

Jean-Réal Cardin

### HOMMAGE À JEAN-RÉAL CARDIN

*Ce premier numéro d'une nouvelle série de publications de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal est un hommage particulier à son auteur.*

*Connu et estimé par tous les spécialistes et praticiens des relations de travail, Jean-Réal Cardin a été professeur et directeur au Département de relations industrielles à l'Université de Montréal, ensuite à l'Université Laval, puis de nouveau à l'Université de Montréal.*

*Décédé le 4 octobre 1974, à l'âge de 51 ans, Jean-Réal Cardin laisse à chacun l'image vivifiante d'un intellectuel chevronné, d'un administrateur discret, d'un homme délicat, attentif aux autres et constamment préoccupé d'un véritable progrès social.*



# LA PHILOSOPHIE DU CODE DU TRAVAIL

par

JEAN-RÉAL CARDIN

École des relations industrielles  
Université de Montréal

Quoique, à première vue, le traitement du sujet qui m'est assigné supposerait une discussion préliminaire de ce qu'on entend par la politisation des relations du travail, ne serait-ce que pour situer un peu mieux le cadre dans lequel j'aborderai ce sujet, je ne succomberai pas à cette tentation, car, outre qu'elle a fait l'objet d'autres exposés, une telle discussion risquerait de m'entraîner hors de mon propos principal.

Je m'attacherai donc, dans cet exposé, à présenter sommairement ce qu'on peut appeler la « philosophie » du *Code du travail* et à rappeler certaines formes institutionnelles ainsi que les rôles qu'elle a imposés aux protagonistes historiquement, pour analyser ensuite quelques facteurs de changements survenus dans notre économie et en apprécier les conséquences sur notre système de relations du travail.

## La philosophie du Code

Il faut rappeler au départ que le droit du travail, en Amérique du Nord comme dans les pays occidentaux industrialisés en général,

est issu directement du libéralisme économique. Il en partage, dans sa philosophie de base, les principaux postulats en dépit ou plutôt à cause du fait même qu'il ait été traditionnellement considéré par le législateur comme un droit d'exception au droit commun, lui-même le reflet fidèle de l'idéologie dominante véhiculée historiquement par ce système de valeurs.

En dépit de l'évolution qu'il a connue depuis les premières législations industrielles et les premières expressions d'une liberté syndicale le mieux protégée par les pouvoirs publics, il n'a à ma connaissance, sacrifié aucun de ces postulats qui caractérisent fondamentalement la structure des pouvoirs dans une économie de type « libéral » comme celle qui lui a donné naissance, même si ce type de société a par ailleurs évolué au cours des décennies récentes.

Il faut aussi rappeler que, tout en faisant du droit du travail un droit d'exception au droit commun afin de faire place, entre autres choses, aux réalités collectives que ce dernier ignorait systématiquement, le législateur des pays occidentaux, et peut-être plus particulièrement celui d'Amérique du Nord, a en quelque sorte consacré dans ce droit du travail lui-même les pouvoirs et les rôles dévolus aux partenaires sociaux par la société libérale traditionnelle.

— Ainsi, tout en proclamant le droit d'association des travailleurs pour fins de négociations collectives et de protection, grâce à l'organisation des intérêts individuels de ces derniers, on a, en même temps, limité les groupes auxquels ce droit était octroyé. On a, par le fait même, non seulement considéré ce droit comme une espèce de privilège concédé à certaines conditions, mais encore s'est-on trouvé à réitérer, dans les lois du travail, le rôle d'initiateur incontesté du propriétaire des moyens de production, de l'entreprise, quant à la gouverne de la chose économique aux plans de la décision et de l'administration.

Tout ce que notre *Code du travail*, expression fidèle de cette philosophie, proclame donc, c'est la volonté de permettre un meilleur rapport de forces au sein de l'entreprise, en permettant, par l'association des salariés, par la négociation et la convention collective, par la procédure de règlement des griefs, etc., un meilleur contrôle des décisions patronales, par les salariés, sur certains aspects seulement de ces décisions, sans entamer pour autant la source du pouvoir d'où elles émanent.

Ceci est d'ailleurs éloquemment illustré par les définitions que donne le *Code du travail* des expressions « salarié », « employeur », « convention collective », « association de salariés », ainsi que par l'interprétation que la jurisprudence, administrative ou judiciaire, a donnée historiquement de ces réalités.

