou de non-observance de la loi, par les analyses d'impact, par la recherche de la mise en œuvre du droit et de son efficacité par l'observation entre des écarts entre la règle et les conduites, une connaissance plus raffinée de l'effectivité du droit est toujours l'objectif poursuivi ». (Rocher 1998 : 136-137)

pouvoirs d'arrestation et/ou d'enquête), dans certains lieux spécifiques, tels les palais de justice et les édifices gouvernementaux.

[5] A cet égard, le rapport Bernier (2003) est sans appel. Le plus préoccupant demeure que peu des différentes mesures proposées ont été mises en place afin de corriger ses lacunes répertoriées et bien documentées.

À la suggestion de Robert (1998 : 166), « *les interactions entre les différentes normativités, y compris celles qui demeurent informelles* » et *« l'institutionnalisation de la mise en œuvre de la norme »* (1998 : 170) ont été mobilisé, afin de vérifier notre hypothèse : en cas de contournement, d'abstention, d'indifférence, d'hostilité ou de rejet de la norme d'égalité, les recours garantissant sa mise en œuvre, lorsqu'ils sont mobilisés, ébranlent le mouvement syndical dans ses structures mêmes.

La démarche a intégré les principaux courants de la littérature sur la transformation du droit du travail et du mouvement syndical. Ce qui a permis de cerner les contextes, tant normatif, institutionnel qu'empirique dans lesquels les organisations syndicales doivent manœuvrer ; pour ensuite, en dégager les différentes stratégies adoptées face à la discrimination et aux disparités de traitement dans les milieux de travail. L'argumentaire s'appuie sur une typologie de l'attitude syndicale[6] (Gagné : 2014 :197-212). En conséquence, la discussion reposera sur une revue de littérature juridique et historique, sur l'analyse qualitative des différentes actions syndicales répertoriées et les différents recours sollicités, ainsi que sur une quarantaine d'entrevues réalisées entre mai 2011 et octobre 2011, auprès des constables spéciaux du Québec, sur les relances téléphoniques auprès de certains répondants afin de valider notre analyse ou d'obtenir de l'information sur la décision, défavorable aux plaignants, rendue par la Cour d'appel en 2013, ou sur les négociations subséquentes aux entrevues.

Le niveau d'analyse a été circonscrit autour de l'organisation syndicale, et l'unité d'analyse autour de la stratégie des différents acteurs syndicaux. Ceci dit, nous avons tout de même rencontré deux directeurs : l'un en poste au moment de la signature de la clause « orphelin » en 1996, mais aujourd'hui à la retraite, et l'autre, en poste au moment des entrevues en 2011. Considérant que la plainte entendue concerne tant employeur que syndicat. Une particularité importante à préciser chez les constables spéciaux, l'organisation est divisée en deux régions administratives : la région Est et la région Ouest. La ville de Québec sert de division et se trouve à être géographiquement incluse à la région de l'Est. Au moment de la négociation de l'échelle de salaire à dix échelons en 1996, aucun poste d'occasionnel n'existait dans la région de l'Est, subséquemment tous les constables visés par la clause « orphelin » étaient en poste dans la région de l'Ouest, et concentré dans la région du grand Montréal métropolitain.

Pour la cueillette de données, nous avons choisi de rencontrer différents paliers d'intervenants dans la cause. Nous avons donc contacté principalement des personnes affectées aux différents Palais de justice de la région Ouest. Néanmoins, nous nous sommes déplacés dans les villes de Québec, Portneuf, Trois-Rivières, Joliette, Montréal, St-Jérôme,

[6] Cette typologie a été développée en se basant celle de Lapointe & Bélanger en 1996 en ce qui concerne les réorganisations du travail, qui a ensuite été reprise par Jalette et son équipe à propos de la sous-traitance (2004…) Celle-ci présente quatre types d'action. Les impacts positifs provoquent des actions de promotion. L'auteure décrit celle-ci comme étant la mise en œuvre de recours favorisant la reconnaissance du droit à l'égalité et la mise en place d'accommodements raisonnables. En ce qui a trait aux impacts négatifs, Gagné (2014) a retenu trois positions : celle de contournement strictement en lien avec la défense des intérêts collectifs, la recherche d'une entente avec l'employeur, et la défense de la convention collective; celle d'abstention ou d'indifférence ayant comme conséquences un manquement au devoir de représentation ou la négociation d'une clause inéquitable basée sur le statut d'emploi; et finalement la position de rejet ou d'hostilité face aux droits de la personne, conduisant notamment à l'émergence des associations parallèles

Laval, Longueuil, Valleyfield, St-Jean sur Richelieu et Gatineau. Ainsi, nous avons rencontré trois des quatre membres du comité exécutif actuel, deux membres du comité exécutif en place lors de la négociation de la clause « orphelin », en plus du président en poste au moment de l'audition de la cause au Tribunal des droits de la personne du Québec. Nous avons pu interroger tous les plaignants encore en poste chez les constables spéciaux, en plus d'un plaignant ayant quitté, un constable touché mais n'ayant pas porté plainte, ainsi que des constables membres du syndicat mais non-affectés par la clause. Nous avions aussi projeté de mener des entrevues auprès de très jeunes constables ayant moins de deux ans d'ancienneté, seulement après avoir sollicité plus d'une dizaine de candidats, il a fallu s'y résigner, puisqu'aucun d'entre eux ne connaissait la cause, et ce, peu importe le Palais de Justice visité. Finalement, le seul constable spécial permanent de cette époque toujours en poste a refusé de nous rencontrer. En résumé, outre deux membres de la direction, notre échantillonnage relativement complet et représentatif se composait tant de capitaines, de sergents, de constables spéciaux (plaignants ou non), et de constables spéciaux occasionnels (qui sont en fait des anciens constables spéciaux permanents qui ont pris leur retraite). Nous examinerons maintenant le contexte dans lequel a émergé la saga des constables spéciaux occasionnels.

LE CONTEXTE

Aujourd'hui comme hier, les disparités de traitement reliées au statut d'emploi sont fondamentalement liées à une stratégie de rationalisation des entreprises ou à la rationalisation des services publics. De nos jours, conditionnés par un contexte économique tout aussi difficile, les demandes ou les commandes passées aux dirigeants sont connues sous le vocable de « mesures d'austérité ». Or, en 1996, c'est sous le vocable de « déficit zéro » que le gouvernement provincial de Lucien Bouchard a imposé des objectifs de compression budgétaire de l'ordre de 4% à tous ses ministères et ses organismes. Il décrétera en 1998 la *Loi 414 concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur municipal*[7]. L'objectif de ces mesures : une récupération récurrente de la masse salariale visant l'atteinte de ce « déficit zéro ».

Dès lors, les syndicats locaux (décentralisés) seront confrontés à des intérêts divergents; les anciens (ayant un statut permanent) veulent préserver leurs acquis pendant que les jeunes (à statut précaire voire même permanent) revendiquent contre cette disparité de traitement et doivent vivre avec une législation plus ou moins adaptée à cette conjoncture. Au Québec, les débats en découlant seront nombreux et houleux. Le mouvement syndical est divisé sur la question : pour les uns, ces clauses « orphelin » permettent malgré le contexte difficile l'embauche dans les secteurs en difficultés; pour les autres, il s'agit d'une paix industrielle négociée sur le dos de la nouvelle génération. Néanmoins, en 1999, le gouvernement, reconnaissant certains torts causés à la nouvelle génération de travailleurs, adoptera une mesure plus ou moins contraignante interdisant la disparité de traitement mais uniquement en fonction de la date d'embauche[8]. Il en découle une disparité de traitement basée sur les statuts d'emploi, sur l'ancienneté ou sur la durée de service qui elle ne sera pas dérogatoire.

