Document généré le 4 juin 2025 16:21

Relations industrielles
Industrial Relations

Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué par Christian Brunelle, Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2001, 482 p., ISBN 2-89451-473-5.

Michel Coutu

Volume 57, numéro 3, été 2002

URI : https://id.erudit.org/iderudit/006900ar
DOI : https://doi.org/10.7202/006900ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Coutu, M. (2002). Compte rendu de [***Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*** par Christian Brunelle, Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2001, 482 p., ISBN 2-89451-473-5.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, *57*(3), 596–599. https://doi.org/10.7202/006900ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2002

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/

conséquence, le lecteur a simplement droit à une très brève présentation de chacun des courants. En regard du renouveau de l'institutionnalisme américain, les auteurs auraient pu faire référence au regain d'intérêt pour l'œuvre de Commons, qui a inspiré des recherches récentes sur le marché du travail et sur les politiques sociales, notamment parmi un certain nombre de chercheurs francophones. Le courant néo-schumpétérien, également qualifié d'évolutionniste, est présenté trop rapidement et il aurait été intéressant de développer le concept de paradigme technico-productif, mis de l'avant par Freeman. Quant au courant néo-corporatiste, avec les Streeck, Schmitter et Hollingsworth, il est résumé de façon brillante en quelques pages, en faisant bien ressortir la pluralité des mécanismes de coordination des activités économiques. Enfin, l'approche de la socio-économie, animée par Etzioni qui est à l'origine de la fondation du SASE (Society for the Advancement of Socio Economy), est davantage étudiée dans son projet « œcuménique » de rassembler toutes les alternatives à la théorie néoclassique que dans ses recherches et ses problématiques.

Au total, nous sommes en présence d'un ouvrage faisant montre d'une érudition remarquable et organisé de façon rigoureuse et conviviale. L'ouvrage contient une bibliographie de plus de 700 titres, dont le tiers est de langue anglaise. Il est accompagné d'un index des auteurs et des concepts. Chaque courant est présenté de manière systématique en suivant le même ordre d'exposition : d'abord, les conditions d'émergence ; ensuite, le programme de recherche, la problématique et les objets d'étude et, enfin, les variantes par rapport à l'école principale. On retrouve également, pour chacune des approches étudiées, une fiche signalétique fort utile qui contient, d'une part, un très bref résumé du programme initial de recherche, de la mission et des objectifs, des concepts centraux et des champs de recherche, et d'autre part, une présentation des auteurs et des ouvrages clés ainsi que des lieux institutionnels et de quelques adresses. Bien plus qu'un simple inventaire des théories et des auteurs ou un tour du monde à la manière d'un « road movie », un risque inhérent à ce genre scientifique, qu'est la revue de la littérature, l'ouvrage est un véritable compendium, un condensé substantiel et fidèle des principales approches de la nouvelle sociologie économique, particulièrement au regard de la littérature en langue française.

En dernier lieu, il se révèle pertinent d'interroger la représentation de la science économique que véhiculent les auteurs. N'ont-ils pas trop tendance à réduire celle-ci à l'un de ces courants, la théorie néoclassique et néolibérale ? Si tel est bien le cas, les découpages disciplinaires sont certes importants, mais les distinctions selon les courants, en transcendant les disciplines, le sont tout aussi, comme les auteurs le démontrent d'ailleurs en intégrant les théories économiques des conventions et de la régulation. S'agit-il en somme d'une « nouvelle sociologie économique » ou plutôt d'une nouvelle alternative à la théorie économique néoclassique et aux théories de l'action rationnelle ?

Paul-André Lapointe
Université Laval

Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué
par Christian Brunelle, Cowansville : Éditions Yvon Blais, 2001, 482 p., ISBN 2-89451-473-5.

Christian Brunelle, professeur à la Faculté de droit de l'Université Laval, vient combler un vide doctrinal majeur du droit québécois du travail en livrant

une étude d'ensemble de la question de l'obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué. Il s'agit d'un travail très impressionnant, appuyé sur une recherche documentaire très complète et portant un regard approfondi, exempt de lacune, sur un sujet fort complexe et en constante évolution. Le tout se caractérise au surplus par la logique de la construction et la précision et l'élégance de l'expression, à l'instar des textes antérieurs de l'auteur.

