

Université de Montréal

L'impact de l'évolution de l'interprétation constitutionnelle de la liberté d'association sur  
l'accréditation multipatronale

*Par*

Florence Laporte-Murdock

Faculté de droit

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maîtrise en droit (LL. M.)

Août 2023

© Florence Laporte-Murdock, 2023

Université de Montréal

Faculté de droit

---

*Ce mémoire intitulé*

**L'impact de l'évolution de l'interprétation constitutionnelle de la liberté d'association sur  
l'accréditation multipatronale**

*Présenté par*

**Florence Laporte-Murdock**

*A été évalué par un jury composé des personnes suivantes*

**Renée-Claude Drouin**  
Présidente-rapporteuse

**Michel Coutu**  
Directeur de recherche

**Isabelle Martin**  
Membre du jury

## RÉSUMÉ

Le *Code du travail*, pièce maîtresse du droit des rapports collectifs du travail au Québec, ne reconnaît pas l'accréditation multipatronale et érige certains obstacles aux négociations collectives multipatronales. Au tournant des années 2000, la Cour suprême du Canada (ci-après « Cour suprême ») a élargi l'interprétation donnée à la liberté d'association prévue à l'alinéa 2*d*) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (ci-après « Charte canadienne »). Cette dernière protège désormais, dans une certaine mesure, les droits fondamentaux d'association, de négociation collective et de grève. Dans ce mémoire, l'auteure évaluera s'il est possible de remettre en question la légalité de l'interdiction de l'accréditation multipatronale, un postulat implicite sur lequel repose le *Code du travail*, par une contestation de sa validité constitutionnelle. Pour ce faire, l'auteure tracera un bref portrait historique et sociologique des rapports collectifs du travail pour mieux situer la question, exposera l'état du droit en matière d'accréditation multipatronale, fera un tour d'horizon de la littérature portant sur les insuffisances du modèle de relations industrielles actuel en rapport à l'accréditation multipatronale et résumera l'interprétation donnée à la liberté d'association par la Cour suprême. Ensuite, à partir d'un cas hypothétique, et en se basant sur le cadre analytique développé par la Cour suprême dans la trilogie de 2015, l'auteure analysera l'histoire des relations de travail au Canada, la portée du droit garanti par l'alinéa 2*d*), les valeurs inhérentes à la Charte canadienne et le droit international du travail pour tenter de construire un argumentaire autour de l'existence d'une entrave substantielle au droit à un processus véritable de négociation collective et, le cas échéant, d'évaluer si la violation est justifiée en vertu de l'article premier de la Charte canadienne.

Mots-clés : droit du travail, droit des rapports collectifs du travail, négociation collective, liberté d'association, accréditation multipatronale, négociation collective multipatronale.

## ABSTRACT

The *Labour Code* does not recognize multi-employer certification and erects certain obstacles to multi-employer collective bargaining. At the turn of the 2000s, the Supreme Court of Canada (the « Supreme Court ») broadened the interpretation given to the freedom of association under section 2(d) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the « Canadian Charter »). The latter now protects, to a certain extent, the fundamental rights of association, the right to bargain collectively and the right to strike. In this thesis, the author will assess whether it is possible to question the legality of the prohibition of multi-employer accreditation by challenging its constitutional validity. In order to answer this question, the author will briefly study historical and sociological aspects of labour relations, present the state of the law concerning multi-employer certification, provide an overview of the literature regarding the insufficiencies of the industrial relations model in relation to multi-employer certification and summarize the interpretation given by the Supreme Court to freedom of association. Then, based on a hypothetical case and the analytical framework developed by the Supreme Court in the 2015 trilogy, the author will analyze the history of labour relations in Canada, the scope of the right guaranteed under section 2(d), the underlying values of the freedom of association and the international labour law in an attempt to build an argument around the existence of a substantial interference with collective bargaining and, where applicable, to assess whether the violation is justified under section 1 of the Canadian Charter.

Keywords: labour law, collective labour law, collective bargaining, freedom of association, multi-employer certification, multi-employer collective bargaining.

## TABLE DES MATIÈRES

<i>RÉSUMÉ</i> .....	<i>I</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>II</i>
<i>TABLE DES MATIÈRES</i> .....	<i>III</i>
<i>LISTE DES ABRÉVIATIONS</i> .....	<i>VI</i>
<i>REMERCIEMENTS</i> .....	<i>VIII</i>
<i>INTRODUCTION</i> .....	<i>1</i>
<i>1. Revue de littérature</i> .....	<i>4</i>
1.1    Système de relations industrielles québécois .....	4
1.1.1    Traditions juridiques et modèles nationaux du droit du travail.....	5
1.1.2    Modèle de rapports collectifs du travail américain.....	12
1.1.3    Évolution du système de rapports collectifs du travail canadien et québécois .....	17
1.1.4    Évolution et défis du droit du travail québécois.....	24
1.2    État du droit concernant l'accréditation multipatronale au Québec .....	26
1.2.1    Terminologie .....	26
1.2.2    Accréditation multipatronale dans le secteur privé au Québec .....	27
1.2.3    Exceptions à l'accréditation et à la négociation collective par établissement .....	31
1.3    Insuffisances du modèle de relations industrielles actuel et accréditation multipatronale	
36	
1.3.1    Considérations préalables.....	37
1.3.2    Des changements nécessaires au Québec qui ne datent pas d'hier .....	40
1.3.3    Diverses solutions envisagées se rapportant à l'accréditation et aux négociations	
multipatronales au Québec .....	50
1.3.4    Quelques critiques et solutions venant d'ailleurs en Amérique du Nord.....	56
1.4    Liberté d'association : un changement de paradigme .....	62
1.4.1    Trilogie de 1987 .....	64
1.4.2    Arrêt <i>Dunmore</i> .....	65
1.4.3    Arrêt <i>Health Services</i> .....	68
1.4.4    Arrêt <i>Fraser</i> .....	71

1.4.5	Trilogie de 2015 .....	73
1.4.5.1	Arrêt Police montée .....	74
1.4.5.2	Arrêt Meredith .....	78
1.4.5.3	Arrêt Saskatchewan .....	79
2.	<i>Problématique et méthodologie</i> .....	83
3.	<i>Analyse</i> .....	85
3.1	Proposition de recherche: validité constitutionnelle de l'interdiction de l'accréditation multipatronale .....	85
3.1.1	Histoire des relations de travail au Canada et au Québec .....	88
3.1.1.1	Histoire du développement du syndicalisme québécois et canadien .....	88
3.1.1.2	Loi des syndicats professionnels de 1924 et Loi des relations ouvrières de 1944 .....	92
3.1.1.3	Ancien régime d'accréditation multipatronale en Colombie-Britannique .....	95
3.1.2	Interdiction de l'accréditation multipatronale, portée du droit garanti par l'alinéa 2 <i>d</i> ) et valeurs inhérentes à la Charte canadienne .....	97
3.1.3	Droit international du travail .....	101
3.1.3.1	Réception en droit canadien .....	101
3.1.3.2	Conventions de l'Organisation internationale du travail et Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations .....	103
3.1.3.3	Décisions du Comité de la liberté syndicale .....	108
3.1.4	Existence d'une entrave substantielle .....	113
3.1.4.1	Est-ce que l'objet de l'interdiction de l'accréditation multipatronale a pour objet d'entraver substantiellement le processus véritable de négociation collective? .....	114
3.1.4.2	Est-ce que l'interdiction de l'accréditation multipatronale a pour effet d'entraver substantielle le processus véritable de négociation collective? .....	116
3.1.5	Justification en vertu de l'article premier de la Charte canadienne .....	121
3.1.6	Synthèse .....	127
	<i>CONCLUSION</i> .....	132
	<i>ANNEXE I</i> .....	136
	<i>ANNEXE II</i> .....	139
	<i>ANNEXE III</i> .....	140
	<i>ANNEXE IV</i> .....	141

<i>TABLES BIBLIOGRAPHIQUES</i> .....	144
--------------------------------------	-----

**LISTE DES ABRÉVIATIONS**

- AFL: American Federation of Labour
- BIT : Bureau international du Travail
- C.c.Q. : Code civil du Québec
- C.c.t : Code canadien du travail
- C.R.O.: Commission de relations ouvrières
- C.t.: Code du travail
- CCRI : Conseil canadien des relations de travail
- CEACR : Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
- CIO: Congress of Industrial Organizations
- CLS : Comité de la liberté syndicale
- CRT : Commission des relations du travail
- CSC : Cour suprême du Canada
- CSE : Comité social et économique
- CSN : Confédération des syndicats nationaux
- CTCC : Confédération des travailleurs Catholiques du Canada
- FTQ : Fédération des travailleurs du Québec
- GRC : Gendarmerie royale du Canada
- LCD : Loi sur le contrôle des dépenses
- LDCC : Loi sur les décrets de convention collective
- LMLRTE : Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi
- LPEA : Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles
- LRO : Loi sur les relations ouvrières
- LRT : Loi de 1995 sur les relations de travail
- LRTA : Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture
- NLRB: National Labor Relations Board
- OIT : Organisation internationale du travail
- ONU : Organisation des Nations unies

PIDESC : Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels Américains

PRRF : Programme des représentants des relations fonctionnelles

PSESA : Public Service Essential Services Act

TAT : Tribunal administratif du travail

## REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à toutes les personnes m'ayant encouragé et ayant contribué, de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Plus particulièrement, je tiens à remercier mon directeur de recherche, Michel Coutu, pour sa patience et ses précieux conseils tout au long de mes études de deuxième cycle. Son accompagnement et ses commentaires éclairés ont grandement contribué à enrichir ce mémoire. Je tiens également à manifester ma reconnaissance et mon estime aux membres de mon jury.

Je veux également remercier le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) pour l'aide financière offerte.

Enfin, je tiens également à remercier ma famille et mes amis pour leur soutien inestimable.

## INTRODUCTION

Au tournant des années 2000, le paysage constitutionnel canadien s'est grandement modifié en matière de liberté d'association : la nouvelle interprétation donnée par la Cour suprême du Canada<sup>1</sup> à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>2</sup> protège désormais, dans une certaine mesure, les droits fondamentaux d'association, de négociation collective et de grève. Il faut se rappeler qu'en 2001, la CSC a reconnu que dans certaines circonstances, l'État a l'obligation de prendre des mesures positives pour protéger et faciliter l'exercice de la liberté d'association de certains groupes de travailleur·euse·s<sup>3</sup>. Qu'en 2007, la CSC a affirmé que la liberté constitutionnelle d'association comprend le droit à la négociation collective<sup>4</sup>. Qu'en 2015, la CSC a étendu la protection constitutionnelle au droit de grève en cas d'impasse lors des négociations collectives<sup>5</sup>. Qui plus est, de nouvelles valeurs ont pu être introduites dans le droit du travail avec l'adoption et l'interprétation des Chartes qui protègent la personne et sa dignité<sup>6</sup>. En effet, il est désormais clair que « [l]a négociation collective représente un aspect fondamental de la société canadienne qui [...] favorise la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs »<sup>7</sup>. Certain·e·s auteur·e·s affirment d'ailleurs que nous avons assisté à une constitutionnalisation du droit du travail<sup>8</sup>. Il est aussi à noter que la CSC s'est refusée à maintes reprises de constitutionnaliser un modèle particulier de représentation collective, dont le régime Wagner. Ce nouvel entendement de la liberté d'association pourrait, selon plusieurs auteur·e·s, jeter les bases d'un meilleur accès à la représentation collective des travailleur·euse·s.

---

<sup>1</sup> Ci-après « CSC ».

<sup>2</sup> *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.U.)], ci-après « Charte ».

<sup>3</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, 2001 CSC 94.

<sup>4</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

<sup>5</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

<sup>6</sup> Christian BRUNELLE, Michel COUTU et Gilles TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail: un nouveau paradigme », (2007) 48-1-2 *C. de D.* 5, p. 12.