[7] L.Q.1998, c.2

[8] Comme mentionné à la note 2, il s'agit de l'article 87.1 de la *Loi des normes du travail*, L.R.Q.,c.N-1.1, en 1999. QUE-14 Chapitre IV section VII.I Disparités de traitement, qui interdit les clauses dites « orphelin ».

Le résultat, une prolifération des statuts atypiques (Bernier 2007, 2013 Bernstein et coll. 2009, Bernier et coll. 2003). En effet, selon les dernières statistiques[9] québécoises sur le sujet, près de 40% des emplois sont de nature atypique, tels les emplois à temps partiel, temporaire, sur appel ou autonome, que l'on oppose au travail permanent et à temps complet (plus de 35 heures/semaine). Bien que tous les travailleurs atypiques ne soient pas nécessairement des travailleurs précaires, le vide juridique concernant l'égalité de traitement quant au statut d'emploi au Québec, se traduit concrètement par une multiplication des clauses de disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi. Ce genre de clauses touchent tant la rémunération, l'octroi des jours de vacances et des congés chômés, que la sécurité d'emploi ou l'accumulation d'ancienneté (Bernstein et coll. : 2009). Devant cette réalité, Côté (2008 : 13) affirmait, en citant Bernier et Vallée (2003), que des salariés qui effectuent le même travail pour un même employeur, suivant qu'ils sont considérés « *réguliers, permanents, à forfait, temporaires ou à temps partiel* » auront un accès différent aux règles relatives à la protection de l'emploi, aux assurances collectives et aux différents congés. Il arrive même que ceux-ci puissent être exclus du processus de cumul d'ancienneté ou de la procédure d'arbitrage de grief, quand ils ne sont pas carrément exclus de l'application de la convention collective (Côté, 2008 : 15). Cet effritement de la représentativité conduit à la dualisation du marché du travail : les protégés (généralement syndiqués) et les exclus souvent de nouvelles catégories de travailleurs porteurs de nouvelles valeurs, qui sont marginalisés en contexte traditionnel (Sainsaulieu 2004). Pour le dire autrement, la transformation du marché du travail introduit dans les milieux de travail, une disparité de traitement, tant par la création de statut d'emploi atypique que par la difficile intégration des nouveaux travailleurs.

À l'instar de Legault (2005 et 2006), nous avons constaté qu'en regard des disparités de traitement, les différentes stratégies déployées se traduisent par une ligne de rupture entre les intérêts des anciens travailleurs (les permanents) et ceux des employés lésés (les occasionnels). Cette incompatibilité peut causer des fractures dans la solidarité syndicale, en sachant que *« la division du collectif syndiqué multiplie les situations de conflits intra-organisationnels et intergénérationnels dans les milieux syndiqués, en plus d'entraîner une segmentation des rapports sociaux* » (Legault : 2005 : 699). D'une part, parce que cela amène dans les milieux de travail des problèmes de solidarité, d'adhésion syndicale, des conflits tant générationnels qu'idéologiques, beaucoup de non-dits, et cela, souvent au nom d'impératifs économiques. D'autre part, ces clauses de disparités de traitement permettront (compte tenu de l'état actuel du droit) de contourner le problème de discrimination au sens de la *Charte québécoise*, et d'ainsi éviter des processus juridiques longs et coûteux, tant financièrement, énergiquement qu'émotionnellement.

À ce propos, le cas des pompiers de Laval[10] est explicite. La négociation d'une double échelle salariale sur une période de sept ans au profit de l'embauche de jeunes pompiers avec un statut de régulier a été reconnue, par le Tribunal des droits de la personne, comme étant discriminatoire[11] au sens des *chartes*. Or, suite aux résultats d'une enquête de Gagné (2014),

[9] http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2012/Annuaire_vol_8.pdf

[10] *C.D.P.D.J et Yannick Bouchard et al.* C. *Ville de Laval (Service de sécurité d'incendies), Associations des pompiers de Laval et Groupes d'action pour l'équité et l'égalité salariale des pompiers de Laval (GAPES)* 2009 QCTDP 4.

[11] Toutefois, la cause a été entendue en appel en février 2011 et la décision a été renversée fin novembre 2011. Une demande d'appel a ensuite été présentée à la Cour suprême en janvier 2012. En mai 2012, le refus de la Cour suprême d'entendre la cause a définitivement mis fin à cette saga.

nous savons que, si c'était à refaire et s'il n'en tenait qu'à la majorité des répondants, plutôt que de négocier une pareille échelle, les jeunes auraient été embauché sous un statut de temporaire, et ce, même si cela signifiait pour eux avoir une moindre sécurité d'emploi, moins d'avantages sociaux, moins de sentiment d'appartenance, bref, une plus grande précarité. Cela découle, sans doute, de l'incertitude, des clivages et des coûts anticipés générés par les démarches de l'association parallèle (le groupe d'action pour l'équité et l'égalité salariale des pompiers de Laval - GAPES) qui auront laissé un arrière-goût amer. Mais plus étonnant encore, le raisonnement de certains membres du GAPES. Ceux-ci, afin d'éviter un nouveau déchirement, opteraient pour cette option — de statut temporaire — dans le futur, à l'instar de certaines associations de pompiers et de policiers, s'il fallait encore négocier des restrictions à la masse salariale, au grand dam de l'exécutif en place[12].

Afin de corriger la situation, une partie de la solution repose manifestement sur une certaine volonté politique. Mais cette volonté politique est-elle probable ? L'analyse du contexte contemporain nous laisse dubitative. Mais alors, quel rôle peut jouer le mouvement syndical à cet égard ?

Les stratégies syndicales sont variées

Notre enquête empirique confirme que les stratégies utilisées varient en fonction du type de discrimination, des ressources et des connaissances de l'acteur syndical, de l'adhésion sociale, ainsi que selon les préjugés et stéréotypes véhiculés dans le milieu. Conséquemment, nous avons ici considéré, à l'instar de Gagné (2014 : 197-202) que l'action syndicale pouvait être une stratégie a) de *promotion* : il s'agit ici de la défense des travailleurs discriminés, d'inciter voire de forcer l'employeur à la mise en place d'accommodements raisonnables; b) de *contournement* : lorsqu'il utilise cette stratégie, le syndicat, généralement en position de faiblesse, négocie des interventions accommodantes telles que certaines clauses de disparités de traitement (celles considérées non dérogatoires) ou accepte des contournements à la convention collective; c) *d'abstention* ou *d'indifférence* : dans ce cas, la stratégie consiste, contrairement à la précédente, à défendre à tout prix l'intégrité de la convention collective; ou finalement d) de *rejet* ou *d'hostilité* : une situation dans laquelle le syndicat a négocié des clauses de disparité de traitement basée sur la date d'embauche, donc des clauses dites « orphelin », tel que ce fut le cas pour les constables spéciaux du Québec[13], les pompiers de Laval[14] ou le syndicat des enseignants du Québec[15] (anciennement CEQ, maintenant CSQ). Il faut préciser que ces types idéaux ont été utilisés à titre purement heuristique afin de guider la démarche empirique de recherche. Voyons ce que nous apprend plus particulièrement le cas des constables spéciaux du Québec à cet égard.

[12]Il faut mentionner que depuis 2009, il existe une classe de pompiers « flottant ». Ceux-ci bien qu'employés permanents, n'ont pas de caserne d'attache. Ils vont combler les besoins ponctuels de caserne en caserne. Cette solution conjointe permet de réduire sensiblement les coûts reliés au temps supplémentaire, mais réduit le sentiment d'appartenance.