Donc, même si, en sociologie, on reconnaît au syndicalisme un double rôle d'agent de revendication professionnelle pour ses membres sur le marché du travail et d'agent de transformation sociale à plus ou moins long terme à l'avantage de l'ensemble des travailleurs salariés dans une communauté politique donnée, nos lois du travail, dans leur philosophie et dans leur économie, ne reconnaissent explicitement, et n'organisent que le premier de ces deux rôles dévolus au syndicalisme. Quant au second de ces rôles, tout au plus permettent-elles à ce dernier de rechercher corollairement une amélioration, je dirais quantitative, de la situation des salariés à l'intérieur des structures établies, mais jamais une transformation en profondeur de ces structures elles-mêmes.

La convention collective, telle qu'élaborée par nos lois du travail surtout à partir des années '40, et « offerte » au monde syndical par les pouvoirs publics au moyen de l'accréditation et de l'agence exclusive de négociation, a fait du syndicat, légalement, une institution a-politique, greffée essentiellement sur l'entreprise ou même l'établissement, et vouée presque par la force des choses à une pure

action de contrôle et de revendication limitée aux seuls plans des intérêts professionnels de ses membres considérés en tant que salariés de cette entreprise.

Ce n'est pas à dire que le mouvement syndical n'a pas débordé ce rôle dans l'expression de sa personnalité à certaines périodes de son histoire ; ce que je veux dire, c'est que le *Code du travail*, dans ses institutions mêmes, confine le syndicalisme au rôle que je viens de décrire.

Comme le dit Philip Cutler dans son ouvrage, *Le Code du travail du Québec*, « la définition d'« association de salariés » prévoit expressément le but essentiel requis pour l'existence et la reconnaissance d'une association de salariés. Toute dérogation à ce but expressément prévu par le législateur peut avoir comme conséquence non seulement une absence d'existence juridique, mais la dissolution expresse de la prétendue association de salariés »<sup>1</sup>.

Il faut reconnaître qu'historiquement, étant donné l'hégémonie des valeurs du capitalisme libéral en Amérique du Nord, cet « isolement » de nos systèmes de relations industrielles, et donc de notre syndicalisme, de la chose politique a été accepté comme allant pratiquement de soi, aussi bien par la population en général que par les travailleurs salariés et les associations syndicales elles-mêmes.

Ce rôle a-politique du syndicalisme nord-américain, cet « économicisme » dans lequel nos législations du travail le confinent, cette qualité de « chien de garde » d'un patronat local par ailleurs souverain, est tellement ancrée dans nos mœurs sociales que, même si la société libérale n'est plus ce qu'elle était et que des facteurs nouveaux, (que nous verrons plus loin) appellent une définition renou-

---

<sup>1</sup> Philip CUTLER, *Le Code du travail du Québec*, Montréal, Les livres Tundra, 1970, p. 28.

velée des rôles respectifs des agents en relations du travail, on ne peut, dans plusieurs milieux, imaginer d'autres rôles pour les syndicats que ceux que la loi leur a historiquement concédés.

Ceci explique, en plus des intérêts évidents des partisans du *statu quo*, l'incompréhension et même l'appréhension de l'opinion publique à la seule pensée que le mouvement syndical pourrait vouloir déborder son rôle de revendication économique et professionnelle pour agir au plan de la contestation globale, au plan politique proprement dit.

C'est sur cette perception du syndicalisme qu'on s'est appuyé, en définitive, pour dénoncer et mettre fin à la grève dans les services publics au printemps dernier. C'est encore cette perception qu'on a utilisée pour fustiger les leaderships syndicaux à certaines émissions de « hot lines » à la radio, dans certains éditoriaux de journaux, chez certains partis politiques.

C'est aussi du moins en partie au nom de cette perception du rôle syndical qu'a été interprété le schisme de la CSN l'été dernier.

Notre droit du travail continue donc à s'inscrire dans un modèle de système de relations du travail de type essentiellement libéral et fonctionnaliste ; à ne cautionner institutionnellement que des rapports « privés » entre les agents en présence ; à stabiliser ainsi ces rapports en conformité avec le système de valeurs qui lui a donné naissance.