L'ouvrage se divise en deux grandes parties, consacrées l'une au développement du principe de non-discrimination dans les rapports collectifs de travail, l'autre à la recherche d'un équilibre entre l'obligation d'accommodement et les principes sous-tendant le droit des rapports collectifs de travail. Ces deux grandes parties sont précédées d'un titre préliminaire, exposant dans une perspective historique le cadre juridique de la négociation collective en droit du travail nord-américain. Dans une large mesure, c'est le conflit entre deux logiques de prime abord contradictoires, entre deux cultures juridiques comme le souligne l'auteur — celle du droit du travail et celle des droits et libertés de la personne — qui constitue le fil conducteur sur lequel s'élabore l'étude de Christian Brunelle. Ce conflit se traduit, du point de vue de la concrétisation du droit à la non-discrimination, par l'apparition successive de deux processus distincts d'atteinte du droit à l'égalité : d'une part, le devoir de représentation, apparu aux États-Unis dans le contexte de la discrimination raciale mais totalement indifférent, du moins explicitement, aux valeurs spécifiques qui caractérisent les droits et libertés de la personne ; d'autre part, les lois relatives aux *Civil Rights* ou aux droits et libertés de la personne, d'une tout autre portée, qui vont bien au-delà de l'exigence d'une simple égalité *formelle* (impliquant l'absence d'un comportement intentionnel malicieux ou arbitraire) pour s'attacher à l'atteinte, suivant l'auteur, d'une égalité *réelle* (c'est-à-dire, dans toute la mesure du possible, une égalité de fait). L'obligation d'accommodement, un concept issu lui aussi du droit américain, représente l'une des normes les plus importantes visant à réaliser ce dernier objectif.

Dans cette première partie, l'auteur s'attache à démontrer que le devoir de représentation, fondé sur la logique du droit du travail, n'a contribué que très modestement à la reconnaissance du droit à l'égalité dans les rapports collectifs de travail, au point qu'il dit croire « que la protection dispensée par les codes du travail est sérieusement menacée de désuétude » (p. 153). Ceci paraît évident si l'on tient compte de la grande latitude que concède la jurisprudence à l'agent négociateur du point de vue du devoir de représentation. Alors que la perspective est pratiquement à l'opposé en matière de libertés et droits de la personne, en sorte que « les chartes et lois sur les droits de la personne ont le potentiel de réduire comme peau de chagrin la marge de manœuvre traditionnellement reconnue à l'agent négociateur syndical » (p. 167).

La seconde partie de l'ouvrage s'attaque au problème crucial de la portée et des limites, sous l'angle de la contrainte excessive, de l'obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué. L'auteur reconnaît certes qu'il s'agit là de notions floues et rappelle les critiques habituelles que la doctrine adresse aux standards généraux (perte de la prévisibilité et de la cohérence du droit, subjectivisme par intervention des valeurs du juge, etc.). Il estime cependant que la flexibilité du droit est préférable à la détermination préalable de critères rigides d'application. Christian Brunelle s'attache, dans cette perspective, à circonscrire des éléments susceptibles de guider l'évaluation du caractère excessif ou non d'une contrainte évoquée, le cas échéant, par l'employeur ou le syndicat. Ces éléments peuvent être regroupés en trois catégories : l'impact financier et matériel de l'accommodement

demandé, l'atteinte aux droits des salariés (y compris le ou les salariés visés par l'accommodement), enfin l'effet sur le bon fonctionnement de l'entreprise. L'auteur s'étend particulièrement sur une forme spécifique d'accommodement qui consisterait en l'attribution d'un poste vacant, voire même en la création d'un nouveau poste. Cette dernière possibilité est complètement écartée par le professeur Brunelle, du moment que le salarié n'est pas en mesure de remplir les fonctions *essentielles* de l'emploi.

Un développement substantiel (p. 317-346) vise le conflit potentiel entre l'obligation d'accommodement et le respect des droits à l'ancienneté. L'auteur montre bien qu'il faut se méfier de la jurisprudence américaine en la matière, puisque l'ancienneté prime l'obligation d'accommodement aux États-Unis, alors que ce n'est pas le cas au Canada et au Québec. Suivant l'auteur, les solutions juridiques doivent être nuancées en ce domaine et l'existence possible d'une contrainte excessive faire l'objet d'un examen très attentif. Par exemple, il faudra distinguer, s'il y a redistribution de certaines tâches à des salariés tiers, entre un inconvénient minime et une menace sérieuse aux droits d'autrui. Prônant une analyse « multifactorielle » comportant l'examen systématique de onze éléments (du nombre de salariés dans l'unité d'accréditation aux possibilités d'ouverture de postes, à court terme et à long terme, au sein de l'entreprise), Christian Brunelle estime que cette approche est bien davantage compatible avec les droits et libertés de la personne, que celle qui voudrait, « sans plus de nuances, que l'atteinte aux droits d'ancienneté d'autrui est en soi constitutive d'une contrainte excessive pour le syndicat » (p. 339).