[13]*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Syndicat des constables spéciaux*, 2010 QCTDP 3 (CanLII)

[14]*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Laval (Ville de) (Service de sécurité d'incendies),* 2009 QCTDP 4 (CanLII)

[15]*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec* (2004) 2 R.C.S. 185 (décision Morin)

LE CAS DES CONSTABLES SPÉCIAUX DU QUÉBEC

L'analyse des différentes entrevues conduites auprès d'une quarantaine de répondants chez les constables spéciaux du Québec démontre dans un premier temps que l'articulation est déficiente entre les différents niveaux de la structure syndicale, en regard de la mise en œuvre de la norme d'égalité. Bien que l'on ne puisse pas légalement considérer le syndicat des constables spéciaux autrement que comme un seul syndicat local et non affilié, il ne faut pas négliger le fait que celui-ci représente, en 1996 au moment de la réouverture de la convention collective, deux divisions[16] avec des intérêts plutôt incompatibles et irréconciliables. Dans la région de Québec, les membres attendent l'offre d'une préretraite, qui ne sera offerte qu'après avoir coupé dans la masse salariale, tel qu'ordonné par le gouvernement Bouchard dans son plan de « déficit zéro ». La négociation se fera donc au détriment des employés occasionnels qui sont, à cette époque, spécifiquement basés dans la région de Montréal. Ceux-ci n'auront aucun représentant à la table de négociation et ils sont loin[17] du comité exécutif, alors basé dans la capitale provinciale. Selon le président de l'époque, la négociation a été ardue, les représentants du gouvernement ont menacé de refuser les primes à la préretraite et de se départir des travailleurs occasionnels, favorisant plutôt le recours à des agences de sécurité pour protéger les palais de justice et les bureaux gouvernementaux.

Au final, une entente sera signée en septembre 1996, et le décret *1333-96* sera adopté[18] le 23 octobre de la même année. Cette entente autorisera notamment les modifications suivantes à la convention collective : l'introduction immédiate de mesures de départ assisté accessibles à certains constables spéciaux ayant un statut d'employé permanent; l'introduction d'une nouvelle échelle salariale à dix échelons; les employés occasionnels et les nouveaux employés réguliers à temps plein ou à temps partiel, sans égard à leur durée de service ou à leur expérience antérieure se voient attribuer le premier échelon de l'échelle de traitement; les employés permanents pour leur part seront intégrés dans la nouvelle échelle de traitement à l'échelon correspondant à leur traitement actuel; les employés occasionnels devront se classifier lors la tenue d'un seul et unique concours de recrutement réservé aux constables spéciaux occasionnels à l'emploi du ministère le 3 septembre 1996 et ayant accumulé trois années et plus de service de façon continue, afin d'accéder à une nouvelle catégorie d'emploi, les employés réguliers temps partiel (RTP).

Suite à cette entente, une lettre envoyée la journée de l'adoption du décret par le directeur des ressources humaines informait les constables spéciaux occasionnels qu'à compter du 1er novembre, leur salaire de base serait de 27,739$ annuellement, plutôt que de 32,964$. Ainsi, certains d'entre eux perdaient instantanément jusqu'à 25% de leur salaire original, puisqu'il rétrogradait à l'échelon d'entrée, tandis que les constables spéciaux

[16] Par soucis de simplicité, nous identifierons les deux divisions ainsi : la région de l'ouest regroupant la grande région de Montréal, jusqu'en Outaouais, et la seconde, la région de l'est, regroupant toutes les régions à l'est et au nord de la ville de Québec.

[17] Au sens propre comme au figuré : loin en distance, mais également dans les préoccupations. En effet, l'un des membres de l'exécutif de l'époque que nous avons rencontré s'exprime en parlant de «nous autres» pour désigner les constables permanents et « d'eux autres » pour les occasionnels.

[18] Tel que mentionné dans le jugement rendu en 2010. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Syndicat des constables spéciaux, 2010* QCTDP 3 (CanLII), <http://canlii.ca/t/287tb>

permanents ne subissaient aucune modification à leur salaire de base. Certains travailleurs occasionnels avaient été avisés de cette entente par une lettre du syndicat provincial le 1er octobre précédent. Cependant, l'exécutif syndical de l'époque n'a jamais cru bon de convoquer une réunion ou une assemblée spéciale afin de faire accepter cette lettre d'entente par les membres, ou même de leur faire part de cette entente.

Le président du syndicat (de cette époque), que nous avons rencontré, justifie cette décision avec quatre arguments. Primo, les statuts permettraient à l'exécutif de négocier des mesures spéciales ou des ententes sans passer par un vote des membres; secundo, les constables spéciaux permanents, étant beaucoup plus nombreux, le vote aurait de toute façon été favorable à l'adoption; tertio, les constables spéciaux occasionnels gagnaient l'accès à une nouvelle classe d'emploi soit celle de régulier temps partiel (RTP), ce qui dorénavant leur garantissait un minimum d'heures hebdomadaires (16 heures/semaine) et l'accès à un fond de pension au prorata des heures travaillées; quarto, le gouvernement n'avait aucune obligation envers les travailleurs occasionnels, l'exécutif avait donc pris très au sérieux la menace de coupure de poste, d'autant qu'en 1995, 24 employés permanents avaient été mis en disponibilité.

Devant une telle situation, plusieurs constables occasionnels réagissent mal aux modifications de leurs conditions de travail et, plus particulièrement, aux réductions de salaire découlant de la nouvelle échelle de traitement. D'autant que les employés permanents n'encaissaient de leur côté aucune perte salariale. De plus, ils ont l'impression que les primes à la préretraite sont financées à même les coupures qui leurs sont imposées. En tout, dix-sept plaintes seront déposées à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, entre décembre 1999 et janvier 2000 – soit plus de 3 ans plus tard – à la suite d'une première plainte déposée par le constable Tardif. Au fil du temps, huit d'entre eux quitteront leur emploi. Se posait alors la question, lorsque la représentativité n'est pas au rendez-vous, un membre ou un groupe minoritaire peut-il alors former un palier décisionnel? Sans pouvoir affirmer que « l'association parallèle[19] » ne le devienne en belle et due forme, force est de constater que les recours entrepris par ces jeunes travailleurs, qui veulent faire respecter leurs droits en vertu de la *Charte québécoise*, créent des remous qui auront des impacts importants sur l'association entière. Les répondants confirment aussi que le choix d'une stratégie s'est fait en fonction des recours disponibles, mais qu'il s'opérait aussi en réaction aux décisions rendues lors des différents recours intentés.

Voici une brève chronologie des actions entreprises. Dans un premier temps, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) intente un premier recours au Tribunal des droits de la personne du Québec (TDPQ) le 25 février 2002. Le Procureur général et le syndicat s'y opposeront par voie de requête en irrecevabilité au motif que le recours serait prescrit. Le TDPQ, sous la présidence de l'honorable Michèle Rivet, rend une première décision[20], le 22 décembre 2004, rejetant les deux requêtes. Sans suivra un chassé-croisé d'appel et de demandes de révision tant par le Procureur général du Québec que par la CDPDJ. Le Procureur général obtiendra un premier gain de cause lorsque, le 12 mai 2006, la Cour supérieure, sous la présidence de la juge Claudette Picard, annulera la décision rendue par le TDPQ en décembre 2004 et rejettera la demande de la Commission

[19] Expression utilisée par C. Brunelle en 2002

[20] *CDPDJ (Tardif et al)* c. *Procureur général du Québec et al*., T.D.P.Q. Montréal 500-53-000172-021, 6 septembre 2005, j. Rivet.

sous le motif que le recours serait prescrit. Toutefois, le 13 août 2006, la Cour d'appel du Québec accueillera la requête de la Commission d'en appeler de cette décision. Finalement le 8 décembre 2006, la Cour d'appel retournera le dossier au Tribunal des droits de la personne du Québec «pour qu'il statue sur le fond du litige, n'étant pas lié par la décision interlocutoire rendue par la juge Rivet le 22 décembre 2004[21]». Le TDPQ rendra sa décision sur le fond, le 27 février 2010[22], soit plus de 13 ans après l'adoption de la clause « orphelin ».