Les structures de la négociation, les unités de représentation et de négociation, les objets mêmes de cette négociation, les mécanismes de résolution des conflits, toutes ces institutions de nos lois du travail sont donc organisées selon cette « logique » héritée du caractère privé des rôles patronal et syndical. Ceci est tellement vrai que, même dans les secteurs para-publics ou publics d'emploi, la même logique informe les réflexes des parties en présence : une

société « de la couronne », un ministère, une administration de services communautaires réagira souvent de la même façon et s'assimilera tout naturellement à un patron privé du secteur industriel dans son comportement administratif ainsi qu'à la table de négociations. La même remarque vaut aussi dans bien des cas pour la partie syndicale.

Une des principales pierres d'achoppement aux négociations des années récentes dans les secteurs publics et para-publics d'emploi a été, à mon avis, cette transposition à peu près totale dans ces secteurs, des mentalités, des attitudes, des méthodes d'action et des mécanismes hérités du secteur privé.

Il semble qu'on ait manqué de l'imagination nécessaire pour vaincre les habitudes acquises ou pour corriger là où il aurait fallu le faire, les limites ou les lacunes d'un système de droit encore trop marqué de la tradition libérale et privée comme l'est celui représenté par le *Code du travail*.

Comment résumer, d'une manière un peu plus schématique et ordonnée ces réflexions premières pour qu'elles puissent mieux servir de cadre aux considérations qui vont suivre ?

Je précise d'abord que, lorsque j'affirme que notre droit du travail est tributaire du libéralisme économique dans ses postulats de base, je ne veux aucunement donner à entendre que ce droit n'a pas développé, avec le temps, un esprit qui lui est propre ainsi qu'un particularisme dans ses techniques et ses juridictions qui l'opposent en quelque sorte au droit commun représenté par le Code civil, ici au Québec par exemple.

Ce que je veux souligner, c'est que, tout en progressant vers une plus grande autonomie juridique, surtout dans la reconnaissance et l'organisation des rapports collectifs du travail, il maintient par

ailleurs intacts, de par sa philosophie et l'ensemble de ses dispositions, les principes de fond qui, dans une société de type libéral (ou néo-libéral) organisent les rapports entre les agents économiques eux-mêmes ainsi qu'entre eux et l'État.

Je mentionnerai quatre de ces principes qui, dans notre droit du travail, organisent les rapports entre les trois participants classiques au système de relations industrielles qui est le nôtre: patronat, syndicat, État, principes qui semblent être remis en question par certains facteurs d'évolution que je discuterai dans le reste de cet exposé.

Ces principes sont les suivants :

1. La bipolarisation des rapports entre les fonctions dites de direction et celles dites d'exécution organisée selon le partage dichotomique issu de la relation classique employeur-employé elle-même analysée à partir du concept de la subordination juridique de celui-ci envers celui-là. C'est cette distinction étanche qui est consacrée par notre *Code du travail* et qui détermine essentiellement les rôles et les pouvoirs respectifs des parties en présence : entreprise et syndicat ;
2. Le caractère décentralisé des décisions en matière économique et industrielle et, en conséquence le caractère « parcellaire », local et limité de la négociation et de la convention collective ;
3. La non-intervention, sauf pour poser les règles du jeu, des pouvoirs publics dans les rapports, considérés comme « privés », des deux « partenaires » immédiats, dont découle le même caractère « privé » de la convention collective dont ils sont, selon la philosophie libérale, les plus aptes et les mieux placés, selon leurs intérêts respectifs propres, pour en déterminer les règles et assurer l'exécution ;

4. Le rôle de l'État conçu comme celui de l'État-gouvernement seulement, et le confinement traditionnel du droit du travail, celui des rapports individuels comme celui des rapports collectifs, aux agents « privés » de l'économie. Remarquons que, même si depuis 1965, le *Code du travail* inclut les pouvoirs publics dans sa définition d'« employeur », toute l'économie du Code a été originellement conçue en regard du secteur privé de l'économie. C'est une des raisons, à mon avis, des difficultés très considérables qu'éprouvent nos démocraties libérales nord-américaines à inventer les structures juridiques des rapports collectifs de travail dans les secteurs publics d'emploi où l'État a consenti à s'abaisser au rang d'employeur un peu « comme les autres ».