<sup>7</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1, par. 82.

<sup>8</sup> C. BRUNELLE, M. COUTU et G. TRUDEAU, préc., note 6, p. 9.

Nonobstant ces développements constitutionnels, certains groupes de travailleur·euse·s peinent à exercer ces droits qui leur sont reconnus puisque le régime instauré par le *Code du travail*<sup>9</sup> est inadapté à leur réalité. C'est notamment le cas des travailleur·euse·s dits atypiques<sup>10</sup> et des travailleur·euse·s œuvrant dans les secteurs d'activités regroupant des petites et moyennes entreprises, comme dans les secteurs du service, de la restauration, du commerce ou de l'hôtellerie. Cela peut s'expliquer, entre autres, en raison de la taille de l'entreprise ainsi que de la mobilité et de l'instabilité de la main-d'œuvre causées par l'augmentation des emplois occasionnels, temporaires et à temps partiels<sup>11</sup>. Plusieurs auteur·e·s, certaines centrales syndicales ainsi que des commissions et comités d'experts ont déjà identifié l'accréditation auprès d'un seul employeur comme étant un obstacle à l'exercice de la liberté d'association de certains groupes de travailleur·euse·s. En effet, le *Code du travail* au Québec interdit l'accréditation multipatronale et érige certaines barrières à cette forme de négociation. D'ailleurs, la rigidité des structures des unités de négociation a été critiquée dès 1962 par le professeur Woods, qui faisait porter la conclusion de son livre sur les politiques canadiennes encadrant les relations de travail sur l'étendue des unités de négociation<sup>12</sup> :

« En général, dit-il, le problème de la structure de l'unité de négociation au Canada réside dans sa rigidité, rigidité qui fait obstacle à son évolution naturelle. Dans certaines situations, l'unité de négociation devrait être plus petite que ne le permet présentement notre législation telle que l'ont interprétée les Commissions de relations ouvrières. Plus souvent, toutefois, le besoin se fait sentir d'unités de négociation plus étendues »<sup>13</sup>.

Au fil des années, plusieurs projets de réformes législatives mettant de l'avant l'accréditation et la négociation multipatronale ont été proposés à travers le Canada, que ce soit au Québec,

<sup>9</sup> *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, ci-après « C.t. ».

<sup>10</sup> Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *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, Québec, Gouvernement du Québec, p. 519, 520, 525-533, 563.

<sup>11</sup> Jean BERNIER et Laurence Léa FONTAINE, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec: bilan et conditions d'une relance », *Les Cahiers de l'ARUC* 2012, p. 15-16.

<sup>12</sup> Gérard HÉBERT S.J., « Le Code du travail du Québec: Principales orientations », (1965) 20-1 *R.I.* 52, p. 57.

<sup>13</sup> Harry Douglas WOODS et Sylvia OSTRY, *Labour policy and labour economics in Canada*, Macmillan of Canada, 1962, p. 497-498, cité et traduit dans G. Hébert S.J., préc., note 12, p. 57.

en Ontario, en Colombie-Britannique ou au fédéral<sup>14</sup>, sans toutefois qu'aucun gouvernement n'y donne suite. Mais il y a lieu aujourd'hui de se demander : est-ce que l'évolution de l'interprétation de la liberté d'association pourrait avoir un impact sur l'interdiction de l'accréditation multipatronale? Pour ce faire, nous étudierons la proposition de recherche suivante : est-il possible de remettre en question la légalité de l'interdiction de l'accréditation multipatronale, un postulat implicite sur lequel repose le *Code du travail* par une contestation de sa validité constitutionnelle?

Pour répondre à cette question, le présent mémoire se divisera en trois parties. Dans la première partie, nous ferons une revue de la littérature qui comprendra les sujets suivants : un bref portrait historique et sociologique des rapports collectifs du travail ; un exposé de l'état du droit en matière d'accréditation multipatronale ; un tour d'horizon des textes portant sur les insuffisances du modèle de relations industrielles actuel et l'accréditation multipatronale et un résumé de l'interprétation donnée à la liberté d'association par la CSC.

Dans la deuxième partie, nous exposerons notre problématique et méthodologie.

Dans la troisième partie qui constitue l'analyse, nous utiliserons un cas hypothétique pour confronter la validité constitutionnelle de l'interdiction de l'accréditation multipatronale. Nous suivrons le cadre analytique développé dans la trilogie de 2015 en abordant l'histoire des relations de travail au Canada; l'interdiction de l'accréditation multipatronale, la portée du droit garanti par l'alinéa 2*d*) et les valeurs inhérentes à la Charte canadienne; le droit international du travail; l'existence d'une entrave substantielle au droit à un processus véritable de négociation collective et, finalement, la justification en vertu de l'article premier de la Charte canadienne.

---

<sup>14</sup> Sara J. SLINN, « Broader-Based and Sectoral Bargaining in Collective-Bargaining Law Reform: A Historical Review », (2020) 85 *Le Travail - Revue d'Études Ouvrières Canadiennes* 13, p. 13.

## 1. Revue de littérature

Afin d'être en mesure de mieux situer notre recherche, il est nécessaire de procéder à une revue de littérature. D'abord, nous ferons un survol historique et sociologique des rapports collectifs du travail pour en arriver à un portrait l'état du droit en matière d'accréditation multipatronale. Il nous faudra aussi identifier les insuffisances du modèle de relations industrielles actuel sous l'angle de l'accréditation multipatronale. Enfin nous discuterons de l'interprétation donnée par la CSC à la liberté d'association.

### 1.1 Système de relations industrielles québécois

En guise d'avant-propos, nous considérons qu'il est incontournable de bien saisir les bases fondamentales sur lesquelles repose le droit positif québécois en matière de relations de travail. Considérant que le droit d'une juridiction donnée est le produit de l'histoire et des valeurs d'une société, l'étude historique et sociologique nous aide à mieux comprendre pourquoi et comment le droit des rapports collectifs du travail s'est développé, et vers quoi il tend.

« Le droit est un construit social (*social construct*), un produit des conditions sociales. Il ne manque pas de subir les effets et les influences d'autres ordres normatifs et des divers systèmes sociaux qui façonnent les sociétés humaines. De plus, le droit, intimement lié à l'État, suit des inflexions politiques et socio-économiques qui imposent leur logique et leurs contraintes à celui-ci »<sup>15</sup>.

Ainsi, nous ferons un survol des différentes traditions juridiques et modèles nationaux en droit du travail. Puis, nous tracerons un aperçu du modèle de relations industrielles américain dont le modèle québécois s'est inspiré. Ensuite, nous suivrons l'évolution du système de rapports collectifs du travail canadien et québécois. Par la suite, nous identifierons certains défis auxquels fait face le droit du travail québécois. Étant donné le sujet du présent mémoire, une attention particulière sera portée au droit des rapports collectifs du travail.

---

<sup>15</sup> Karim BENYEKHELF, *Une possible histoire de la norme: Les normativités émergentes de la mondialisation*, 2e éd., Montréal, Éditions Thémis, 2015, p. 21.

### 1.1.1 Traditions juridiques et modèles nationaux du droit du travail

En Europe, la culture juridique romaniste et la culture juridique germanique ont alimenté l'organisation des concepts juridiques de la relation de travail. Ces deux cultures bien différentes ont été synthétisées par les pays européens afin d'encadrer le travail<sup>16</sup>. La synthèse de ces deux cultures juridiques est d'ailleurs un dénominateur commun à tous ces pays, bien que la composition soit particulière à chacun d'eux<sup>17</sup>.

Dans la culture juridique romaniste existait la *locatio hominis*, une espèce de louage des choses selon laquelle un maître, le *dominus*, accorde à autrui la jouissance d'un esclave de manière temporaire en échange d'une rémunération. Le concept de contrat de travail en soi est inexistant; le droit romain connaissait plutôt le louage des choses<sup>18</sup>. La *locatio operarum*, conçue sur le modèle de la *location hominis*, était une opération jugée avilissante selon laquelle un homme libre se plaçait au service d'autrui de son propre gré. L'homme libre (*locat se*) loue sa personne de la même manière que le maître loue son esclave (*locat servum*). La conceptualisation juridique de la relation de travail se fait donc selon une analyse contractuelle<sup>19</sup>.

Confronté à la subordination personnelle et hiérarchique qui distingue cette structure, le contrat offre la possibilité de manifester la liberté individuelle du travailleur en lui permettant d'être le négociateur de sa force de travail. C'est d'ailleurs de cette manière que différents codes civils au XIXe siècle (comme en France, en Belgique, au Luxembourg, en Italie, aux Pays-Bas et dans une partie de l'Allemagne) ont récupéré le louage de service au sens du droit romain, dont les juristes avaient conservé la tradition. Notons également que la culture

---

<sup>16</sup> Alain SUPLOT, *Critique du droit du travail*, coll. Quadrige, Paris, Presses Universitaires de France, 1994, p. 13.

<sup>17</sup> *Id.*, p. 31.

<sup>18</sup> Alain SUPLOT, *Le droit du travail*, coll. Que sais-je?, Paris, Presses Universitaires de France, 2016, p. 8.

<sup>19</sup> A. SUPLOT, préc., note 16, p. 13-14.

romaniste a dominé la conception juridique de la relation individuelle de travail en Angleterre avec la notion préindustrielle de « service »<sup>20</sup>.

Ainsi, la culture juridique romaniste conceptualise la relation de travail comme un contrat entre personnes égales<sup>21</sup>. En négociant sa force de travail, qui est de façon conceptuelle distincte, le travailleur s'objective pour permettre le montage contractuel de la force de travail<sup>22</sup>. Ces analyses sont d'ailleurs conformes à la pensée économique libérale, comme elle s'est construite à partir du XVIIIe siècle, et qui a édifié l'idée de marché ayant comme assise le principe du libre-échange entre sujets formellement égaux<sup>23</sup>.

La seconde tradition juridique ayant inspiré les droits du travail européens est germanique. Dans l'ancien droit germanique, parallèlement à la relation de travail servile, existait un contrat de vassalité, le *Treudienstvertrag*. Il s'agit d'un contrat où, en échange de protection, d'aide et de représentation, un homme libre se mettait au service d'autrui. Naissait alors entre les deux protagonistes un lien personnel de fidélité qui ressemblait aux liens familiaux et qui les associait à une même communauté de droits et de devoirs<sup>24</sup>. La vassalité permet d'établir des liens de dépendance librement consentis<sup>25</sup>. Dans la tradition germanique, la relation de travail est donc perçue comme une situation d'appartenance personnelle à une communauté. Il s'agit d'une relation placée dans la zone du statut des personnes, en contradiction à l'analyse contractuelle où la force de travail est objectivée<sup>26</sup>.

La tradition juridique germanique était bien présente au Moyen-Âge, mais elle s'est dissipée face à la montée de la tradition romaniste après la révolution industrielle en Europe continentale. En Allemagne, la conception individualiste et contractuelle du droit romain a été fortement critiquée, notamment par le juriste Otto von Gierke. Il avançait que

---

<sup>20</sup> *Id.*, p. 14-15.

<sup>21</sup> *Id.*, p. 16.

<sup>22</sup> *Id.*, p. 15.

<sup>23</sup> *Id.*, p. 16.

<sup>24</sup> *Id.*, p. 16-17.

<sup>25</sup> A. SUPLOT, préc., note 18, p. 9.

<sup>26</sup> A. SUPLOT, préc., note 16, p. 18.

juridiquement, l'individu ne pouvait être pensé de manière isolée et indépendante de la communauté à laquelle il se rapporte. Ainsi, en Allemagne, au début du XXe siècle, se sont développés des concepts issus du droit germanique pour appréhender la relation de travail<sup>27</sup>. La doctrine allemande a ensuite exercé une importante influence sur plusieurs autres pays européens où on a observé des tentatives de modifier l'analyse de la relation de travail du contrat vers le statut<sup>28</sup>. En somme, l'encadrement de la relation de travail en Europe est un amalgame des cultures juridiques romaniste et germanique, ou un amalgame des concepts de statut et contrat<sup>29</sup>. Évidemment, le montage juridique de ces cultures diffère d'un pays à l'autre.