Dans cette décision, le TDPQ, alors mené par la juge Michèle Pauzé, reconnaît l'effet discriminatoire au motif de l'âge de l'entente entrée en vigueur le 1er novembre 1996. Néanmoins, la juge Pauzé nuancera la responsabilité du syndicat, en considérant le contexte de l'époque. À son avis, le syndicat était ni plus ni moins «*acculé au pied du mur*», alors que le 25 septembre l'employeur lui indiquait de manière non équivoque qu'à défaut d'entente, 44 constables occasionnels seront remerciés et que l'offre des départs à la retraite anticipée deviendra caduque. Nonobstant ce constat, celle-ci prendra tout de même en compte que le syndicat n'a pas agi en toute transparence envers ses membres en ne leur divulguant pas l'état d'avancement des négociations et en ne les consultant pas. Ainsi, elle conclue à la responsabilité solidaire et conjointe de l'employeur et du syndicat, et ce, dans une proportion de 70% pour le premier et de 30% pour le second. Le 23 janvier 2013, la Cour d'appel statuera que le recours était prescrit et que la CDPDJ n'avait pas démontré selon la preuve statistique déposée que les plaignants avaient été l'objet d'une mesure discriminatoire fondée sur le motif de l'âge. La décision ne sera pas portée devant la Cour suprême. La CDPDJ a pris cette décision en tenant compte, d'une part, du fait que la Cour suprême avait précédemment refusé d'entendre la cause des pompiers de Laval similaire à la leur et que les plaignants amèrement déçus n'avaient plus d'intérêt pour la cause, d'autre part.

Ceci étant, nous procéderons maintenant à l'analyse de certains impacts pour le syndicat des constables spéciaux des différentes stratégies déployées. Nous retiendrons les deux angles de discussion présentés en introduction. Le premier en lien avec la division du collectif et le second à propos de l'administration de la justice.

DISCUSSION : DE QUELQUES IMPACTS

Cet exemple, des constables spéciaux, illustre parfaitement comment la négociation puis l'adoption de clauses de disparité de traitement causent des préjudices aux travailleurs les plus vulnérables. Dans ce cas, il est admis que seuls les constables spéciaux occasionnels ont supporté la réduction de la masse salariale. Devant une telle « injustice », un groupe informel de dix-sept plaignants a déposé une plainte à la CDPDJ. De l'aveu des répondants parti-prenants à cette action, jamais une telle mesure n'aurait été entreprise de leur part si la moindre tentative de règlement hors-cours avait été envisagée, ou si le syndicat avait accepté de déposer un grief en leurs noms. Cela étant, au cœur de cette discussion nous retrouverons trois questionnements, mais alors: 1) quelle brèche dans la solidarité du collectif? 2) quelle

[21] *Commission des droits de la personne* c. *Procureur général du Québec*, C.A. Montréal, n° 500-09-016758-062, 8 décembre 2006, jj. Dussault, Delisle et Bich, par. 8 (jugement sur procès-verbal).

[22] Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Syndicat des constables spéciaux, 2010 QCTDP 3 (CanLII), <http://canlii.ca/t/287tb> consulté le 2012-05-23>.

crédibilité pour l'exécutif syndical? 3) pourquoi des coûts si importants? Le premier point abordé se rapporte à la brèche dans solidarité du collectif.

1 - La brèche dans la solidarité du collectif

Cette brèche dans la solidarité du collectif s'exprime à travers le cas des constables spéciaux de trois façons. Premièrement parce qu'une minorité de membres a pu intenter une action à l'encontre de leur syndicat hors des recours traditionnellement admis et reconnu en relations du travail. Ce que nous présenterons comme étant « la minorité qui s'exprime ». Deuxièmement, parce que la disparité de traitement entre travailleurs occasionnels et permanents a créé un clivage important : « eux autres » les occasionnels et le « nous autres » les permanents. Nous développerons cela comme « un clivage important mais qui s'atténue ». Troisièmement, parce que le facteur temps, a joué un rôle important dans la (non) reconnaissance des iniquités. Ce que nous exposerons dans « la mémoire collective qui oublie ».

La minorité s'exprime

Tel que le démontre cet exemple, la minorité s'exprime puisque la première brèche répertoriée concernant le collectif syndical découle de la démonstration *qu'un membre ou qu'un groupe minoritaire peut entreprendre une action formelle au-delà de l'association, lorsque la représentativité syndicale n'est pas au rendez-vous.* La décision de contester la position adoptée par l'exécutif syndical à la fin des années 90, en fait la démonstration. Par cette action, les plaignants expriment leur volonté de faire reconnaître que l'on avait négocié les départs à la pré-retraite à leur détriment, en les discriminants.

Brièvement, il faut rappeler que le groupe des constables spéciaux se croyant discriminés a déposé une plainte à CDPDJ, contre leur employeur et leur syndicat. Les plaignants reconnaissent unanimement se sentir lésés. Pour reprendre l'expression de l'intervenant # 6, *«nous avons été vendus, pas trahis, parce que c'est fort, mais vendus, oui».* Toutefois, ce groupe informel n'a pas eu d'autre initiative, comme de rechercher à remplacer l'exécutif en place, n'y même de s'impliquer davantage dans la vie syndicale afin de corriger la situation directement. Au contraire, des neuf plaignants[23] encore à l'emploi au ministère de la sécurité publique, un seul s'est impliqué, et cela, pour un unique mandat, celui de faire amender la constitution afin de limiter le pouvoir de l'exécutif syndical. En effet, celle-ci permettait originalement à l'exécutif en place d'entériner toutes les lettres d'entente, ou tout changement à la convention collective découlant d'une négociation menée par le comité paritaire, sans passer par une assemblée générale. De surcroît, huit plaignants répondants sur neuf ont témoigné de leur désintéressement voire de leur méfiance envers le syndicat, en plus de leur absence aux assemblées générales. Cependant, revendiquer ainsi en dehors des sentiers battus et contre près de 95% de leurs collègues de travail ne se fait pas sans heurts.

Un clivage important, mais qui s'atténue

Le climat de travail chez les constables spéciaux n'a jamais été un climat exempt de turbulences. De 1976 et jusqu'au début des années 2000 il n'y a pas eu d'embauche à des

[23] En 2012, il ne reste plus que huit plaignants à l'emploi chez les constables spéciaux, puisque l'un d'entre eux a obtenu un poste comme agent de la paix en services correctionnels, à l'été 2011.

postes permanents[24] la relève se fait rare, et les budgets sont gelés. La reconnaissance du travail des constables spéciaux est mince, tant au ministère que de la part du public. À leur grand désarroi, les constables spéciaux sont souvent perçus comme de « *vulgaires* » agents de sécurité, quand dans les faits, ils sont des agents de la paix, avec un permis de port d'arme, des pouvoirs d'enquête et d'arrestation sur leurs lieux de travail (édifices gouvernementaux et palais de justice, principalement). En 1992, un projet pilote permettra l'embauche de travailleurs occasionnels pour la région métropolitaine, puisque le temps supplémentaire dans certain palais de justice est si important qu'il est impossible de tout couvrir. Néanmoins, ces embauches de constables occasionnels ne se feront pas sans opposition. Les permanents se méfient, les travailleurs embauchés sont plus scolarisés, plus motivés, plus jeunes et ils ont des revendications et des attentes différentes.