*Les facteurs d'évolution et de remise en question de cette « philosophie »*

Je m'attacherai, dans cette partie, à souligner et à commenter trois facteurs d'évolution que je ne prétends aucunement exclusifs dans leurs effets sur nos lois du travail mais qui m'apparaissent représentatifs des défis qu'ils posent au législateur et aux parties en présence pour l'avenir de nos relations du travail.

*Les relations du travail face aux aspirations des « nouveaux syndiqués »*

Les changements dans les structures d'emploi, l'importance accrue des cols blancs en général, des semi-professionnels et des professionnels ainsi que des cadres de toutes dénominations, de même que l'extension de la formule syndicale à ces « nouvelles » catégories de salariés semblent nous révéler que les structures de pouvoir et les mécanismes de relations collectives consacrés dans

les dispositions du *Code du travail* ne répondent pas ou répondent mal aux caractéristiques et aux aspirations de ces groupes de salariés. Un ingénieur, un travailleur social, un professeur d'université, un enseignant en général, un médecin, un journaliste professionnel, etc., ne peuvent, dans l'exercice même de leurs fonctions, pas plus que dans leurs rapports avec les directions qui les emploient, se contenter, à l'instar des cols bleus de l'industrie, de la distinction étanche qui est faite par notre droit du travail entre les fonctions de direction d'une part, et celles de pure exécution d'autre part.

De par leur formation même, les tâches qu'ils accomplissent, la dose de connaissances scientifiques et professionnelles qu'ils doivent y apporter, le niveau où ces tâches se situent, l'autonomie dont ils ont besoin pour s'en acquitter professionnellement avec compétence, tout cela fait qu'ils ne peuvent faire autrement qu'aspirer à une certaine co-gestion de l'organisme auquel ils consacrent leur activité, ainsi qu'à une auto-gestion caractérisée dans l'exercice même de leur profession.

C'est là un exemple actuel de la difficulté, sinon de l'incapacité du *Code du travail* d'absorber et de résoudre, de par ses dispositions mêmes, les conflits souvent quasi insolubles qui surgissent autour de cette question. Je pense, par exemple, aux conflits qui ont eu cours dans certaines agences de services communautaires où les revendications des employés professionnels n'étaient pas seulement de nature monétaire mais portaient surtout sur le statut de ces employés face à l'administration et où l'auto-gestion dans le travail et la co-gestion dans la direction constituaient la véritable question en litige ainsi qu'un défi quasi insurmontable pour les parties à la table des négociations. Ce problème, sauf erreur, a d'ailleurs, dans au moins un cas précis que j'ai à l'esprit, conduit l'organisation à disparaître. Il se pose, et il se posera encore davantage dans les organisations, surtout celles de petite taille, où le personnel est

essentiellement composé de professionnels ou de scientifiques qui « produisent » eux-mêmes le service offert par ces organisations.

On sait combien les relations du travail chez les enseignants des secteurs élémentaire, secondaire et collégial ont été marquées par les conflits reliés aux revendications de ces derniers en matière de participation aux décisions d'ordre pédagogique dans les écoles ou collèges. Combien aussi on ne supporte pas, chez eux, que les décisions relatives à la classification, à l'évaluation et au statut professionnel, soient purement et simplement imposées d'en haut. Combien encore, on a combattu les pouvoirs de « patrons » dévolus aux commissions scolaires en matière de discipline, de licenciement, de renvoi, etc.

De même dans les universités, au fur et à mesure que l'idée syndicale fait son chemin chez le corps enseignant, se posent d'une façon brutale et ouverte désormais les problèmes quasi-inextricables de la délimitation juridique que notre *Code du travail* exige entre ce qu'on peut appeler la « direction » et les « salariés-exécutants » chez le corps professoral. Un directeur de département, un vice-doyen, sont-ils avant tout des « administrateurs » ou d'abord des « enseignants » syndicables ? La jurisprudence est aux prises avec ces problèmes et elle risque fort, avec un outil aussi peu adapté à ces situations que l'est notre *Code du travail*, de mettre du temps à se stabiliser et à rendre compte d'une manière satisfaisante aux intéressés. C'est que la réalité sociologique d'une université n'est pas celle que le législateur avait en vue lorsque les lois du travail qui ont conduit au Code actuel ont été adoptées. Toujours dans la même veine, jusqu'à quel point peut-on distinguer entre l'« administration » d'une université et le corps professoral qui est appelé à siéger aux différentes instances qui la régissent ? Un des grands malaises, présentement, c'est la dichotomie que nos schèmes traditionnels nous imposent entre l'administration « fonctionnarisée » en quelque sorte et les membres du corps enseignant qui tendent à se percevoir (et