Par exemple, en France, la Révolution de 1789 a ouvert la porte à la contractualisation où le travail n'est plus une partie du statut des personnes, mais l'objet d'un contrat de louage d'ouvrage. Le Code civil divise en deux ce type de louage : le louage de services et louage des entrepreneurs d'ouvrage par suite de devis ou marchés. Ces deux variétés reposent sur la *locatio operarum* et la *locatio operis faciendi* du droit romain<sup>30</sup>. Puis, le cadre législatif du droit du travail français s'est construit par strates successives avec l'ajout de plusieurs lois du travail et d'un code du travail. Ces ajouts ont éventuellement amené le droit du travail à devenir une branche distincte du droit<sup>31</sup>.

Le modèle français s'appuie sur une conception politique des relations de travail. Ces dernières sont appréhendées comme un lieu de pouvoir. Les idéaux de liberté et d'égalité venus avec la Révolution de 1789 se sont rapidement trouvés contredits par le travail industriel où prévaut la subordination et l'inégalité. Il fallait donc trouver un moyen de concrétiser l'égalité entre les parties du droit contractuel dans les relations de travail. C'est ainsi que l'État s'est mis à intervenir par des lois et règlements afin d'équilibrer l'échange

---

<sup>27</sup> *Id.*, p. 16-17.

<sup>28</sup> *Id.*, p. 19.

<sup>29</sup> *Id.*, p. 22.

<sup>30</sup> A. SUPIOT, préc., note 18, p. 12-13.

<sup>31</sup> *Id.*, p. 15.

salarial. Les relations de travail sont envisagées comme des relations contractuelles, mais des lois protègent la partie la plus faible du contrat (ordre public social)<sup>32</sup>.

Plus concrètement, en France, les négociations collectives se déroulent à la fois au niveau national (par secteur) et au niveau de l'entreprise. Les négociations d'envergure nationale portent sur des accords tarifaires, soit la rémunération et les conditions d'exécution du travail. Ces négociations ne toucheront toutefois pas directement l'exercice du pouvoir dans l'entreprise, sauf en ce qui a trait au respect de l'accord<sup>33</sup>. Les négociations nationales peuvent aussi être « complétée[s] par une négociation d'entreprise dont le contenu est laissé à l'initiative des parties (et l'est aussi par une négociation obligatoire portant sur les salaires effectifs, la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail) »<sup>34</sup>. De plus, le droit du travail français connaît des modes de représentation directe des salarié-e-s dans l'entreprise. Par exemple, le Comité social et économique<sup>35</sup> est une instance représentative du personnel dans les entreprises<sup>36</sup>. Dépendamment du nombre de salarié-e-s dans l'entreprise, le CSE a différentes missions et modes de fonctionnement. Pour les entreprises entre 11 et 49 salarié-e-s, il détient le rôle de présenter des réclamations individuelles et collectives des salarié-e-s en vertu des lois et conventions collectives pour certaines matières, il détient un droit d'alerte et il promeut la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein de l'entreprise. Pour les entreprises de 50 salarié-e-s et plus, le CSE, en plus des pouvoirs mentionnés précédemment, détient notamment des droits de consultation et d'information sur diverses questions, assure l'expression collective des salarié-e-s et peut gérer les activités sociales et culturelles<sup>37</sup>.

---

<sup>32</sup> *Id.*, p. 24.

<sup>33</sup> Pierre VERGE et Guylaine VALLÉE, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 54.

<sup>34</sup> *Id.*

<sup>35</sup> Ci-après «CSE».

<sup>36</sup> Ce dernier remplace les délégué-e-s du personnel, les comités d'entreprise et les comités hygiène sécurité et conditions de travail en créant une sorte de fusion de ces instances.

<sup>37</sup> P. VERGE et G. VALLÉE, préc., note 33, p. 57; *Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, J.O. 22 sept. 2017, n° 0223; RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, « Comité social et économique (CSE) », 2022, en ligne : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474/personnalisation/resultat>> (consulté le 28 juillet 2023).

En Allemagne, le droit encadrant le travail s'est d'abord inspiré du droit romain. Mais, au XIXe siècle, en opposition au rationalisme et à l'individualisme français, la culture juridique allemande s'est développée en suivant une autre direction. L'École historique allemande, dont Savigny était un grand représentant, considérait que « le droit n'est pas une construction de la raison, mais un produit de l'histoire des peuples, l'expression de leur génie propre (*Volkgeist*)<sup>38</sup> ». L'individualisme, représenté par le vide entre l'individu et l'État et instauré par la Révolution française, est aussi critiqué par cette école, en particulier par sa tendance germaniste représentée par Gierke, puisqu'il amène à ignorer l'influence des communautés humaines intermédiaires entre l'État et l'individu. La communauté est un fait social qui n'est pas librement choisi, contrairement à la société qui est une association volontaire<sup>39</sup>. C'est cette distinction qui a amené certains juristes allemands à soutenir qu'il existe, entre le droit privé et le droit public réglant respectivement les relations entre personnes et le fonctionnement de l'État, un droit social encadrant la vie des communautés<sup>40</sup>. Le droit social est, en Allemagne, un troisième ordre juridique au côté du droit public et du droit privé<sup>41</sup>.

Ainsi, est née en Allemagne une branche de droit distincte, le droit du travail (*Arbeitsrecht*). Au fil des changements politiques autoritaristes et démocratiques, ce modèle a oscillé, mais a toujours été considéré comme le droit des communautés professionnelles. L'État établit le cadre institutionnel nécessaire aux communautés (entreprises, syndicats et branches) pour gérer elles-mêmes leurs affaires. L'État ne décide donc pas à la place des communautés, il s'agit d'une cogestion entre employeurs et salarié-e-s<sup>42</sup>. Le modèle allemand est donc appréhendé selon une conception communautaire<sup>43</sup>. Les relations de travail y sont perçues comme un lieu de communautés naturelles et non un lieu de pouvoir<sup>44</sup>.

---

<sup>38</sup> A. SUPLOT, préc., note 18, p. 20.

<sup>39</sup> *Id.*

<sup>40</sup> *Id.*, p. 20-21.

<sup>41</sup> *Id.*, p. 25.

<sup>42</sup> Notons que dans le contexte allemand, lorsque l'État joue un rôle dans les relations de travail, on parle plutôt de «néo-corporatisme».

<sup>43</sup> A. SUPLOT, préc., note 18, p. 21.

<sup>44</sup> *Id.*, p. 24.

De manière plus concrète, en Allemagne, les négociations collectives se déroulent souvent au niveau sectoriel<sup>45</sup>. Les négociations d'envergure nationale visent traditionnellement l'imposition d'accords tarifaires concernant la rémunération et les conditions d'exécution de travail. Ces négociations ne porteront pas directement sur l'exercice du pouvoir dans l'entreprise, sauf en ce qui a trait au respect dudit accord. Effectivement, l'Allemagne connaît aussi un modèle de représentation directe des salarié·e·s au sein des entreprises. Les salarié·e·s peuvent jouir d'une représentation au conseil d'entreprise. Ce dernier, uniquement composé de salarié·e·s, bénéficie principalement de droits à l'information et à la consultation. Au surplus, dans les entreprises d'une certaine dimension, les salarié·e·s ont une place dans les instances mêmes de décisions (le conseil de surveillance<sup>46</sup>) et peuvent accéder à sa cogestion<sup>47</sup>.

En Grande-Bretagne, le modèle du droit du travail repose sur une conception économique. Bien que la Grande-Bretagne ait très tôt réglementé la durée de travail des enfants, ce pays a vite rejeté l'interventionnisme législatif pour se tourner vers un système unique de négociation collective, le *collective bargaining*. D'une part, la *common law* ne reconnaissait pas les accords entre les employeurs et les syndicats, d'autre part, ces derniers voulaient empêcher les juges d'écarter les ententes durement négociées<sup>48</sup>. Les syndicats attendaient de l'appareil d'État qu'il empêche les juges de s'impliquer dans les relations de travail. Ils revendiquaient donc des immunités juridiques à l'avantage de l'action syndicale. Ainsi, les relations de travail se sont construites à l'extérieur du droit, considéré comme des relations industrielles<sup>49</sup>. Le juriste Otto Kahn-Freund a relevé deux principales caractéristiques du système anglais : « l'abstentionnisme du législateur et le volontarisme des syndicats qui, en

---

<sup>45</sup> Robert PLASMAN et François RYCX, « Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage », (2001) XL-1 *Reflets et perspectives de la vie économique* 81, p. 82.

<sup>46</sup> Notons que le conseil de surveillance, instance de contrôle de l'ensemble de l'entreprise, est distinct du conseil d'administration, lequel expédie les affaires courantes, en vertu du droit des sociétés allemand.

<sup>47</sup> P. VERGE et G. VALLÉE, préc., note 33, p. 58.

<sup>48</sup> L'absence de validité juridique des conventions collectives ne posait pas de problème aux syndicats britanniques. Ceux-ci voulaient tenir les juges à distance vu la répression antisyndicale.

<sup>49</sup> A. SUPLOT, préc., note 18, p. 22.

tant que force économique, négocient les conditions de l'échange salarial sur le marché du travail »<sup>50</sup>.

Ainsi, en général, les conventions collectives en Grande-Bretagne ne sont pas considérées comme des contrats ou des codes, sauf exceptions, comme c'est le cas aux États-Unis, en France, en Allemagne, en Italie et en Suède, par exemple<sup>51</sup>. Les *collective agreements* n'ont pas d'effet normatif obligatoire, mais plutôt ce qu'on appelle un « effet automatique ». Généralement, les stipulations des conventions collectives sont tacitement incorporées dans les contrats individuels de travail<sup>52</sup>. En cas de litige individuel, comme les *collective agreements* n'ont pas force exécutoire, la ou les stipulations en cause seront présumées incorporées au contrat de travail individuel (les parties s'y réfèrent tacitement) afin que les tribunaux puissent avoir compétence. Cette méthode de l'incorporation permet de rattacher le monde des relations industrielles (sphère économique reposant sur les forces du marché) à la sphère juridique<sup>53</sup>.

En Grande-Bretagne, les négociations collectives se déroulent tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Les accords négociés peuvent à la fois avoir une portée normative et une portée contractuelle, en ce qu'ils créent des obligations entre les parties cocontractantes, tel le droit de consultation du syndicat pour certaines décisions patronales ou l'obligation pour l'employeur de respecter l'ancienneté<sup>54</sup>. Notons également que pour Kahn-Freund, l'obligation de paix industrielle est l'élément central de la fonction contractuelle de la négociation collective<sup>55</sup>. Contrairement au droit continental européen, la représentation des

---

<sup>50</sup> Alain SUPLOT, *Les modèles nationaux de droit du travail*, 7<sup>e</sup> éd., coll. Que sais-je ?, Paris, Presses Universitaires de France, 2019, p. 19 aux pages 22-23; Otto KAHN-FREUND, Paul DAVIES et Mark FREEDLAND, *Labour and the Law*, 3<sup>e</sup> éd., London, Stevens & Sons, 1983, p. 21.

<sup>51</sup> O. KAHN-FREUND, P. DAVIES et M. FREEDLAND, préc., note 50, p. 154-156.

<sup>52</sup> Otto KAHN-FREUND, « Collective Agreements in the United Kingdom », (1962) 5 *International and Comparative Law Quarterly Supplementary Publication* 1, p. 1-2.

<sup>53</sup> A. SUPLOT, préc., note 18, p. 23.

<sup>54</sup> P. VERGE et G. VALLÉE, préc., note 33, p. 54.