La ségrégation entre les deux classes d'employés est importante - comme le démontre l'utilisation fréquente par certains répondants (ex-membres de l'exécutif) des expressions «eux autres» identifiant les occasionnels et «nous autres» désignant les permanents. À tel point, que le climat de travail, à cette époque, au palais de justice de Montréal est exécrable, aux dires des différents répondants. Presque tous affirment que dans la salle de repos, les places sont assignées : les permanents d'un côté, les occasionnels de l'autre. C'est dans ce climat qu'apparaissent, avec l'objectif du déficit zéro, de nouvelles sources de tension. L'accès aux primes de préretraites conditionnelles à la réduction récurrente de 4 % de la masse salariale accentue la division entre les régions de Québec et de Montréal (Est/Ouest). L'entente ratifiée en 1996 deviendra le point culminant des dissensions tant entre constables spéciaux permanents et occasionnels, qu'entre les constables spéciaux des deux régions.

Cependant, le temps fera son œuvre, si bien que différentes mesures telles les mises à la retraite, l'embauche de nouveaux constables, les nouvelles exigences de recrutement, la création de la nouvelle catégorie d'emploi de constables (RTP), ou encore le transfert de plusieurs constables spéciaux afin de combler les départs finiront par atténuer le clivage entre les régions. Aujourd'hui, il ne reste que deux constables spéciaux permanents de l'ancienne garde, l'un d'entre eux étant en congé maladie long terme. Le dernier présentement en place, aux dires de l'intervenant # 24, « *n'est toujours pas plus cordial, mais au moins il est seul* ». Bref, le climat est plus serein qu'auparavant, mais les répondants discriminés, très amers, étant donné la décision de la Cour d'appel (deux ont refusé de nous faire part de leurs commentaires à la suite de cette décision). Du reste, des dix-sept plaignants originaux, il n'en reste que huit encore en service en septembre 2012.

Une mémoire qui oublie?

En 2011, ne demeure qu'un seul permanent de cette époque en service et huit constables ayant déposé une plainte. Par contre, plusieurs des constables spéciaux occasionnels sont des retraités, ce qui a permis de recruter et de rencontrer des témoins significatifs. Nous devons constater par ailleurs que si certains membres de ce petit groupe de plaignants n'avaient pas expliqué la situation aux constables embauchés après le dépôt de la plainte, ceux-ci n'auraient rien su de la situation. Les exécutifs qui se sont succédé n'ont pas vraiment abordé cette problématique auprès de leurs nouveaux membres, à un tel point que la dizaine de constables que nous avons tentés de rencontrer avec moins de deux ans

[24] Ce qui explique la diminution des effectifs. En fait le *membership* est passé de près de 500 à moins de 260 selon le président en poste en 1996.

d'ancienneté n'ont pas été retenu pour une entrevue, puisqu'aucun d'entre eux n'était même au courant de la cause pendante devant la Cour d'appel. Les longs délais entre les démarches, la dispersion ou le départ des plaignants sont en partie responsables de cette méconnaissance.

En effet, tous les intervenants rencontrés possédant entre 10 et 15 ans d'ancienneté ont confirmé que leur connaissance de la cause découlait des discussions survenues avec l'un ou l'autre des plaignants. Ceci dit, aucun des répondants rencontrés n'a paru être surpris par cette situation. Le sujet (les recours mis en œuvre) n'a pas ou peu (selon les différents répondants) été discuté en assemblée générale, malgré certains coûts encourus et à venir, si jamais les plaignants avaient obtenu gain de cause. Nous examinerons maintenant les séquelles, sur la crédibilité de l'acteur syndical, produites par cette division du collectif.

2 - Quelle crédibilité pour l'exécutif syndical?

Après la signature de l'entente, le président en poste (1991-1999) ayant près de vingt ans d'expérience syndicale, a perdu les élections suivantes. Cependant, un directeur, élu au même moment, lui a cédé sa place au sein du comité exécutif. Selon ses dires, il a ainsi retrouvé une bonne partie de son influence, et ce, jusqu'au moment de sa retraite en 2005. Signe des temps (les constables spéciaux vieillissent et partent à la retraite), ou du mécontentement parmi un groupe de travailleurs de plus en plus jeunes, quatre présidents se succèderont à la tâche, sur une période de douze ans (1999-2011). Chaque année, au moins deux assemblées générales sont tenues, lesquelles obtiennent difficilement le quorum. Les distances sont importantes entre les régions; les points de rendez-vous, Drummondville ou Trois-Rivières, sont relativement centraux mais, à moins d'évènements particuliers, tous les répondants rencontrés témoignent d'un faible taux de participation. Malgré tout, la constitution a pu être amendée, à l'instigation d'un des jeunes plaignants, afin de limiter le pouvoir de l'exécutif.

Les membres rencontrés se plaignent d'être peu ou pas informés par leurs représentants syndicaux, pendant que ces derniers leurs reprochent un faible intérêt et une participation déficiente. Pour remédier à cette situation, l'exécutif maintenant en place depuis l'élection de 2010 s'efforce de publier, via Internet, des bulletins d'information permettant la diffusion du calendrier des activités syndicales, les résultats de celles-ci, l'ordre du jour des assemblées générales ainsi qu'un rappel. Il s'efforce également d'organiser et de faire un suivi sur les dossiers en cours ou classés, sur les griefs pendants, perdus ou gagnés.

Par ailleurs, il apparait que l'exécutif n'a pas un grand pouvoir de négociation face au Conseil du trésor, selon les dires des anciens représentants élus étant donné que le syndicat des constables spéciaux est en fait le plus petit syndicat au sein du ministère de la sécurité publique. Ce syndicat, comptant moins de trois cents membres peu mobilisés, fait difficilement le poids lors des négociations. Ensuite, parce que l'arbitrage des différents durement acquis n'est pas exécutoire, sans compter que le service des constables spéciaux n'est que peu reconnu à l'intérieur du ministère tant au niveau de sa fonction que de son mandat. Ce manque flagrant de reconnaissance est également observé par la direction du service.

En outre, près de 80% des répondants ont convenu que les personnes impliquées en tant que représentants syndicaux manquent souvent de connaissances, de formation et de

ressources pour exercer leurs fonctions convenablement – peut-être parce qu'ils sont d'une autre époque. Certains intervenants vont en revanche considérer que certains d'entre eux ont été à la solde du patronat, en échange d'un maintien de leurs avantages. Une telle opinion ne semble pas basé sur des faits, mais serait plutôt une perception, tout même révélatrice d'un état d'esprit négatif chez les membres, liée à des négociations concessives, à un taux de roulement important qui découle du recrutement (le poste servant de tremplin professionnel pour les étudiants en techniques policières), à des conditions de travail précaires, à l'éloignement géographique et idéologique de l'exécutif syndical et à des taux de salaires jugés insuffisants.

À propos des salaires, voici le témoignage d'un jeune répondant qui raconte ce fait « *dans les années 80, suite à une recommandation de l'exécutif, les constables spéciaux ont accepté de laisser aller « une clause remorque » qui leur garantissait 90% du salaire des policiers de la Sureté du Québec, contre un montant forfaitaire de 10,000$ » Ils ont vendu leur futur pour même pas 5,000$ clair. Peux-tu croire ça ? Cela pendant que le syndicat perdait du « membership » et son rapport de force dans les négociations. Je ne sais pas qui s'est graissé la patte, mais il y a quelqu'un qui a du rire dans sa barbe. Quel manque de vision…»* Par la suite, en 1996, souvenons-nous que l'échelle salariale est passée de cinq à dix échelons. Il va sans dire que les concessions faites au cours des ans ne permettent pas de croire en une amélioration de la condition salariale pour les travailleurs occasionnels. Ceci dit, l'élection du nouvel exécutif en décembre 2010 semble susciter un peu plus d'intérêt. Tous les répondants reconnaissent un changement de garde et d'attitude; si les moins de quinze ans d'ancienneté sont optimistes, les autres sont toujours méfiants. Quoiqu'il en soit, les dernières négociations, conclues durant l'été 2011 auront permis quelques rattrapages intéressants dont la réduction de l'échelle salariale à huit échelons. L'on ne sait pas à quoi s'attendre de la négociation de 2015, mais l'offre patronal est « *fluette* ». La division au sein de l'association syndicale est maintenant moins importante, de l'avis des différents répondants, le climat de travail s'améliore, même s'il reste beaucoup à faire pour diminuer le fort taux de roulement. L'exécutif syndical est aussi confronté à un problème de coûts importants.