sont trop souvent perçus par l'administration) comme des salariés aux intérêts opposés à cette même administration. Je ne veux pas faire d'angélisme, mais tout ce que je constate, c'est qu'à mesure que la bureaucratisation des institutions universitaires s'amplifie, et que les professeurs sentent le besoin de recourir à des formes d'organisation plus musclées qu'auparavant, je me demande si les modèles juridiques et les mécanismes qu'imposent le *Code du travail* sont vraiment adaptés à ces situations et s'ils ne viennent pas obnubiliser, tant chez les administrateurs que chez le corps enseignant, l'idée même de communauté qui, sociologiquement est celle qui devrait l'emporter dans la réalité de la vie universitaire. Cette notion risque fort de ne pas y trouver son compte étant donné les clivages que les formes juridiques imposées par nos lois du travail semblent vouloir imposer aussi bien à l'intérieur du corps professoral lui-même qu'entre ce dernier et l'institution à laquelle ils appartiennent.

Enfin, pour en finir avec cet exemple, il est bon, je crois, de noter combien les conflits du travail des années récentes dans le monde universitaire ont mis en lumière les déficiences de nos lois du travail lorsque les institutions impliquées ne mettent plus en rapport, dans une relation exclusive, la direction seule et le groupe d'employés immédiatement intéressé (v.g. employés de soutien), mais aussi d'autres groupes (v.g. professeurs et étudiants) qui ne sont pas dans un même type de relations avec cette direction et qui sont directement touchés par ces conflits. Le *Code du travail* ne met en présence, dans ses mécanismes pour régler de tels conflits, que les deux parties juridiquement intéressées, ce qui rend très ambiguë et pour le moins inconfortable la situation des autres groupes qui composent la « communauté universitaire » et qui sont en quelque sorte tenus à l'écart juridiquement alors qu'ils sont drôlement impliqués sociologiquement.

Je me suis attardé à ces exemples parce qu'ils me semblent illustrer assez bien certains problèmes à l'ordre du jour. On pourrait,

tout aussi utilement y situer le problème des cadres en général et tirer peut-être de cette analyse la véritable explication pourquoi il nous est tellement pénible d'envisager sereinement l'éventualité de leur regroupement. Comment, en effet, concilier cette « philosophie » de nos lois du travail avec l'idée d'un tel syndicalisme généralisé ?

Dans une vision traditionnelle des choses, cela apparaît comme impossible. Le législateur québécois y a d'ailleurs très vite renoncé !

Enfin, l'idée même de « participation » qu'on a tant galvaudée ces dernières années, et qu'on a trop souvent utilisée comme solution factice aux problèmes de gestion dans le monde du travail, risque de rester lettre morte ou de donner lieu à de graves difficultés d'implantation car (et il faut insister sur ce fait) elle est tout bonnement ignorée juridiquement par nos lois du travail et par l'esprit qui les anime. Les exemples de formules de « participation » avortées pullulent dans nos répertoires d'expériences ouvrières-patronales.

Je ne veux pas monter en épingle indûment ces inadaptations ou ces difficultés de nos lois du travail actuelles face à ces problèmes relativement nouveaux que provoque l'avènement au syndicalisme de groupes de salariés et d'institutions qui souffrent mal les vieilles catégories juridiques et les structures de pouvoir consacrées par ces lois. Je ne prétends pas que les solutions sont faciles à trouver, quel que soit d'ailleurs le type de société auquel on a affaire, ni qu'il soit approprié de vouloir trop rapidement ou trop radicalement les délaisser pour en adopter de nouvelles. Je constate simplement que leurs déficiences contribuent à les discréditer aux yeux des intéressés et à inciter ces derniers à chercher la solution à leurs problèmes en dehors de ces législations, à remettre en cause le système de valeurs même qui les supporte. Elles les justifient d'avoir recours à des modes d'actions extra-légaux ou franchement illégaux qui contribuent, par le fait même, à « politiser » les situations en cause.