<sup>55</sup> Otto KAHN-FREUND, « Intergroup Conflicts and Their Settlement », (1954) 5-3 *The British Journal of Sociology* 193, p. 197.

salarié·e·s au sein des organes de décisions de l'entreprise est étrangère à la tradition anglaise (et nord-américaine)<sup>56</sup>.

Quant au modèle américain, nous l'étudierons plus en profondeur en lui dédiant la prochaine section puisque le modèle des rapports collectifs du travail canadien et québécois s'en est inspiré.

### 1.1.2 Modèle de rapports collectifs du travail américain

Aux États-Unis, c'est également le modèle économique qui prévaut. Tout comme en Grande-Bretagne, il s'agit d'un système d'immunités syndicales régulant conventionnellement le marché du travail. Or, contrairement aux *collective agreements* anglaises, c'est une base légale qui instaure un système de négociation collective obligatoire entre le syndicat majoritaire et l'employeur<sup>57</sup>.

Au XIXe siècle, le développement du droit du travail s'est effectué de manière assez similaire dans tous les pays occidentaux. Lorsque les associations et syndicats de travailleur·euse·s ont commencé à se manifester, la première réaction du droit américain a été très hostile (tout comme le droit français, suédois, prussien et anglais). La formation de telles organisations constituait une infraction criminelle. Puis, les sanctions criminelles ont graduellement été abrogées vu la ténacité de la classe ouvrière à s'organiser. Le droit est passé des sanctions criminelles, aux restrictions fondées sur la responsabilité civile<sup>58</sup> pour finalement arriver à reconnaître les droits associés au syndicalisme et à la négociation collective. De plus, les gouvernements occidentaux ont commencé à assumer une responsabilité accrue en instaurant certaines normes minimales de travail. Notons cependant que les États-Unis ont été moins

---

<sup>56</sup> P. VERGE et G. VALLÉE, préc., note 33, p. 59.

<sup>57</sup> A. SUPLOT, préc., note 18, p. 25.

<sup>58</sup> Notons aussi que bien que le recours aux sanctions criminelles n'ait jamais été très répandu ni très efficace, l'injonction (pour atteinte au droit de propriété et à la liberté d'entreprise) a été massivement utilisée par les juges pour réprimer l'action syndicale, en particulier de 1890 à 1932, date où le Congrès a adopté le *Norris-La Guardia Act* qui écarte l'injonction en matière de travail.

enclins à fixer les termes et les conditions du travail<sup>59</sup>. Dans le sillage du *New Deal*, ils ont préféré miser sur la collectivisation des relations de travail pour éliminer les nombreux problèmes rencontrés. Comme les travailleur-euse-s pouvaient se regrouper pour bonifier leurs conditions, l'État a considéré qu'il n'avait pas besoin, en règle générale, de légiférer de manière directe<sup>60</sup>.

Nous étudierons cette question plus loin dans ce mémoire, mais au XIXe siècle, aux États-Unis, les travailleur-euse-s se sont d'abord organisé-e-s autour du syndicalisme de métier. Les artisans, des ouvriers spécialisés qui représentent une sorte d'aristocratie ouvrière, se regroupaient en syndicats pour négocier collectivement leurs conditions de travail. L'*American Federation of Labor*<sup>61</sup>, fondée en 1886, se consacrait à la défense d'un syndicalisme de métier<sup>62</sup>. Samuel Gompers, son fondateur, avait remarqué que le manque de conscience de classe aux États-Unis rendrait la solidarité entre ouvriers non qualifiés plus difficile alors que les ouvriers professionnels possédaient déjà cette solidarité de métier<sup>63</sup>. Ainsi, en regroupant les travailleur-euse-s en fonction de leurs professions, nous retrouvions des négociations multipatronales. Puis, au début du XXe siècle, un nouveau type de syndicalisme a connu une croissance : le syndicalisme industriel en vertu duquel les travailleur-euse-s se regroupaient davantage au niveau de leur entreprise pour négocier (notamment avec la création du *Congress of Industrial Organizations*<sup>64</sup>)<sup>65</sup>. Ces deux systèmes ont cohabité de nombreuses années, jusqu'à ce que le syndicalisme industriel prenne le dessus.

---

<sup>59</sup> Derek C. BOK, « Reflections on the Distinctive Character of American Labor Laws », (1971) 84-6 *Harvard Law Review* 1394-1463, p. 1395-1396.

<sup>60</sup> Marie-France BICH, « Droit du travail: genèse et génération », dans H. Patrick GLENN (dir.), *Droit du travail québécois et français: communauté, autonomie et concordance*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 515-565, à la page 543.

<sup>61</sup> Ci-après «AFL».

<sup>62</sup> Jacques ROUILLARD, *Histoire du syndicalisme au Québec: des origines à nos jours*, Montréal, Éditions Boréal, 1989, p. 46.

<sup>63</sup> Leon A. DALE, « Les Syndicats dans la vie américaine », (1962) 17-3 *RI* 304, p. 308.

<sup>64</sup> Ci-après «CIO».

<sup>65</sup> J. ROUILLARD, préc., note 62, p. 158.

À une époque de tensions, les grandes manifestations de 1934 ont amené le Congrès à adopter le *Wagner Act*<sup>66</sup>. Cette loi accorde aux salarié·e·s le droit de s'organiser en syndicats et de négocier collectivement la vente de leur force de travail. Or, elle n'accorde pas de « droit substantif », mais plutôt des « droits procéduraux ». Le *Wagner Act*<sup>67</sup> contient un éventail de droits appartenant aux salarié·e·s ainsi que les devoirs assortis imposés aux employeurs afin d'égaliser le pouvoir de négociation des deux parties. La loi donne le droit aux salarié·e·s de se syndiquer, de voir leur association accréditée par un organisme étatique (le *National Labor Relations Board*<sup>68</sup>), de négocier collectivement et de s'impliquer dans des actes concertés dans le but de s'entraider et de se protéger. Elle donne aussi le droit aux salarié·e·s d'être exempts de toute interférence de l'employeur avec ces droits en considérant, par exemple, comme pratique de travail déloyale le fait pour l'employeur de dominer des syndicats, de discriminer des salarié·e·s en raison de leur appartenance à un syndicat et de refuser de négocier avec un syndicat accrédité. Le *Wagner Act* vient également créer une agence administrative, le NLRB, qui a le pouvoir d'accréditer les représentants des négociations collectives et de prévenir les pratiques de travail déloyales<sup>69</sup>. Puis, une fois qu'il y a une entente écrite (convention collective), un différend sur le respect ou l'interprétation de la convention collective est décidé par le biais d'un arbitrage privé<sup>70</sup>.

Le *Wagner Act* instaure aussi le régime du monopole de représentation syndicale. Lorsqu'un syndicat majoritaire se forme dans l'entreprise (ou d'un groupe de salarié·e·s défini de l'entreprise), il devient le représentant exclusif de tous les salarié·e·s (ou du groupe). Dès lors, l'employeur ne peut plus négocier les conditions de travail avec ses salarié·e·s individuellement, il est dans l'obligation de négocier une convention collective avec le syndicat représentatif<sup>71</sup>.

---

<sup>66</sup> Karl E KLARE, « Judicial deradicalization of the Wagner Act and the origins of modern legal consciousness, 1937-1941 », (1978) 62 *Minnesota Law Review* 265, p. 265.

<sup>67</sup> *National Labor Relations Act*, Ch. 372, 1, 49 Stat. 449 (1935).

<sup>68</sup> Ci-après « NLRB ».

<sup>69</sup> Katherine VAN WESEL STONE, « The Post-War Paradigm in American Labor Law », (1981) 90-7 *The Yale Law Journal* 1509, p. 1513.

<sup>70</sup> *Id.*, 1515.

<sup>71</sup> M.-F. BICH, préc., note 60, p. 546.

Ce modèle de rapports collectifs du travail, est perçu, selon l'interprétation du pluralisme industriel adopté par la Cour suprême des États-Unis, comme une sorte d'autogouvernement où les travailleur-euse-s et l'employeur déterminent les conditions de la vente de la force de travail, tel que décrit par Katherine Van Wesel Stone. Le modèle propose la reproduction d'une démocratie à petite échelle où le syndicat et l'employeur se partagent la souveraineté. La partie syndicale et la partie patronale considérées comme égales négocient les conditions de travail applicables aux salarié-e-s. Puis, l'arbitre qui représente la branche judiciaire a le rôle d'appliquer la « loi » interne qui se trouve à être la convention collective<sup>72</sup>.

Dans le façonnement d'un tel système, certains traits sociétaux américains ont été pris en compte. La réticence des acteurs œuvrant dans le monde du travail (employeurs, syndicats et travailleur-euse-s) envers l'organisation collective s'est exprimée par leur méfiance à subordonner leur autonomie individuelle au contrôle de plus grandes organisations<sup>73</sup>.

Selon Bok, aux États-Unis, le sentiment d'hostilité ressenti par les travailleur-euse-s est presque entièrement dirigé vers un employeur précis et non envers le système économique et politique. Cela peut conduire en un manque de « solidarité » et de « conscience de classe » au sein de la classe ouvrière. Les Américains ayant un faible revenu ont davantage tendance à s'organiser par groupe ethnique ou religion plutôt que par classe. Les travailleur-euse-s seraient donc moins prompts à se rassembler dans le but d'atteindre un objectif commun. Du côté des employeurs, Bok remarque qu'il n'existe pas de fortes associations patronales dans la plupart des industries. Les employeurs préfèrent, en général, une grande indépendance. Idéologiquement, cela serait dû à une tradition de compétition qui s'est développée dans un milieu où il existe une méfiance à l'égard de la concentration du pouvoir et de la restriction des échanges. Aussi, lorsqu'on analyse le mouvement syndical aux États-Unis, on observe qu'il est plus fort à la base qu'au sommet, contrairement à la plupart des pays européens. En raison de l'absence d'associations patronales importantes, les syndicats sont généralement

---

<sup>72</sup> K. VAN WESEL STONE, préc., note 69, p. 1511.

<sup>73</sup> D. C. BOK, préc., note 59, p. 1400.

obligés de rechercher une reconnaissance et des négociations par entreprise, encourageant ainsi la croissance des syndicats locaux<sup>74</sup>. Les caractéristiques nommées plus haut sont responsables, selon Bok, de quatre tendances distinctives du système de relations industrielles : la décentralisation des négociations, la résistance face aux syndicats, le bas taux de syndicalisation et un rôle politique plus timide des travailleur·euse·s<sup>75</sup>.

Bok note aussi que le taux de syndicalisation aux États-Unis est bas si l'on considère le nombre peu élevé de lois protectrices du travail au pays. Effectivement, dans des pays comme la France, de nombreuses protections sont établies législativement, ce qui laisse un champ moins grand à la négociation collective. En Allemagne, les salaires sont déterminés par les employeurs à un niveau plus élevé que celui de l'entreprise, les avantages sociaux proviennent de lois, les conditions de travail locales sont débattues dans les conseils d'entreprise et la protection contre les décisions arbitraires est gérée par les Tribunaux du travail<sup>76</sup>.

Aux États-Unis, plusieurs études ont porté sur les institutions de négociation collective, sur ses limites et la possibilité d'élargir son champ. Les opinions sont cependant partagées et controversées. Certains pensent que l'élargissement des négociations collectives est un changement inévitable en raison notamment de l'automatisation de la société. Or, la majorité de l'opinion américaine estime que la négociation collective concurrentielle est satisfaisante puisqu'elle repose sur les fondements cruciaux que sont la liberté d'entreprise et du contrat, le caractère compétitif des marchés et la décentralisation des décisions économiques<sup>77</sup>.

Dans les années 1960 et 1970, dans certains secteurs comme ceux de l'hôtellerie, de la boulangerie, des vêtements, de la construction<sup>78</sup>, des mines, du pétrole, du gaz naturel, du

---

<sup>74</sup> *Id.*, 1400-1409.