L'ouvrage se termine sur des considérations de politique du droit, où les organisations syndicales sont invitées à délaisser une attitude attentiste pour faire preuve plutôt d'une détermination marquée en matière de droits et libertés. L'auteur plaide en faveur de l'insertion de clauses antidiscriminatoires standardisées dans les conventions collectives, voire de dispositions relatives à l'obligation d'accommodement. Le professeur Brunelle propose également la reconnaissance du droit du salarié à un recours individuel au grief en matière de discrimination, et ce nonobstant le refus syndical de déposer le grief. Proposition novatrice, l'auteur suggère également la création de « comités paritaires pour l'égalité au travail » dans les entreprises, comités qui pourraient être formés en partie de gens extérieurs à l'entreprise (représentants des minorités, par exemple).

Nous avons dit plus haut tout le bien que nous pensons de cet ouvrage. Nous nous permettrons ici de soulever quelques interrogations, à la fois théoriques et pragmatiques, qui n'enlèvent rien toutefois à la qualité générale de l'argumentation de l'auteur. En filigrane de l'ouvrage, on retrouve en quelque sorte une conception « spiritualiste » de l'évolution historique. Le développement de la notion de droit à l'égalité est vue comme une progression historique, unilinéaire, du concept d'égalité, dont Aristote aurait livré la « formule mathématique » ; progressivement, les sociétés historiques vont découvrir l'essence du concept d'égalité, passant finalement, à l'époque contemporaine, d'une conception « formelle » à une conception concrète et réelle, point culminant de la réalisation de l'essence de ce concept (l'auteur, p. 80, parle ainsi de la « prise de conscience graduelle de l'esprit même du principe d'égalité »). On objectera ici, d'une part, que ce ne sont pas les idées qui mènent le monde (mais plutôt une interaction constante entre les idées et les intérêts matériels et idéels) : une sociologie historique de l'idée d'égalité montrerait combien les conceptions s'y rattachant ont été dépendantes en particulier des intérêts matériels et idéels des couches sociales porteuses

de cette idée. D'autre part, la notion d'égalité, éminemment polysémique, est l'enjeu même d'un conflit incessant entre représentations et valeurs opposées (en particulier dans le cadre du polythéisme des valeurs caractéristique de la société contemporaine). On avancera notamment que l'auteur ne tient pas compte de la rupture radicale qui est apparue à ce sujet entre le droit naturel moderne et le droit naturel antique-médiéval. Ce dernier, aristotélisme compris, se fondait sur une conception foncièrement inégalitaire des rapports sociaux ; ce n'est qu'avec le droit naturel moderne, chez Hobbes et Locke par exemple, qu'apparaît une conception universaliste de l'égalité, compatible avec l'acception contemporaine de la notion.

À un niveau davantage pragmatique, l'auteur récuse, comme nous l'avons mentionné, la possibilité d'un accommodement qui obligerait, par exemple en matière de handicap, l'employeur à réunir des fonctions dispersées pour créer un nouveau poste. Lorsqu'un salarié devient inapte à accomplir les fonctions essentielles de son poste, il n'existerait pas d'obligation d'accommodement, sauf en cas d'existence d'un poste vacant dans l'entreprise, dont le salarié est en mesure d'accomplir les tâches essentielles, à la condition que l'allégement des tâches secondaires n'entraîne pas de contrainte excessive. Sans nous prononcer sur le fond de la question, il nous apparaît curieux que l'accommodement d'un salarié souffrant d'un handicap dépende de l'existence d'une circonstance aussi aléatoire, soit l'existence à ce moment d'un poste vacant qui puisse lui convenir. On peut présumer que, sauf peut-être dans de grandes entreprises, cette heureuse circonstance se présentera rarement. Il nous apparaîtrait plus satisfaisant, sur le plan de la logique juridique, soit d'admettre que le salarié incapable de réaliser les tâches essentielles de l'emploi ne peut bénéficier d'un accommodement, soit de reconnaître au contraire que l'examen de la contrainte excessive — puisque le principe de non-discrimination prime évidemment la convention collective et les droits de gérance — doit dépasser les frontières étroites du poste tel que défini par l'employeur, pour prendre en considération, globalement, l'organisation du travail dans l'entreprise, et voir si, compte tenu des ressources et des besoins fonctionnels concrets de celle-ci, l'aménagement d'un poste « sur mesure » représente véritablement, à la lumière de ce portrait global, une contrainte excessive.

Pour qui s'intéresse à l'interaction entre les relations industrielles et le droit du travail, d'une part, et les droits et libertés de la personne, d'autre part, l'ouvrage important de Christian Brunelle représente un travail incontournable, essentiel à quiconque veut comprendre cette interaction dans son aspect le plus controversé, celui de l'obligation d'accommodement. Le défi était immense, et il a été brillamment relevé par l'auteur. L'ouvrage connaît déjà un succès de diffusion et est fort discuté, dans les milieux syndicaux en particulier. Nous espérons que ces quelques lignes contribueront à le faire connaître davantage, et à lui assurer une très large diffusion, amplement méritée.

Michel Coutu
Université de Montréal