*3 - Des « coûts » importants***?**

Si le jugement rendu par le Tribunal des droits de la personne du Québec (TDPQ) en 2010 avait tenu la route en appel, ce sont des centaines de milliers de dollars[25] que l'employeur (le gouvernement du Québec) et le syndicat auraient dû débourser en dédommagement aux plaignants, et cela, dans une proportion respective de 70% et 30%, comme déjà mentionné. Brièvement, pour établir ce prorata, la juge Pauzé a pris en compte les circonstances de la négociation. Bien qu'elle reconnaisse l'intransigeance du gouvernement, elle a aussi reproché au syndicat son manque de transparence et d'alternatives qui auraient pu répartir le poids des compressions plus équitablement. Découlant de cette décision, deux points nous apparaissent spécialement préoccupants en termes de coûts : l'administration de la justice à travers les différentes instances et les délais qui découlent du long et coûteux processus judiciaire québécois.

[25] Le dédommagement accordé pour la perte de revenu court avec ses intérêts depuis le 25 février 1999. Certains plaignants auraient pu recevoir plus de 100,000$, leur rétrogradation du salaire en 1996 représentant près de 10,000$ pour la seule année 1996, tel qu'établi dans le jugement du TDPQ rendu en 2010.

L'administration de la justice

En regard de l'administration de la justice, plusieurs juristes[26] de renom ont traité des avantages et des limites du pluralisme juridique. Nous n'entendons pas commenter ou évaluer ces analyses ici. Cependant, il faut reconnaître que le développement de la jurisprudence et de la doctrine établit que le système juridique du droit du travail québécois repose sur la coexistence de forums compétents. Ces compétences peuvent être concurrentes ou exclusives, mais non concomitantes. De ce fait, la défense de la discrimination en milieu du travail devient un enjeu particulièrement complexe.

Celle-ci s'administre à partir d'une pluralité de règles, appartenant à différentes sphères du droit étatique — législation du travail incluant notamment le Code du travail, le Code civil, les différentes chartes voire même le droit criminel — ou émanant des acteurs du milieu de travail comme la convention collective, le contrat individuel du travail ou les politiques d'entreprises incluant les us et coutumes (Vallée, 2006 : 241). Le regard que portent Vallée et coll. (2007 : 155-160) sur le droit du travail et sur la cohabitation de sources très diversifiées permet d'expliquer en partie la difficile articulation entre les règles négociées collectivement (la convention collective) et le droit externe (hiérarchie des droits et des règles). De plus, cette pluralité des sources de droit s'accompagne d'une pluralité de recours.

D'où la pertinence de la question posée par Trudeau (2005 : 499) : « [ces différentes instances] *permettent-elles dans tous les cas d'offrir les garanties d'impartialité, d'indépendance, de compétence et d'accessibilité qui conviennent aux impératifs de l'adjudication en matière de droits fondamentaux?*» Puisque dans les faits, il appert que « *chaque tribunal spécialisé est susceptible d'appréhender les droits fondamentaux à travers le prisme de sa spécialisation, au risque d'insérer certains biais dans leur interprétation*» (Trudeau : 2005 : 515). Néanmoins, l'analyse de la jurisprudence démontre que chacune de ces instances a son importance afin de contrer la discrimination dans les milieux de travail syndiqués.

D'autres difficultés découlent de cette compétence concurrente entre les différents tribunaux. Par exemple, celles d'ordre budgétaire ou procédural incluant l'administration de la preuve, les règles spécifiques à respecter et le correctif demandé en découlent directement. Cette situation, métissant plus ou moins harmonieusement les différentes sources du droit révèle deux impacts majeurs pour l'association syndicale : d'une part la possible mise à mal des finances du collectif, et d'autre part, les difficultés de mobilisation.

La mise à mal des finances

À supposer que la Cour d'appel ait confirmé la décision rendue par le TDPQ, l'on aurait soulevé la question «*Mais à qui la facture?*» Dans les faits, les délais écoulés (plus de treize ans de procédures faut-il le rappeler) entre le dépôt de la plainte et la mise en œuvre du jugement font en sorte que les personnes imputables (maintenant retraitées) ne

[26] Notamment Rocher, Arthurs, Klare, Langille, Tucker, Verge, Coutu, Drouin, Trudeau, Brunelle, etc., pour une plus grande source de références nous proposons au lecteur de référer à Coutu et coll. (2009 : 17-20) ainsi qu'à l'article de Vallée (2006 : 241-265) «Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique».

seraient pas responsables du paiement ou du remboursement aux plaignants des pertes monétaires encourues lors de l'adoption de la nouvelle échelle salariale. Conséquemment, les plaignants (ceux encore à l'emploi) et tous les constables spéciaux à l'emploi auraient vu leurs cotisations syndicales augmentées considérablement, soit afin de rembourser les montants accordés aux plaignants, soit afin de renflouer les fonds suite à une faillite[27]. D'où la perversité du dilemme. Attendu que le jugement du TDPQ a été renversé, le syndicat n'a finalement eu qu'à comptabiliser les frais encourus pour sa défense dans cette cause. Bien qu'importante, celle-ci n'était pas le pire scénario envisagé. Néanmoins, à ce jour, les cotisations syndicales ont été augmentées plus d'une fois afin de se constituer une réserve et de couvrir les dépenses encourues dans cette cause[28]. La question qui se pose alors : ne crée-t-on pas ici une injustice pour tenter d'en réparer une autre?

Les difficultés de mobilisation

Concernant la mobilisation et la reconnaissance de l'association syndicale l'actuel exécutif est conscient d'une longue pente à remonter. En effet, plusieurs postes de délégués demeurent vacants; la participation aux assemblées générales est minimale; pour le redire, une dizaine de jeunes constables spéciaux (moins de deux ans d'ancienneté) ne connaissaient pas la cause, pourtant depuis son élection en 2010, le nouveau président en discute à toutes les assemblées, afin de prévenir les mauvaises surprises et un climat de suspicion; les plaignants[29] en colère « dégoutés » par la justice et le syndicat à la suite du jugement de la Cour d'appel. Sans compter qu'aux dires de nombreux répondants, pour plusieurs nouveaux constables spéciaux, le poste de constable n'est qu'un tremplin vers une carrière plus lucrative, mais aussi plus reconnue. Bien plus au palais justice de Montréal, règne un climat de travail malsain, certains vont jusqu'à dire que certains cadres, en position de pouvoir, font du harcèlement psychologique et qu'il n'y a pas ou peu d'instances pour se faire entendre.

Devant une telle situation le syndicat aura fort à faire afin d'augmenter la mobilisation. Une conciliation délicate attend aussi l'association syndicale lorsqu'il s'agira de regagner la confiance des plaignants ou de ses jeunes membres peu mobilisés. Selon leurs témoignages, même s'ils gagnaient leur cause, les plaignants n'ont plus vraiment d'intérêt ni de sympathie envers le mouvement syndical, bien que certains admettent que le président élu en 2010 soit d'une autre trempe.