<sup>75</sup> *Id.*, 1409-1416.

<sup>76</sup> *Id.*, p. 1413.

<sup>77</sup> Jean-Réal CARDIN, « La négociation collective par secteurs et le droit québécois du travail », (1968) 9-3 *C. de D.* 541, p. 545-546.

<sup>78</sup> *Id.*, p. 546.

transport et de la communication, il existait de la négociation supra-locale. La négociation collective dépassait le cadre de l'établissement pour couvrir toutes les opérations d'un seul employeur à l'aide d'un accord-cadre (*master agreements*). Or, à partir des années 1980, on a assisté à une décentralisation des négociations collectives dans la plupart de ces secteurs. Dans certains cas, le *master agreement* a simplement pris fin et n'a pas été reconduit. Dans d'autres, les employeurs se sont retirés de telles ententes. Dans ces secteurs, les négociations ont donc commencé à se déplacer vers les établissements au lieu de l'entreprise en entier. Même dans les cas où les négociations collectives ont continué à se faire pour l'ensemble de l'entreprise, le contenu des conventions collectives est devenu de plus en plus différent et a donc affaibli le *pattern bargaining* (qui centralisait informellement les négociations collectives pour plusieurs employeurs)<sup>79</sup>.

### 1.1.3 Évolution du système de rapports collectifs du travail canadien et québécois

Le Canada et le Québec ont, pour leur part, importé des idées, des concepts légaux et des institutions de l'ensemble des modèles décrits ci-haut et d'autres ailleurs dans le monde. On peut le constater en matière de politiques et droit du travail. Par exemple, le Canada (et les provinces) ont introduit en partie dans leurs droits les principes du *Wagner Act* et les lois contre la discrimination des États-Unis; la «common law of torts» et la législation de la santé et sécurité au travail du Royaume-Uni; le régime d'assurance-emploi et d'assurance contre les accidents du travail d'Australie et de la Nouvelle-Zélande; les tribunaux spécialisés en droit du travail et les concepts de la *Loi sur les décrets de conventions collectives*<sup>80</sup> de la France (au Québec)<sup>81</sup>. Le Canada est aussi grandement influencé par les États-Unis en ce qui a trait à la tendance à la déréglementation du marché du travail. Par exemple, au tournant des années 2000, on remarque chez ces deux États une certaine réduction des droits des

---

<sup>79</sup> Harry C. KATZ, « The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis », (1993) 47-1 *Industrial and Labor Relations Review*, p. 11.

<sup>80</sup> *Loi sur les décrets de convention collective*, RLRQ, c. D-2.

<sup>81</sup> Harry W. ARTHURS, « National Traditions in Labor Law Scholarship: The Canadian Case », (2002) 23-3 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 645, p. 648-649

travailleur-euse-s, un affaiblissement des mécanismes d'application de la loi et l'utilisation d'une stratégie monétaire afin de décourager les demandes d'augmentation salariales suivant l'inflation<sup>82</sup>.

Historiquement, le développement du droit du travail québécois a observé le schéma suivi dans tous les pays industrialisés<sup>83</sup>. Sous le *Code civil du Bas-Canada*, le contenu du contrat de louage du service personnel était déterminé de manière prétendument consensuelle par le-la travailleur-euse et l'employeur. La location avait pour objet le travail d'une personne, établissant alors une distinction entre le travail et le travailleur-euse. Mais en fait, il s'agit d'une objectivation de la force de travail qui est inséparable de la personne du-de la travailleur-euse et cette objectivation se fait au moyen de la subordination du-de la travailleur-euse à l'employeur<sup>84</sup>. Or, le-la travailleur-euse et l'employeur n'étant pas égaux dans les faits, cela a rapidement mené à des abus criants. Les travailleur-euse-s ont alors commencé à se regrouper dans l'espoir de négocier plus justement leurs conditions de travail.

Au XIXe siècle, des sanctions pénales et criminelles étaient rattachées à l'exercice d'activités syndicales. De plus, le droit civil restreignait la possibilité d'exercer des activités collectives. Or, vers la fin du XIXe siècle et au début du XXe siècle, des changements de politiques sont survenus dans l'encadrement des relations industrielles. Le législateur a d'abord commencé par décriminaliser les grèves pacifiques pour finalement abroger la loi permettant les recours en responsabilité extracontractuelle. La *Loi sur les syndicats ouvriers*, présentée en 1872 par John A. McDonald, excluait les associations syndicales du délit de coalition qui restreignait la liberté de commerce. Il s'agit de la première fois où le législateur reconnaît aux travailleur-euse-s le droit d'association<sup>85</sup>. Ainsi, au début du XXe siècle, les actions collectives des travailleur-euse-s étaient tolérées, bien que la négociation collective n'eût

---

<sup>82</sup> *Id.*, p. 648-649.

<sup>83</sup> M.-F. BICH, préc., note 60, p. 516-517.

<sup>84</sup> P. VERGE et G. VALLÉE, préc., note 33, p. 15-16.

<sup>85</sup> J. ROUILLARD, préc., note 62, p. 28; Josée GERVAIS et Marc MACINI, « Les 50 ans du Code du travail: le passage du modèle américain à un modèle typiquement québécois », dans S.F.B.Q., 396, *Développements récents en droit du travail* (2015), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 10.

aucune valeur juridique<sup>86</sup>. Puis, à partir de 1907<sup>87</sup>, s'est enclenché un mouvement de réformes dans l'encadrement des relations industrielles afin, notamment, d'assurer la paix sociale.

Au Québec, les premiers syndicats sont apparus au XIXe siècle et représentaient surtout les ouvriers qualifiés<sup>88</sup>. Les travailleur·euse·s s'unissaient davantage selon le modèle de syndicalisme de métier. Avant 1860, les syndicats entretenaient peu de relation entre eux. C'est aux États-Unis que sont apparus les premières tentatives d'élargir les liens de solidarité au-delà d'une ville. Les syndicats ont pris conscience que leur pouvoir de négociation s'accroît en regroupant les associations d'un même métier. En créant des fédérations et en uniformisant les conditions de travail au sein d'une même région, il devient plus difficile pour les employeurs de recruter des travailleur·euse·s d'autres villes à des prix moindres et cela réduit la concurrence des travailleur·euse·s sous payé·e·s. Cela explique en partie la progression du syndicalisme international au Québec et au Canada (avec l'augmentation des échanges économiques, le développement des chemins de fer et la mobilité de la main-d'œuvre)<sup>89</sup>. Le plus puissant syndicat international, qui marquera l'histoire du syndicalisme du Québec, est l'*American Federation of Labour*, qui se dédiait au syndicalisme de métier. Au Québec, il convient aussi de mentionner que les syndicats catholiques ont occupé une place importante dans le mouvement syndical (ils ne regroupent pas nécessairement les travailleur·euse·s par métier, mais autour de la doctrine sociale de l'Église)<sup>90</sup>. Au courant du XXe siècle, le syndicalisme industriel, qui cherche davantage à syndiquer tous les salarié·e·s des grandes entreprises de production de masse, s'est beaucoup développé (notamment avec la fondation du *Congress of Industrial Organizations*). Dans ce type de syndicalisme, l'esprit

---

<sup>86</sup> Joseph M. WEILER, « Le rôle du droit dans les relations du travail », dans Ivan BERNIER et Andrée LAJOIE (dir.), *Le droit du travail et le droit urbain au Canada*, Commission royale sur l'union économique et les Perspectives de développement du Canada, Ottawa, Ministre des Approvisionnement et Services Canada, 1986 aux pages 2-5.

<sup>87</sup> Avec l'adoption de la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels de 1907*.

<sup>88</sup> Voir l'annexe II qui contient un tableau des syndicats fondés entre 1818 et 1980 (par professions).

<sup>89</sup> J. ROUILLARD, préc., note 62, p. 20.

<sup>90</sup> *Id.*, p. 101.

de solidarité découle de son appartenance à l'entreprise et les négociations collectives se déroulent à ce niveau<sup>91</sup>.

En 1924, alors qu'il n'existe aucune véritable structure légale en matière de rapports collectifs du travail, le législateur québécois adopte la *Loi des syndicats professionnels*<sup>92</sup> inspirée des lois françaises<sup>93</sup>. Cette loi permettait aux syndicats de s'incorporer (obtenir la personnalité juridique) et ainsi d'être reconnu comme un réel interlocuteur dans le monde du travail<sup>94</sup>. La loi d'origine permettant le regroupement de travailleur·euse·s en association sur la base de leur profession<sup>95</sup>. Elle reconnaissait également la valeur juridique aux conventions collectives de travail qui pouvaient lier plusieurs employeurs<sup>96</sup>.

Or, le point culminant du droit des rapports collectifs du travail a été l'adoption du décret C.P. 1003 qui transpose en droit canadien les grands principes du *Wagner Act*<sup>97</sup> américain. L'objectif derrière l'adoption du décret C.P. 1003 était un peu différent de celui recherché par le *Wagner Act* : le décret C.P. 1003 avait pour but de favoriser la paix industrielle au Canada alors que celui du *Wagner Act* visait à la fois l'amélioration de la paix industrielle et le niveau de vie des Américains. Lors de l'adoption, le législateur américain cherchait à lutter contre la grande dépression et les grandes manifestations de 1934<sup>98</sup> alors que le législateur canadien cherchait à limiter les grèves en temps de guerre. En effet, en 1944, après une longue période marquée par beaucoup d'agitations ouvrières durant l'effort de guerre, le gouvernement libéral approuva le décret C.P. 1003 qui était favorable à la négociation collective<sup>99</sup>.

---

<sup>91</sup> *Id.*, p. 158.

<sup>92</sup> *Loi des syndicats professionnels*, (1924) 14 Geo. V, c. 112.

<sup>93</sup> Pierre VERGE et Gregor MURRAY, *Le droit et les syndicats: aspects du droit syndical québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 120.

<sup>94</sup> J. ROUILLARD, préc., note 62, p. 170.

<sup>95</sup> *Loi des syndicats professionnels*, préc., note 91, art. 1.

<sup>96</sup> *Id.*, art. 15.

<sup>97</sup> *National Labor Relations Act*, Ch. 372, 1, 49 Stat. 449 (1935), ci-après « *Wagner Act* ».

<sup>98</sup> K. E. KLARE, préc., note 66, p. 265.

<sup>99</sup> J. M. WEILER, préc., note 85, p. 7-9.

Notons que les provinces canadiennes se sont inspirées du décret C.P. 1003 dans l'adoption des lois régissant les relations industrielles. Ainsi, au Québec, la réception du modèle du *Wagner Act* s'est faite par *Loi concernant les relations entre employeurs et salariés* (ou *Loi des relations ouvrières*)<sup>100</sup>, qui a été remplacé par le *Code du travail* en 1964<sup>101</sup>. La *Loi des relations ouvrières* contraignait les employeurs à négocier de bonne foi et favorisait une stabilité des organisations syndicales par la mise en place d'un mécanisme d'accréditation. Nous le verrons plus loin, mais cette loi ne fermait pas la porte aux accréditations et négociations multipatronales<sup>102</sup> par sa définition de l'association<sup>103</sup> et par son mécanisme d'accréditation (requête pour reconnaissance)<sup>104</sup>.

Parallèlement aux règles de droit commun, un encadrement légal est accordé à la représentation et à la négociation collective au Québec. Effectivement, c'est le *Code du travail* qui régit les rapports collectifs du travail. En bref, on retrouve au cœur du modèle québécois des rapports collectifs du travail la protection de la liberté d'association<sup>105</sup>; l'obligation de négocier de bonne foi<sup>106</sup>; l'encadrement du droit de grève et de lock-out<sup>107</sup>; le monopole de représentation du syndicat<sup>108</sup>; l'arbitrage de griefs<sup>109</sup>; la décentralisation des unités de négociation<sup>110</sup>; l'application de la formule Rand<sup>111</sup>; la protection contre la discrimination antisyndicale<sup>112</sup>; la protection contre l'ingérence<sup>113</sup> et la promotion de la démocratie syndicale<sup>114</sup>.