Les relations du travail à l'heure des choix politiques

Un deuxième facteur d'évolution de notre société qui tend à remettre en question le caractère fonctionnel de nos lois du travail, c'est ce que j'appellerais la fin de l'autonomie traditionnelle des systèmes de relations industrielles par rapport à l'administration de la chose publique, à la fonction politique dans son sens le plus large et aux décisions communautaires qui sont les siennes désormais.

En d'autres termes, les systèmes de relations industrielles sont de plus en plus liés organiquement aux choix politiques et aux décisions qui en émanent sous forme de programmes de toutes sortes en matière économique et sociale. C'est là le résultat net de la socialisation des économies, de l'interdépendance accrue des centres de décision autrefois autonomes, et du rôle sans cesse croissant de l'État et de ses agences dans les fonctions vitales des sociétés contemporaines.

Or, notre *Code du travail*, comme je l'ai dit, est issu du libéralisme économique. Il consacre dans ses dispositions des valeurs et des institutions issues d'un laisser-faire collectif qui répondent mal, sinon pas du tout, aux exigences nouvelles que lui impose cette société. J'aimerais en donner quelques exemples.

La convention collective telle que définie dans le Code, avec les pouvoirs respectifs qu'elle consacre de la part des parties négociatrices, avec la notion de « condition de travail » qu'elle utilise, avec le cadre étroit de l'unité de négociation qui est le sien, ne peut actuellement répondre d'une façon valable aux exigences d'une politique de main-d'œuvre cohérente. Nous n'en sommes pas, d'ailleurs, loin de là, à une telle politique. Mais, même les efforts déployés par les pouvoirs publics pour atténuer les chocs des changements technologiques, des fermetures totales ou partielles d'usines, du reclassement des salariés impliqués et de toutes les mesures qui gravitent

Gérard Hébert

autour de cette question, se heurtent souvent de front aux droits de direction tels que consacrés par le *Code du travail*, au morcellement des unités de négociations et d'ancienneté des syndiqués, etc. Tout cela est bien connu. Ce à quoi on songe moins, c'est que, à venir jusqu'aux années récentes, déficiente ou non, la convention collective n'était pas perçue comme dysfonctionnelle car on était moins sensible à des considérations d'ordre macro-économique et, je dirais même, d'« éthique sociale » qu'on l'est maintenant. Autrement dit, on accepte de moins en moins le caractère « normal » du chômage, de l'insécurité d'emploi, des mises à pied brutales, des pertes de revenus qu'elles occasionnent. Les pouvoirs publics obéissent pour leur part, à des motifs d'efficacité et de rendement social alors que les salariés et leurs organisations, quant à eux, réagissent aux exigences d'une prise de conscience inédite du droit au travail et au revenu. Mais le résultat net est le même : de nouvelles lois (ex. : la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre*) et de nouveaux mécanismes (comités de reclassement, etc.) doivent venir compléter et même remplacer les dispositions du *Code du travail* car ce dernier ne peut absorber ou régler seul les tensions créées par ces problèmes. Et même ces outils nouveaux étant encore très imparfaits, la nouvelle conscience sociale dont je viens de faire état, transpose alors les données du problème dans leur dimension communautaire et cherche alors à les résoudre politiquement : le système lui-même est mis en cause et les mécanismes classiques de solutions prévues par nos lois du travail : grève professionnelle, piquetage symbolique, ont tendance à être délaissés comme étant inutiles et hypocrites pour faire place aux manifestations de masse, à la mobilisation de l'opinion publique, à l'occupation des lieux de travail, à l'appel aux solidarités extérieures, etc. Plusieurs conflits récents du travail au Québec cautionnent cette façon de voir.

Si nous considérons pour un moment les secteurs de l'éducation et de la santé au Québec, il est clair que les politiques gouverne-

mentales instaurées depuis les années '60 en ces domaines ont démontré que la convention collective, telle que définie et organisée par notre *Code du travail*, n'a pu répondre adéquatement aux exigences de négociation et de résolution des conflits posées par ces nouvelles politiques. La passation du « Bill 25 » en 1967, illustre bien, quoiqu'on en pense par ailleurs, l'incapacité des mécanismes de négociation du *Code du travail* à articuler valablement les résultats de négociations localisées, fragmentées, disparates, aux impératifs d'une politique salariale elle-même fonction d'une volonté de rationalisation globale de ce secteur.