[27] La faillite n'est pas automatique lorsqu'une organisation devient incapable de payer. *La loi sur la faillite*, la constitution de l'association et le *Code civil* sont autant de règlementation qui encadreraient cette démarche.
[28] Au moment des premières actions entreprises, le petit syndicat ne disposait pas de réserve, comme nous l'on mentionné plusieurs répondants. Les cotisations syndicales servaient à peine à couvrir les frais d'exploitation et une minime partie était mise en réserve pour l'administration des griefs.
[29] Deux répondants nous ont téléphoné spontanément pour nous faire part de l'amertume généralisé et de leur dégout du système, deux autres ont refusé de répondre à nos questions encore trop troublés par la décision et certains membres de l'exécutif syndical nous ont confirmé le « malaise » et la colère des plaignants.

CONCLUSION

Alors, où en sont les syndicats dans la lutte pour assurer une plus grande représentativité ? Beaucoup de chemin reste à parcourir tant pour le mouvement syndical en général, que pour le syndicat des constables spéciaux. Cela étant, certaines difficultés peuvent être directement confrontées par l'exécutif, tandis que d'autres devront être habilement contournées. Ainsi, des stratégies visant à augmenter la mobilisation des membres tels la formation et l'information devront maintenant être mises en œuvre activement. Ainsi, il est prévu que le bulletin d'information sera mis à jour et publié mensuellement. Sans compter que les négociations (2010-2015) maintenant terminées, l'exécutif prévoit quelques activités sociales à son ordre du jour. Des séances de formation seront possiblement organisées, dans le but de recruter des délégués syndicaux et de préparer une relève. Toutefois, la solidarité n'est pas encore un acquis.

De plus, comme le reconnaissaient les différents membres actuels ou passés de l'exécutif syndical, il n'est pas simple de négocier dans un contexte d'austérité, de faire des avancés lorsque la force du nombre et la mobilisation n'y sont pas. Dans le même ordre d'idée, et comme le mentionnaient les différents répondants, les constables spéciaux dans le giron des agents de la paix ne font pas le poids tant par leur petit nombre que par le manque de reconnaissance vis-à-vis leur profession, tant à l'interne qu'à l'externe. L'intervenant #12 présentait ainsi la situation : « *tu sais, dans le grand public, et même pour certains négociateurs patronaux, les gens savent ce qu'est un gardien de prison (services correctionnels), un agent de la faune, un garde du corps, mais un constable spécial, lui est souvent associé à un gardien de sécurité […] pourtant nous faisons des arrestations, des enquêtes et nous avons un permis de port d'arme. Nous protégeons, les juges, les témoins et les curieux*».

Quant à la réparation des torts causés par la négociation de la clause dite « orphelin », il semble clair pour les différents répondants que celle-ci devrait survenir dans les plus brefs délais. Un ancien président avait même demandé au négociateur gouvernemental de défrayer la part du syndicat, compte tenu du contexte des négociations. S'il n'en tenait qu'à l'exécutif présentement en place, la cause serait entendue et on indemniserait les plaignants. Mais compte tenu de la judiciarisation du conflit, la suite n'appartenait pas qu'au syndicat. Le ministère de la sécurité publique et le Procureur général du Québec ont décidé d'aller en appel, et le syndicat, comme partie défenderesse, «*a suivi la parade*». La Cour d'appel a finalement rejeté la décision du TDPQ, au grand dam des plaignants.

Quoiqu'il en soit, la disparité de traitement en lien avec le statut d'emploi, comme nous l'avons précédemment discuté, témoigne et la nuance n'est pas anodine, d'une certaine incapacité [des actions peuvent alors être entreprises par le syndicat, mais la volonté semble faire défaut] ou d'une incapacité certaine [celle-ci découle des lois du travail ou des décisions prises par les autres et assumées en partie par l'acteur syndical], pour mouvement syndical à garantir la représentation adéquate de tous les travailleurs…D'où le constat de naviguer en eau trouble et de travailleurs « précaires » ou « exclus » dans un groupe de travailleurs traditionnellement « protégés ».

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ARTHURS H. W., 1998. « Landscape and Memory: Labour Law, Legal Pluralism and Globalization ». *Advancing Theory in Labour Law and Industrial Relations in a Global Context*, Ton WILTHAGEN (Ed.). Amsterdam: North-Holland, p. 21-34.

ARTHURS, H. W. 1985. « Understanding Labour Law: The debates Over "Industrial Pluralism"». *Curr. Legal Probs*, vol. 83, p.83-116.

BEAUD, J.-P., et B. GAUTHIER, 2003. L'échantillonnage. *Recherche Sociale : de la problématique à la collecte des données*. B. GAUTHIER (dir.), Ste-Foy (Qué.) : Presses de l'Université du Québec, pp. 211-242.

BÉDARD, É., 1999. La complaisance d'un gouvernement sans conviction : Les jeunes et la solidarité syndicale. *Les enjeux des clauses orphelins*, ouvrage collectif, propos de Marcel PÉPIN. Montréal : Les Intouchables, p.55-66.

BÉLANGER, P. R., P-A. LAPOINTE, B. LÉVESQUE, 2004. Les innovations organisationnelles et les blocages institutionnels. *Les entreprises : L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle?* G. Murray), J. Bélanger, A. Giles et P.A. Lapointe. Québec : les Presses de l'Université Laval, p. 155-190.

BELLEY J.-G. 1986. « L'État et la régulation juridique des sociétés globales. Pour une problématique du pluralisme juridique ». *Sociologies et sociétés*, vol. XVIII, no 1, (avril), p.11-32.

BERNIER, J., 2013. « L'emploi atypique dans les conventions collectives des secteurs privé et public» *75e anniversaire du Wagner Act : Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec?* Actes de la 13e journée de droit social et du travail. L.L. FONTAINE,dir, et C. LIÉNART collaboration. Cowansville : Édition Yvon Blais, 169 pages, p.47-59.

BERNIER, J., 2007. «Les conventions collectives et les emplois atypiques ». *Regard sur le travail*, vol. 4, no 1, p. 2-17.

Gouvernement du Québec. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle*. Rédigé par BERNIER J., G. VALLE et C. JOBIN. Gouvernement du Québec, p. 66-94, p. 164-174, p. 414-433, p. 478-482 et p. 487-536.

BERNSTEIN S., U. COIQUAUD, M.-J. DUPUIS, L. L. FONTAINE, L. MORISSETTE, E. PAQUET et G. VALLÉE, 2009. « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise ? ». *Regard sur le travail,* vol. 6, no 1, p.19-29.

BRONFENBRENNER, K., 2000. *Uneasy Terrain : The Impact of Capital Mobility on Workers, Wages and Union Organing*. Soumis au U.S. Trade Deficit Review Commission, 76 p

BROSSEAU, C., 2002. « Main d'œuvre vieillissante : une stratégie d'accommodement est-elle nécessaire? ». *Revue du Barreau* : t. 62 (printemps), p. 239-253.

BRUNELLE, C. et R. LAFLAMME, 2008. « Le devoir de juste représentation syndical et l'obligation d'accommodement raisonnable : de l'importance de négocier…un virage ». *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail* ? : *63e Congrès des Relations Industrielles.* R. LAFLAMME , dir, Québec : Les Presses de l'Université Laval. p.93-108.

BRUNELLE, C. et M. JÉZÉQUEL, 2007a. « Le droit à l'accommodement raisonnable dans les milieux de travail syndiqués : une invasion barbare *? » Les accommodements raisonnables : Quoi ? Comment ? Jusqu'où ? Des outils pour tous,* M. JÉZÉQUEL, dir, Cowansville (Qué.) : Éditions Yvon Blais PAGES.

BRUNELLE, C., M. COUTU et G. TRUDEAU. 2007. « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme». *Les Cahiers du droit* : vol. 48, nos 1-2 (mars-juin), p.5-42.

BRUNELLE, C., 2006. « La dignité dans la Charte des droits et libertés de la personne : de l'ubiquité à l'ambiguïté d'une notion fondamentale ». *Revue du Barreau* : No thématique hors série, p.143-174.