---

<sup>100</sup> *Loi concernant les relations entre employeurs et salariés*, S.R.Q. 1944, c. 162A.

<sup>101</sup> *Code du travail*, préc., note 9.

<sup>102</sup> G. HÉBERT S. J., préc., note 12, p. 58.

<sup>103</sup> *Loi concernant les relations entre employeurs et salariés*, préc., note 99, art. 1.

<sup>104</sup> *Id.*, art. 6.

<sup>105</sup> *Code du travail*, préc., note 9., art. 3, 13, 15.

<sup>106</sup> *Id.*, art. 53 al. 2.

<sup>107</sup> *Id.*, art. 58, 107, 108, 109.

<sup>108</sup> *Id.*, art. 21, 47.2.

<sup>109</sup> *Id.*, art. 100.

<sup>110</sup> *Id.*, art. 21.

<sup>111</sup> *Id.*, art. 47.

<sup>112</sup> *Id.*, art. 14, 15 et 59.

<sup>113</sup> *Id.*, art. 12, 29, 31.

<sup>114</sup> *Id.*, art. 20.1, 20.2, 38 et 47.1.

Bien que le modèle des rapports collectifs du travail au Québec soit assez similaire à celui des États-Unis, il présente des différences non négligeables. Par exemple, l'encadrement légal des briseurs de grève, la sous-traitance et le maintien des conditions de travail (art. 59 C.t.) a évolué de manière unique au Québec<sup>115</sup>. Aux États-Unis, l'accès à la syndicalisation est très difficile et il n'existe pas de protection juridique des emplois des grévistes. Un des principaux éléments différenciant le droit du travail québécois à celui des États-Unis (et même des autres provinces canadiennes), est un plus grand interventionnisme de l'État au sein du marché du travail<sup>116</sup>. Non seulement le Québec a adopté au fil du temps des politiques de relations industrielles plus progressistes qu'aux États-Unis, mais ces dernières sont complétées par d'autres programmes sociaux et par des mesures socioéconomiques telles que des mesures de stimulation de l'emploi, le programme de l'assurance-emploi, un système élargi de santé publique, des initiatives en termes de logement social et un secteur public développé. Toutes ces différences ont une incidence importante sur l'évolution du modèle de relations de travail canadien et québécois. Elles ont aussi un impact sur l'agenda des négociations collectives qui prennent une forme différente de celui des États-Unis<sup>117</sup>.

Notons aussi qu'il existe une différence notable des rapports collectifs du travail au Québec avec le modèle français. Au Québec, la négociation collective est généralement décentralisée à l'échelle de l'entreprise alors qu'en France, la négociation sectorielle est usuelle. Aussi, en raison des bas taux de syndicalisation et la faiblesse de la négociation collective, l'intervention de l'État est indispensable en France. En comparaison, au Québec et en Amérique du Nord, l'autonomie collective a joué un rôle prépondérant. Il faut également souligner à grand trait l'existence du pluralisme syndical en France alors que le Québec connaît le principe du monopole de la représentation collective. L'absence de formule Rand en France fait en sorte que les enjeux se présentent différemment, notamment lors de l'exercice, de la procédure et de la forme de la syndicalisation.

---

<sup>115</sup> J. GERVAIS et M. MACINI, préc., note 85.

<sup>116</sup> H. W. ARTHURS, préc., note 81, p. 669.

<sup>117</sup> *Id.*, p. 670-671.

Bref, le Québec et la France ont deux systèmes de rapports collectifs totalement distincts. Cette différenciation peut vraisemblablement s'expliquer par des conditions sociohistoriques et des principes sur lesquels se sont construits et ont évolué les deux modèles. En effet, l'importance de la solidarité comme valeur fondamentale a mené les travailleur·euse·s européen·ne·s à s'identifier comme membre d'une classe sociale bien spécifique. En ce sens, historiquement, en Europe, l'hostilité des travailleur·euse·s est dirigée envers le système économique alors qu'aux États-Unis, elle est dirigée vers un employeur en particulier<sup>118</sup>. Les auteurs Judy Fudge et Harry Glasbeek défendent d'ailleurs l'idée que l'un des héritages que nous a laissé le décret C.P. 1003 est de conforter un modèle fondé sur la propriété et les contrats privés comme meilleur moyen d'avancement social contribuant ainsi en quelque sorte à maintenir et protéger le système économique capitaliste<sup>119</sup>. Antoine Jeammaud en arrive à un constat tout aussi catégorique pour la France, bien que le modèle de rapports collectifs soit différent<sup>120</sup>.

Ainsi, le modèle des rapports collectifs de travail, principalement encadré par le *Code du travail*, se fonde sur le modèle industriel nord-américain, le modèle Wagner<sup>121</sup>. Les règles de l'aménagement des rapports collectifs du travail ont été envisagées autour d'une conception standard de la relation d'emploi, c'est-à-dire une relation de travail salarié où le·la travailleur·euse s'oblige à travailler, moyennant une rémunération, sous la direction ou le contrôle de son employeur. Cette conception est souvent caractérisée par une relation de travail continue, à temps plein, à l'emploi d'un seul employeur, sous sa seule supervision et travaillant dans l'établissement appartenant à l'employeur<sup>122</sup>. Cette norme d'emploi est

---

<sup>118</sup> A. SUPLOT, préc., note 16, p. 5-32.

<sup>119</sup> Judy FUDGE et Harry GLASBEEK, « The Legacy of PC 1003 », (1995) 3 *C.L.E.L.J.* 357-399, p. 363.

<sup>120</sup> Antoine JEAMMAUD, « Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement », dans Antoine JEAMMAUD (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005 à la page 21.

<sup>121</sup> Gregor MURRAY et Pierre VERGE, *La représentation syndicale : visage juridique actuel et futur*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1999, p. 40.

<sup>122</sup> Cynthia J. CRANFORD, Judy FUDGE, Eric TUCKER et Leah F. VOSKO, *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy and Unions*, Montréal - Kingston, McGill - Queen's University Press, 2005, p. 4; Stéphanie BERNSTEIN, Urwana COQUAUD, Marie-Josée DUPUIS, Laurence Léa FONTAINE, Lucie MORISSETTE, Esther PAQUET et Guylaine VALLÉE, « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? », (2009) 6-1 *Regards sur le travail* 19, p. 19.

associée à l'avènement de la grande industrie, de l'usine, à l'augmentation des ouvriers qualifiés et du syndicalisme industriel<sup>123</sup>. Or, comme nous le verrons dans les prochaines pages, moins un type d'emploi répond à ce standard, plus l'accès ou l'efficacité de la syndicalisation sera compromis. Force est de constater que même à son point culminant, le modèle de rapports collectifs actuel n'arrivera pas à couvrir plus de la moitié des travailleur·euse·s au Canada<sup>124</sup>.

Les rapports collectifs du travail qui permettent de rééquilibrer les rapports de forces entre les salarié·e·s et leurs employeurs s'appuient aujourd'hui sur la loi, et plus particulièrement, au Québec, sur le *Code du travail*. Cependant, étant donné que la législation utilise comme référence une conception standard de la relation d'emploi, plusieurs travailleur·euse·s se retrouvent exclu·e·s de manière explicite, implicite, ou *de facto*<sup>125</sup>.

#### 1.1.4 Évolution et défis du droit du travail québécois

En définitive, tous les modèles de droit du travail étudiés sont assujettis à des influences communes puisqu'ils évoluent dans le système capitaliste<sup>126</sup>. Afin de faire face à diverses pressions économiques telles l'hétérogénéisation de la demande, l'augmentation des attentes en matière de qualité, l'expansion des nouvelles technologies et la mondialisation des marchés, les entreprises basées sur un modèle fordiste ont dû faire preuve de plus de flexibilité. L'avènement de la mondialisation a profondément changé la dynamique des marchés. Ces derniers sont devenus très concurrentiels favorisant ainsi les multinationales pouvant plus facilement œuvrer au-delà des frontières. Pour demeurer compétitives et

---

<sup>123</sup> C. J. CRANFORD, J. FUDGE, E. TUCKER et L. F. VOSKO, préc., note 121, p. 4; André ROY, « L'unité de négociation en matière d'accréditation », (1973) 28-1 *R.I.* 414, p. 416.

<sup>124</sup> Judy FUDGE, « Brave New Words: Labour, the Courts and the Canadian Charter of Rights and Freedoms », (2010) 28-1 *Windsor Yearbook of Access to Justice* 23, p. 43; Urwana COIQUAUD, « La représentation collective des travailleurs précaires: évolution et défis contemporains », (2011) 66-4 *R.I.* 631, par. 2.

<sup>125</sup> U. COIQUAUD, préc., note 124, par. 7.

<sup>126</sup> A. SUPIOT, préc., note 18, p. 28.

rentables, les entreprises dites « classiques » ont été contraintes d'adopter des modèles plus souples et versatiles<sup>127</sup>.

Dans ce contexte de recherche de flexibilité numérique, fonctionnelle et financière, bon nombre d'entreprises ont opté pour un modèle organisationnel basé sur une logique de contractualisation où nous assistons à une fragmentation de l'entreprise. Ainsi, l'organisation de la production et du travail est plus axée sur un réseau de contrats commerciaux et de travail interdépendant. Ce repositionnement des stratégies des entreprises se traduit plus concrètement par un recours de plus en plus fréquent aux agences de location de personnel, aux contrats de sous-traitance, aux contrats de franchise, aux travailleur·euse·s à temps partiel, aux travailleur·euse·s temporel·le·s<sup>128</sup> et aux travailleur·euse·s autonomes. Il est à noter que des changements dans la composition de la main d'œuvre (arrivée des femmes et des immigrant·e·s) ont également contribué à la modification du marché puisqu'est survenu une modification de la perception et de l'attitude face au travail et aux institutions s'y intéressant<sup>129</sup>. La montée du recours à de nouvelles formes de travail atypiques affaiblit les instruments de protection sociale pour les travailleur·euse·s, dont la syndicalisation.

Le cadre référentiel de l'entreprise classique s'effrite de plus en plus et nous assistons à la naissance de nouvelles formes d'organisation de la production et du travail<sup>130</sup>. Il est loisible de se demander si le modèle de relations industrielles créé il y a plus de 50 ans est toujours bien adapté pour accorder une protection efficace aux travailleur·euse·s.

---

<sup>127</sup> Dalia GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie? », dans *Développements récents en droit du travail*, volume 293, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 4-6.

<sup>128</sup> *Id.* aux pages 6-7.

<sup>129</sup> C. BRUNELLE, M. COUTU et G. TRUDEAU, préc., note 6, p. 5-8.

<sup>130</sup> Laurence Léa FONTAINE, « La détermination de l'employeur véritable après la décision Ville de Pointe-Claire », (2015) 56-1 *C. de D.* 35, p. 35.

## 1.2 État du droit concernant l'accréditation multipatronale au Québec

Dans la section précédente, nous nous sommes davantage attardés aux distinctions et aux principes sur lesquels repose le droit du travail dans certains espaces nationaux comparables et sur l'impact des grandes tendances de la transformation du capitalisme sur le monde du travail. Dans la prochaine section, nous nous intéresserons à l'état du droit concernant la l'accréditation et la négociation multipatronale au Québec. Nous étudierons la législation, la jurisprudence et la doctrine à ce sujet, puis nous aborderons brièvement quelques exceptions à la négociation collective par entreprise.