Pour reprendre l'exemple du monde universitaire, la prise en charge par le ministère de l'Éducation, par le biais de sa politique budgétaire, des conditions de travail et de traitements des professeurs, induit ces derniers à se regrouper pour fins de représentation et de négociations. Cependant, alors que selon nos lois du travail, les administrations locales sont juridiquement les patrons et que les paramètres légaux de leurs accréditations sont tout au plus les universités dans chaque cas, l'ambiguïté qu'on a déjà soulignée dans le cas des secteurs scolaire et hospitalier se répète ici. Il n'est probablement pas exagéré de prévoir des difficultés considérables, au niveau local, au fur et à mesure que les instruments offerts par le *Code du travail* seront utilisés et qu'ils se révéleront, là aussi, inaptes à cerner convenablement l'enjeu réel de problèmes qui déjà dépassent les limites des unités de négociations localisées et les pouvoirs réels des directions locales qui pourtant seront juridiquement les seules habilitées à « négocier » avec leurs professeurs. Les problèmes du monde universitaire sont déjà d'ordre « politique » alors que le droit du travail ignore, dans ses dispositions formelles, cette dimension.

En rapport avec cette idée de l'incapacité institutionnelle du *Code du travail* de répondre aux exigences des politiques nécessaires

en matière économique et sociale, il me faut au moins rappeler combien les dispositions du Code en matière de négociation collective représentent un obstacle de taille à l'idée même et à la pratique de la négociation sectorielle là où cette formule pourrait aider à dédouaner certains problèmes dont, dit-on, ce serait « demander trop » à la convention collective (entendons la convention collective telle qu'organisée et permise par le Code) d'assumer ces problèmes. Le législateur n'a pas, jusqu'à ce jour, réussi à amender le Code de façon à lui permettre d'encadrer un tel mécanisme là où la nature des problèmes et la volonté des parties devraient les induire à y recourir.

Un dernier exemple, à ce chapitre, que je ne ferai que rappeler, bien qu'il soit, à mon avis, un des plus représentatifs de notre propos, c'est l'incapacité, pour nos lois du travail, de permettre une pénétration syndicale plus étendue chez les plus démunis des travailleurs salariés. Le concept de l'accréditation localisée fondée sur l'adhésion majoritaire absolue des groupes requérants, empêche les organisations syndicales existantes de pénétrer ces secteurs de main-d'œuvre, et frustre les salariés impliqués des droits collectifs et des protections qui, pourtant, sont supposément offertes à tous les « salariés » par notre *Code du travail*.

Il résulte de cette situation que les centrales syndicales, outre qu'elles sont conscientes des limites mêmes de leur action traditionnelle dans les cadres juridiques existants, développent une mauvaise conscience à l'endroit des laissés pour compte du système et ont tendance à se donner de nouveaux objectifs, à entreprendre des actions inédites, à « politiser » donc le débat en débordant de l'action de type professionnel et en « radicalisant » leur action pour s'attaquer au système économique et social lui-même. Le « deuxième front » de la CSN, ainsi que le « seul front » de la FTQ en sont les exemples.

De leur côté, les travailleurs non organisés tendent pour leur part à développer des réflexes négatifs à l'endroit de l'organisation syndicale traditionnelle et à chercher les solutions à leurs problèmes au moyen de formules d'action de type spontanément « sociétal » genre comités de citoyens, groupements populaires de base, etc.

### Les relations du travail et l'Etat-employeur

Enfin, un troisième élément d'évolution qui fait éclater les schèmes traditionnels de nos lois du travail, c'est l'avènement des pouvoirs publics comme employeur le plus important de la collectivité. Je n'ai pas l'intention d'insister longuement sur ce sujet. D'autres conférenciers en ont été chargés. Tout ce que je veux souligner ici, c'est le fait que l'État en donnant accès à la négociation collective à ses propres employés et en devenant, en dépit des ambiguïtés juridiques déjà soulignées plus haut, l'employeur ultime et réel de ceux qui dépendent de lui dans la détermination de leurs salaires et de leurs conditions de travail (fonction para-publique), a contribué par la force des choses à « politiser », non seulement pour les groupes impliqués, mais pour l'ensemble du système de relations industrielles des questions qui, selon l'esprit de nos lois du travail, sont d'ordre purement professionnel et catégoriel.