BRUNELLE, C., 2004. « Droit d'ancienneté et droits à l'égalité : l'impossible raccommodement ? », In *Service de la formation permanente du Barreau du Québec : Développements récents en droit du travail.* Cowansville (Qué.) : Éditions Yvon Blais, vol. 205, p. 101-154

BRUNELLE, C. et P. VERGE. 2003. « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association ; un pari constitutionnel perdu ? ». *Revue du Barreau canadien :* vol. 82, p. 711-755. Disponible en ligne au :
<http//www.cba.org/cbabarreview/Recherche.aspx ?VolDate=12/01/2003>.

BRUNELLE, C., 2002. «L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail ». *Relations Industrielles* : vol. 57, no 2, p. 282-308.

BRUNELLE, C., 2001. *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué.* Cowansville (Qué.) : Yvon Blais Éditeur, 482 p.

BURREL, G. et G. MORGAN. 1979. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Londre (UK): Heneman, p.1-37, 118-126 et 365-392.

COLLECTIF. 1999. «*Les enjeux des clauses orphelins*». Montréal : Les intouchables, 149 p.

CÔTÉ, L.-A., 2008. «Disparités de traitement en fonction du statut d'emploi en milieu syndiqué». *Cahiers de l'alliance de recherche universités et communautés* (ARUC), J. Bernier (ARUC) et L. Boisvert (Ministère du travail du Québec). Université Laval : Coll. Cahier de transfert, CT-2008-007, p.1-24.

COUTU, M., L. L. FONTAINE et G. MARCEAU. 2009. *Droit des rapports collectifs de travail*. Cowansville (Qué.) : Éditions Yvon Blais, 1045 p.

COUTU, M., 2007 «Labour Law, Legal Pluralism, and the Sovereign State». *Canadian Labour & Employment Law Journal*: vol. 13, no 2, p.169-85.

COUTU, M., 2007a. «Crise du droit du travail, pluralisme juridique et souveraineté». *Lex Electronica* : vol.12, no 1 (printemps), p.1-14. Disponible en ligne à l'adresse : <http://www.lex-electronica.org/articles/v12-1/coutu.pdf>, consultée en mars 2010.

COUTU, M., 2000. «Les clauses dites "orphelins" et la notion de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne». *Relations industrielles / Industrial Relations :* vol. 55, no 2, p. 296-319.

DANTIER, B. 2004. «Les *"*idéaltypes*"* de Max Weber, leurs constructions et usages dans la recherche sociologique». In *Les catégories de la sociologie T.1 de Max Weber, Économie et société,* traduction de Julien Freund. Paris : Plon / Agora, p. 28-29, 35, 48-52 et 55-57. *Textes de méthodologie en sciences sociales choisis et présentés par Bernard Dantier* <http://www.uqac.uquebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html>, consultée en février 2010

DEMERS, V., 1996. *Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit*. Montréal : Éditions Thémis Inc. Faculté de droit Université de Montréal, 188 p.

DESLAURIERS, J.-P., 1991. *Recherche qualitative* : *Guide pratique*. Montréal : Chenelière/McGraw-Hill. 142 p.

DE TONNANCOUR V. et G. VALLÉE. 2009. «Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec». *Relations industrielles / Industrial Relations* : vol.64, no 3, p. 399-441.

DOYON, L., 2001. «Le rôle de l'État dans l'adaptation des lois du travail». *L'incessante évolution des emplois et la redoutable stagnation des lois du travail* : *56e Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval,* J. Bernier et coll., dir, Ste-Foy (Qué.) : Presses de l'Université Laval, p. 97-105.

FLYVBJERG, B. 2001. *Making Social Science Matter: Why social inquiry fails and how it can succeed again.* Oxford (UK): New-York: *C*ambridge University Press, 204 p.

GAGNÉ, D. 2014. Le devoir de représentation sous l'angle de la Charte des droits et libertés de la personne: le cas des clauses "orphelin". These de doctorat. Montréal, ÉRI, Université de Montréal, 565p.

GAUTHIER, B. 2003. *Recherche Sociale : De la problématique à la collecte des données.* Ste-Foy (Qué.) : Presses de l'Université du Québec, 619 p.

JALETTE, P. 2004. «Sous-traitance dans le secteur manufacturier : une comparaison Québec-Ontario». En ligne. *Gazette du travail* : vol. 6, no. 4 (hiver), p.76-90. <http://www.eri.umontreal.ca/personnel/Jalette_Patrice/Sous-traitance-QO-fr.pdf>.

LAJOIE, A., RODERICK A. MACDONALD, R. JANDA et G. ROCHER. 1998. «*Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*». Montréal : Éditions Thémis / Bruxelles : Bruyant, 266 p.

LAPOINTE, P.-A. et P. R. BÉLANGER. 1996. La participation du syndicalisme à la modernisation sociale des entreprises. *L'état des relations professionnelles*. G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. DA COSTA, dir, Ste-Foy (Qué.) : Les Presses de l'Université Laval, , p. 284-310.

LEGAULT, M.-J. 2006. «Qui donc parlait de "contradiction secondaire" déjà ? : Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats». *Recherches féministes* : vol. 19, no 1, p. 97-128.

LEGAULT, M.-J. 2005. «Droits de la personne, relations du travail et défis pour les syndicats contemporains». *Relations Industrielles/Industrial Relations* : vol. 60, no. 4.

ROCHER, G. 1998. « L'effectivité du droit ». *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*, LAJOIE, A., RODERICK A. MACDONALD, R. JANDA et G. ROCHER, dir, Montréal : Éditions Thémis / Bruxelles : Bruyant, 266 p. p.133-149.

ROCHER, G. 1996. « *Études de sociologie du droit et de l'éthique* ». Montréal: Éditions Thémis, Université de Montréal, Faculté de droit, 327 p.

SAINSAULIEU, Ivan. 2004. *Nouveau syndicalisme : Critique et base radicale, Institutionnalisation du syndicalisme et individualisation du militantisme.* http://www.crimt.org/Renouveausyndical.html, consulté en juin 2008.

SAUVÉ, M.-R. 1999. « La FTQ dit non aux clauses "orphelin"». Entrevue avec Henri Massé, *Les enjeux des clauses orphelins.* COLLECTIF Montréal : Les Intouchables, p.77-88.

TRUDEAU, G. 2008. « L'effet structurant de l'obligation d'accommodement raisonnable sur les relations industrielles». In *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail* ? : 63e Congrès des Relations Industrielles, sous la dir. de Rock LAFLAMME. Québec : Presses de l'Université Laval, p.199-207.

TRUDEAU, G. 2005. « L'arbitrage de griefs au Canada : plaidoyer pour une réforme devenue nécessaire ». *La Revue du Barreau canadien :* vol. 84, p.249-276. <http//www.cba.org/cba_barreview/Recherche.aspx?VolDate=09/01/2005>.

VALLÉE, G. 2008. « Reconnaître la relation de travail dans des modèles organisationnels complexes : Une question de méthode ? ». *Revue juridique Thémis* : vol. 42, p.519-522.

VALLÉE, G. 2006. «Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique». *Sociologie et société québécoise : Présences de Guy Rocher*. C. SAINT-PIERRE et J.P. WARREN, dir, Montréal : Presses de l'Université de Montréal, p. 241-265.

VALLÉE, G. 2005. *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 70 p.

VALLÉE, G. et P. VERGE. 1996. « Pluralité et articulation des sources du droit du travail : le caractère central de l'autonomie collective ». *L'état des relations* professionnelles, de G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. DA COSTA, dir, Québec : Presses de l'Université Laval, p. 419-443.

VERGE, P., G. TRUDEAU et G. VALLÉE. 2006. *Le droit du travail par ses sources*. Montréal : Éditions Thémis, 520 p.