### 1.2.1 Terminologie

Commençons par traiter de la terminologie et de la définition de ce nous entendons par accréditation multipatronale. Au fil des années, plusieurs termes ont été utilisés afin de parler du même concept. Pour n'en nommer que quelques-uns, on peut retrouver dans la littérature les termes négociation sectorielle, syndicalisation sectorielle, accréditation sectorielle, syndicalisation multipatronale, accréditation multipatronale, négociation multipatronale, syndicalisme sectoriel, négociation par secteurs et négociations regroupées.

Dans le *Dictionnaire canadien des relations de travail*, Gérard Dion définit les négociations multipatronales comme suit : « Négociation collective entre d'une part, un ou plusieurs syndicats et d'autre part, plusieurs employeurs, lesquels peuvent ou non être groupés dans une association qui les représente. La négociation de branche en est toujours une multipatronale »<sup>131</sup>. Il s'agit donc d'une négociation collective regroupant plusieurs employeurs et syndicats dans un secteur donné. Dépendamment des besoins du secteur, la négociation collective peut inclure tous les employeurs et syndicats du secteur ou un groupe restreint. Elle peut aussi être divisée par région.

---

<sup>131</sup> Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986, p. 312.

Dans le présent mémoire, nous utiliserons le terme accréditation multipatronale puisque que cette dernière mène nécessairement à des négociations multipatronales et que les principales limites imposées par le *Code du travail* reposent sur le système d'accréditation. Il est toutefois important de noter que lorsque nous faisons référence à l'accréditation ou à la négociation multipatronale, notamment dans la section 1.3 du mémoire, nous n'incluons pas nécessairement l'accréditation ou la négociation sectorielle. En effet, bien que ces dernières soient nécessairement multipatronales, elles peuvent heurter le concept de liberté syndicale, tel que nous le connaissons aujourd'hui, et par le fait même celui de la liberté de choix, qui pourrait devenir illusoire. Toutefois, lorsque nous expliquerons les idées d'un auteur·e spécifique, nous utiliserons le terme choisi par cet·te auteur·e afin de respecter la pensée de ces dernier·ère·s.

### 1.2.2 Accréditation multipatronale dans le secteur privé au Québec

La législation, la jurisprudence et la doctrine sont assez claires à ce sujet : l'accréditation multipatronale est interdite au Québec. Au surplus, il existe de nombreux obstacles à la négociation multipatronale, de sorte qu'elle est difficilement réalisable. Cardin regroupe ces limites en trois catégories<sup>132</sup>. La première traite des limites (implicites et explicites) imposées par la législation aux tribunaux administratifs du travail quant à l'unité d'accréditation. La deuxième catégorie concerne les traditions et critères développés par les tribunaux administratifs du travail quant à la détermination des unités d'accréditation. Enfin, la troisième catégorie touche la décentralisation exagérée des négociations par les agents négociateurs eux-mêmes, soit les employeurs et les syndicats qui ont conçu la convention collective comme une institution ayant un caractère privé, d'envergure locale et au service d'un petit groupe d'employé·e·s<sup>133</sup>. Dans les paragraphes qui suivent, nous nous attarderons davantage aux limites imposées par la législation et les tribunaux.

---

<sup>132</sup> Jean-Luc DUFOUR et Michel TREMBLAY, *L'accréditation syndicale au Québec: de la théorie à la pratique*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2018, p. 36.

<sup>133</sup> J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 6-7.

Lorsque nous nous intéressons au concept d'accréditation multipatronale, la notion de négociation multipatronale doit aussi être étudiée puisque l'objectif d'une accréditation multipatronale est de faciliter des négociations regroupées à différents niveaux. En effet, le processus d'accréditation prévu au *Code du travail* détermine l'unité de négociation. Comme nous le verrons plus loin, l'absence d'accréditation multipatronale rend plus difficile l'accès à la négociation multipatronale.

Le législateur a libellé son chapitre sur l'accréditation de manière à ce qu'il soit toujours fait allusion à un employeur unique et non pas à des employeurs<sup>134</sup>. Par exemple, à l'article 21 C.t., le législateur énonce : « A droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur » [nos soulignements]. Ainsi, l'accréditation d'une association ne peut viser qu'un seul employeur<sup>135</sup>. Notons également que le législateur fait référence à un employeur au singulier aux articles 1b), 25, 28, 32 et 41 C.t. ainsi qu'aux articles 9, 10, 26, 28, 42, 43 et 44 du *Règlement sur le droit d'association*<sup>136</sup>.

Le libellé de la loi est clair : un ou plusieurs syndicats ne peuvent obtenir une accréditation pour un groupe de salarié-e-s travaillant pour des employeurs différents. En effet, le processus d'accréditation du *Code du travail* consiste en la certification d'un syndicat représentatif des salarié-e-s d'un seul employeur (art. 1b) et 21 et suivants du *Code du travail*)<sup>137</sup>.

Les tribunaux ont, à plusieurs reprises, interprété ces dispositions comme une interdiction de l'accréditation multipatronale. Par exemple, lorsque les tribunaux ont à appliquer le concept d'osmose, il est fréquent qu'ils soulignent expressément que l'accréditation multipatronale est interdite au Québec<sup>138</sup>. Effectivement, dans ces types d'affaires, bien que les tribunaux

<sup>134</sup> *Association patronale nationale des CPE (APNCPE) et Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Coeur-du-Québec (CSN)*, 2017 QCTAT 2576.

<sup>135</sup> *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, par. 150.

<sup>136</sup> *Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, RLRQ, c. C-27, r. 4.

<sup>137</sup> *Association patronale des centres de la petite enfance (APCPE) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN*, 2011 QCCA 607.

<sup>138</sup> *Ferme St-Zotique ltée et Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Ferme St-Zotique - CSN*, 2022 QCTAT 4255; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Urgel Bourgie c. Athos Services commémoratifs inc.*, 2020 QCTAT 2909; *Union des employés et employées de service, section locale 800 et Vêtements S & F*

concluent que plusieurs entités constituent un seul et même employeur en raison de leur niveau d'imbrication, ils ne viennent pas pour autant permettre l'accréditation multipatronale<sup>139</sup>. Il est cependant intéressant de noter que depuis la trilogie de 2015, il semble que le TAT ait de plus en plus recours à la liberté constitutionnelle d'association dans l'application du concept d'osmose. Effectivement, les nouvelles manifestations de l'entreprise permettent une évolution plus large du concept d'osmose<sup>140</sup>.

Notons que la négociation coordonnée dans un secteur d'activités n'est pas impossible. Selon l'article 68 C.t., « [l]a convention collective conclue par une association d'employeurs lie tous les employeurs membres de cette association auxquels elle est susceptible de s'appliquer, y compris ceux qui y adhèrent ultérieurement ». La négociation multipatronale est autorisée si les parties patronale et syndicale y consentent. Même si la négociation collective s'effectue de manière regroupée, les conventions collectives ne le seront pas puisque leurs aires d'application visent des unités d'accréditation décentralisées. Aussi, comme la convention collective est particulière et unique à une unité de négociation, son administration est laissée au syndicat représentatif et à son seul employeur<sup>141</sup>. Nous avons pu observer ce genre d'initiatives notamment dans les secteurs de la métallurgie, de l'automobile, des mines<sup>142</sup>, de l'hôtellerie et de l'alimentation.

---

(Canada) Ltée, 2020 QCTAT 2464; *Unifor et Marriott de l'Aéroport de Montréal*, 2019 QCTAT 3753; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) c. Produits Vegkiss inc*, 2015 QCCRT 417; *Association patronale nationale des CPE (APNCPE) et Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Coeur-du-Québec (CSN)*, préc., note 134; *Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, local 105 (F.T.Q.) c. Transport Matte Ltée*, [1988] R.J.Q. 2346.

<sup>139</sup> *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) c. Produits Vegkiss inc*, préc., note 137, par. 127; *Ville-Marie Pontiac Buick inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal (Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal et Société de gestion Bennet inc.)*, 1992 CanLII 12349.

<sup>140</sup> Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU, Urwana COIQUAUD et Julie BOURGAULT, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 3e éd., vol. 1 « Le régime général », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019, par. 136; François SYLVESTRE, *Morcellement et éclatement de l'entreprise en droit des rapports collectifs de travail : analyse jurisprudentielle des récents développements en matière d'osmose*, Travail dirigé, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2023, p. 66-69.

<sup>141</sup> Patrice JALETTE, Mélanie LAROCHE et Gilles TRUDEAU, *La convention collective au Québec*, 3e éd., Montréal, Chenelière éducation, 2017, p. 26-27; Fernand MORIN, Jean-Pierre VILLAGGI, Jean-Yves BRIÈRE et Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, par. I.72.

<sup>142</sup> Michel COUTU, « L'exercice de moyens de pression par les salariés en cours de convention collective: légitimité sociale et validité constitutionnelle », (2018) 59-3 *C. de D.* 533, p. 539.

Dans l'affaire *Association patronale des centres de la petite enfance (APCPE) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de Montréal et de Laval* — CSN<sup>143</sup>, la Cour d'appel clarifie l'interprétation de l'article 68 C.t. en rappelant que bien que la négociation multipatronale soit possible au Québec, la législation interdit l'accréditation multipatronale. La question en litige était de savoir si la convention collective maîtresse contenant une clause prévoyant son application aux futurs membres de l'association patronale s'appliquait automatiquement aux salarié-e-s des employeurs ayant nouvellement adhéré à une association patronale<sup>144</sup>. Dans cette affaire, la Cour d'appel a considéré que l'approche plus globale et contextuelle s'harmonisant avec l'économie globale du *Code du travail* appliquée par la CRT était raisonnable. Étant donné que l'accréditation multipatronale n'existe pas au Québec, que l'association accréditée a un devoir de représentation et que les salarié-e-s ne pouvaient être privé-e-s de leur droit d'être consultés et d'accepter leurs conditions de travail parce que leur employeur a unilatéralement décidé de se joindre à une association patronale, la convention collective cadre ne lie pas automatiquement les salarié-e-s de l'employeur<sup>145</sup>.

Puisque que la convention collective est une entente entre un employeur unique et une association syndicale, il est primordial que les salarié-e-s acceptent l'entente de principe négociée par leur syndicat. L'article 68 C.t. donne naissance à des obligations pour l'employeur, mais pas aux syndicats accrédités et aux salarié-e qu'ils représentent<sup>146</sup>. Effectivement, lorsque qu'un employeur adhère à une association patronale, la convention-cadre existante ne dégage pas l'employeur de l'obligation de négocier localement avec ses salarié-e-s si ces derniers le réclament<sup>147</sup>. De plus, chaque unité de négociation garde son droit

---

<sup>143</sup> *Association patronale des centres de la petite enfance (APCPE) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval* – CSN, préc., note 137.

<sup>144</sup> *Id.*, p. 7.

<sup>145</sup> *Id.*, p. 11.

<sup>146</sup> *Id.*, p. 9; *Auto Gouverneur inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, 2009 QCCRT 0025, 4.

<sup>147</sup> M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU, U. COIQUAUD et J. BOURGAULT, préc., note 140, p. 678; *Association patronale des centres de la petite enfance (APCPE) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval* – CSN, préc., note 137.

de grève (si les conditions préalables sont réunies) même lorsque les autres unités de négociation sont d'accord avec l'entente de principe négociée avec l'association patronale<sup>148</sup>.

Qui plus est, mentionnons que certains mécanismes prévus au *Code du travail* rendent la négociation multipatronale très laborieuse. La grève, qui constitue le fondement des rapports de forces au Québec, est interdite en cours de convention collective<sup>149</sup>. Même si deux unités de négociation ont acquis le droit de grève suivant l'article 58 C.t., une grève de solidarité d'une unité de négociation pour en soutenir une autre pourrait être considérée comme illégale. Suivant l'arrêt *Saskatchewan*<sup>150</sup>, bien que la Cour suprême ait constitutionnalisé le droit de grève en raison de son rôle essentiel dans le processus véritable de négociation collective, elle ne s'est pas prononcée sur la grève de solidarité.