Il ne peut en être autrement du moment que des questions aussi « économiques » et « fonctionnelles » que les salaires, les conditions de travail, la sécurité d'emploi, les avantages sociaux sont dorénavant liées directement aux choix politiques qui déterminent les prévisions budgétaires et mettent la masse salariale des employés dans un rapport de concurrence direct avec les autres obligations que se sont créées les pouvoirs publics ainsi qu'avec le secteur privé de l'économie auquel, dans notre type de société, l'État est ultra-sensibilisé.

Au plan même des mécanismes du *Code du travail*, les récentes rondes de négociations ainsi que les conflits auxquels elles ont donné

lieu indiquent clairement que le refus, par les pouvoirs publics, de faire le départ qui s'imposerait entre leur statut d'employeur selon le Code et celui d'État-gouvernement, vicie à leur base même les mécanismes de la négociation ainsi que ceux du règlement des conflits qui sont pourtant prévus pour tous, sans exception, dans cette législation.

Le refus de négocier la masse salariale sous prétexte de prérogatives budgétaires, l'absence de recours à la conciliation ou du moins à la médiation analogique à ce qui est prescrit par le Code, le refus d'envisager un arbitrage volontaire et exécutoire tel qu'offert aux parties négociatrices par le *Code du travail* au motif que l'État est souverain ; l'ignorance des dispositions de l'article 99 du Code et la passation de la loi 19 le printemps dernier, tout cela, indépendamment des autres jugements qui peuvent y être apportés, indique assez nettement que notre *Code du travail*, dans ses mécanismes de base, n'a pu, jusqu'à présent, absorber les conflits dans ces secteurs d'emploi ou en disposer par le seul jeu de leur application.

En guise de conclusion, je tiens à insister sur le fait que toutes ces critiques ne se veulent que des constatations. Je ne saurais à partir de là, conclure que ces déficiences sont facilement corrigibles ni que les corrections seraient nécessairement meilleures que ce qui existe présentement. Tout ce que je retiens de ceci, c'est que, pour reprendre les expressions des organisateurs de ce congrès, l'isolement de l'« industriel » du « politique », que nos démocraties nord-américaines ont réussi à établir jusqu'aux années récentes, disparaît graduellement. En conséquence, la politisation « a-sociétale » (qui à mon avis est plutôt l'absence de politisation) tend à faire place, par la force de l'évolution sociale, à la politisation « sociétale » i.e. à la politisation tout court des problèmes de relations industrielles.

Les lois du travail sont-elles alors elles-mêmes un facteur de politisation, de par leur caractère dysfonctionnel en économie moder-

---

ne, ou ne sont-elles plutôt qu'à la remorque d'une mutation de l'idéologie de la société globale ?

Je crois, pour un, qu'elles sont ces deux choses à la fois. Les déficiences que j'ai tenté d'illustrer contribuent sûrement à la politisation de nos relations du travail. Jusqu'à quel point et dans quelle mesure peuvent-elles être corrigées sans supposer un système économique totalement différent de celui qui est le nôtre à l'heure actuelle ? La réponse à cette question est justement celle qui dépend de cette mutation idéologique communautaire et du caractère, réformateur ou révolutionnaire, qu'elle prendra dans les années qui viennent.



## TIRÉS À PART

1. La philosophie du Code du travail, par Jean-Réal Cardin
2. Perspectives nouvelles des Relations industrielles, par Émile Gosselin
3. Les formes historiques de politisation du syndicalisme au Québec, par Léo Roback
4. Notes juridiques sur le régime d'accréditation au Québec et sur l'arbitrage des griefs, par Claude D'Aoust et André Rousseau
5. La satisfaction à l'égard de la tâche et la satisfaction à l'égard de la carrière, par Jean-Marie Rainville

On peut se procurer gratuitement, en écrivant à l'adresse ci-dessous, un exemplaire de chaque tiré à part de la série. Les exemplaires additionnels se vendent 25 cents chacun.

Écrire au  
Service des publications,  
École de relations industrielles,  
Université de Montréal,  
C.P. 6128, Montréal, 101.