### **1.2.3 Exceptions à l'accréditation et à la négociation collective par établissement**

On doit mentionner au passage que certains régimes particuliers au Québec permettent, en quelque sorte, l'accréditation et la négociation multipatronale<sup>151</sup>. C'est le cas notamment du régime de relations de travail applicable aux artistes<sup>152</sup>, du régime entourant les décrets de conventions collectives<sup>153</sup> et du régime relatif à l'industrie de la construction<sup>154</sup>. Or, il s'agit là de régimes particuliers qui ne remettent pas en question le régime général qui ne reconnaît pas le droit aux associations d'obtenir une accréditation auprès de plus d'un employeur. Ces

---

<sup>148</sup> *Auto Gouverneur inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, préc., note 146; M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU, U. COIQUAUD et J. BOURGAULT, préc., note 140, p. 678.

<sup>149</sup> C.t., art. 107.

<sup>150</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5.

<sup>151</sup> Nous laissons de côté la négociation sectorielle en vigueur dans le secteur public. Les régimes considérés ici relèvent du secteur privé.

<sup>152</sup> *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, RLRQ, c. S-32.1; Bianca TANGUAY-LAVALLÉE, Antoine HOUDE, Josée MARCOTTE, Charles NADEAU et Martine POULIN, « Les différents régimes de représentation collective au Québec », (2012) 9 *Regards sur le travail*.

<sup>153</sup> *Loi sur les décrets de convention collective*, préc., note 80.

<sup>154</sup> *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ, c. R-20.

régimes sont souvent également le résultat de long lobby des travailleur·euse·s visé·e·s. Dans les prochaines lignes, nous ferons un très bref survol des régimes mentionnés plus haut.

Commençons par aborder le régime destiné aux artistes. Comme ces derniers sont souvent assimilés à des travailleur·euse·s autonomes, ils ne peuvent bénéficier des protections offertes par les lois du travail. De plus, pour certains, la multitude d'employeurs peut rendre la négociation collective plus ardue, voire irréalisable. Le législateur a donc mis sur pied un régime s'adressant spécialement aux artistes. Ce régime, disponible à tous les artistes à l'exclusion des salarié·e·s au sens du *Code du travail*<sup>155</sup>, permet qu'une association d'artistes, dans un secteur donné, négocie des conditions de travail minimales que tous les producteurs devront respecter. Le régime prévoit notamment la possibilité pour les artistes d'avoir recours à des actions concertées, à l'arbitrage de différends, à la médiation et à l'arbitrage de griefs. Ce régime qui reconnaît le droit d'association des artistes, permet d'adapter certaines protections prévues au *Code du travail* aux caractéristiques particulières du secteur.

Le régime des décrets de convention collective<sup>156</sup>, quant à lui, est un régime complémentaire au processus de négociation collective prévu au *Code du travail* qui permet de déterminer les conditions de travail minimales des salarié·e·s à une échelle différente de celle des entreprises<sup>157</sup>. Ce régime, qui a été créé en 1934 alors qu'aucune loi du travail d'application générale n'existait, a été mis à jour pour la dernière fois en 1996 et couvre aujourd'hui assez peu de travailleur·euse·s<sup>158</sup>, soit 83 706 salarié·e·s regroupé·es chez 10 240 employeurs en 2023<sup>159</sup>. La majorité des salarié·e·s visés par un décret d'extension de convention collective sont dans le secteur de l'industrie des services automobiles, dans le secteur des agences de

---

<sup>155</sup> *Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) c. Association des producteurs de théâtre privé du Québec (APTP)*, 2012 QCCA 1524.

<sup>156</sup> *Loi sur les décrets de convention collective*, préc., note 80.

<sup>157</sup> B. TANGUAY-LAVALLÉE, A. HOUDE, J. MARCOTTE, C. NADEAU et M. POULIN, préc., note 152, p. 6.

<sup>158</sup> *Id.*, p. 5.

<sup>159</sup> MINISTÈRE DU TRAVAIL, « Le monde du travail au Québec en chiffres », *Publications statistiques mensuelles et trimestrielles* 2023, en ligne : <<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/le-monde-du-travail-au-quebec-en-chiffres/>> (consulté le 2 août 2023).

sécurité et dans le secteur de l'entretien des édifices publics<sup>160</sup>. Ce régime est inspiré de lois adoptées en Allemagne et en France<sup>161</sup> et il accentue le caractère distinct du Québec en matière de gouvernance des relations de travail<sup>162</sup>, car il n'instaure pas un régime favorisant les négociations collectives décentralisées. Lorsqu'une association accréditée et un employeur concluent une convention collective au sens du *Code du travail*, l'une des deux parties a la possibilité de déposer une demande d'extension juridique au ministre du Travail. Après analyse, le gouvernement peut, par décret, étendre les conditions de travail de la convention collective négociée à l'ensemble des entreprises d'un secteur et territoire déterminés. Après l'entrée en vigueur d'un décret, un comité paritaire responsable de l'application des conditions de travail est formé par les parties patronales et syndicales. Le régime instaure également, si les parties le souhaitent, un mode de négociation coordonnée<sup>163</sup>. Ce régime permet donc, en quelque sorte, d'étendre des négociations collectives à une multitude d'employeurs.

Ce régime a subi plusieurs modifications depuis son adoption<sup>164</sup>, sans toutefois être adapté aux nouvelles formes d'emplois et d'exploitation des entreprises<sup>165</sup>. Par exemple, l'adoption de nouvelles lois protectrices du travail (comme la *Loi sur le salaire minimum*<sup>166</sup>, la *Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux*<sup>167</sup>, la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*<sup>168</sup> et la *Loi sur les normes du travail*<sup>169</sup>), a contribué à la désuétude du régime en lui faisant concurrence et le rendant moins attrayant. De plus, plusieurs matières qui, auparavant, entraient dans le champ d'application de la *Loi sur les*

---

<sup>160</sup> B. TANGUAY-LAVALLÉE, A. HOUDE, J. MARCOTTE, C. NADEAU et M. POULIN, préc., note 152, 5.

<sup>161</sup> Jacques ROUILLARD, « Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec », (2011) 68 *Le Travail* 8, 11.

<sup>162</sup> *Id.*, 9.

<sup>163</sup> B. TANGUAY-LAVALLÉE, A. HOUDE, J. MARCOTTE, C. NADEAU et M. POULIN, préc., note 152, 6.

<sup>164</sup> J. BERNIER et L. L. FONTAINE, préc., note 11, 10.

<sup>165</sup> *Id.*, 15.

<sup>166</sup> *Loi du salaire minimum*, 4 Geo. VI (1940), c. 39.

<sup>167</sup> *Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux*, S.Q. 1969, c. 60.

<sup>168</sup> *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1968, c. 45.

<sup>169</sup> *Loi sur les normes du travail*, S.Q. 1979.

décrets ont été retirées au fil des années<sup>170</sup>. L'obligation, ajoutée en 1996<sup>171</sup>, de considérer l'évaluation gouvernementale des impacts économiques de la concurrence internationale<sup>172</sup> a complexifié le processus. L'ajout, toujours en 1996, de l'exigence de conclusion d'une convention collective en vertu du *Code du travail* pour donner ouverture à la procédure d'extension pose un obstacle important aux secteurs regroupant des petites et moyennes entreprises<sup>173</sup>. Les auteure·e·s Bernier et Fontaine attribuent en partie à cette nouvelle obligation la diminution du nombre de décrets au cours des dernières années<sup>174</sup>.

En 1977, Léo Roback critiquait le fait que ce régime n'est applicable qu'aux secteurs où il existe déjà une présence syndicale, n'améliorant pas l'accès à la syndicalisation. Effectivement, même si les « non-syndiqué·e·s » peuvent profiter des conditions de travail « syndicales », ils n'ont pas accès à l'action et à la vie syndicale qui assurent aux travailleur·euse·s une plus grande indépendance et un pouvoir accru face à l'employeur<sup>175</sup>. D'autres critiquaient le manque de démocratie du régime des décrets de convention collective<sup>176</sup>. De plus, un très grand pouvoir est laissé à l'autorité gouvernementale quant à l'extension des conventions collectives, cette dernière étant facultative même si toutes les conditions sont remplies. Le ministre peut également modifier des dispositions de la convention collective avant de procéder à son extension par décret<sup>177</sup>. Dans un article daté de 1994, Jean Bernier posait avec justesse la question suivante :

« Préférons-nous, comme société, nous donner un régime qui privilégie la détermination des conditions de travail par les parties elles-mêmes en favorisant l'approche conventionnelle par la promotion de la négociation collective, ou bien préférons-nous attendre de l'État qu'il définisse lui-même les conditions de travail pour l'ensemble des

---

<sup>170</sup> J. BERNIER et L. L. FONTAINE, préc., note 11, p. 12.

<sup>171</sup> *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*, L.Q. 1996, c. 71, art. 6.

<sup>172</sup> J. BERNIER et L. L. FONTAINE, préc., note 11, p. 13.

<sup>173</sup> *Id.*, p. 15.

<sup>174</sup> *Id.*, p. 18.

<sup>175</sup> LÉO ROBACK, « La syndicalisation sectorielle: Pour une solution à l'organisation des non-syndiqués », (1977) 10 *Institut de recherche appliquée sur le travail*, p. 33.

<sup>176</sup> Diane MACDONALD, « Sectoral Certification: A Case Study of British Columbia », (1997) 5 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 243, p. 272.

<sup>177</sup> Jean BERNIER, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec: une approche comparative », 38-3 *R.I.* 532, 536-537; *Loi sur les décrets de convention collective*, préc., note 80, arts. 1-6.

travailleurs non organisés? Il s'agit là d'un choix fondamental entre la promotion de l'approche conventionnelle et l'approche réglementaire en matière de relations du travail. »<sup>178</sup>

Plusieurs auteurs sont d'avis que la modernisation de la *Loi sur les décrets de convention collective* peut présenter une solution aux difficultés d'accès à la syndicalisation des catégories de salariés délaissés par le régime institué par le *Code du travail*. C'est le cas notamment de l'auteur Michel Grant<sup>179</sup> et des auteurs Jean Bernier<sup>180</sup> et Laurence Léa Fontaine<sup>181</sup>.

Le régime relatif à l'industrie de la construction permet également un genre de négociation multipatronale. Dans les années 1960, alors qu'il y a de nombreux et grands projets de construction, « les difficultés d'application du régime des décrets de convention collective, les rivalités intersyndicales et les conflits de travail importants sur les chantiers de construction »<sup>182</sup> poussent le gouvernement à adopter la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*<sup>183</sup>. Cette loi prévoit que les conditions de travail seront négociées en quatre conventions collectives pour quatre secteurs de la construction et s'appliqueront à l'échelle de l'industrie à travers tout le Québec. La Commission de la construction du Québec s'assure de la bonne application des conventions collectives et gère la formation et les avantages sociaux. Les travailleur·euse·s de la construction ont l'obligation d'adhérer à une des cinq associations syndicales représentatives reconnues par la loi. Après avoir conclu un protocole de négociation, toutes les associations syndicales participent à la négociation et la convention collective doit être conclue par au moins trois associations regroupant la majorité des

---

<sup>178</sup> J. BERNIER, préc., note 177, p. 538.

<sup>179</sup> Michel GRANT, « Les structures de négociation: une adaptation nécessaire? », dans Colette BERNIER, Roch LAFLAMME, Fernand MORIN, Gregor MURRAY et Claude RONDEAU (dir.), *La négociation collective du travail: adaptation ou disparition?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1993, p. 57.

<sup>180</sup> Jean BERNIER, *Le régime des décrets de convention collective au Québec: quel avenir?*, coll. Droit fondamental du travail, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2018, p. 4.

<sup>181</sup> J. BERNIER et L. L. FONTAINE, préc., note 11.

<sup>182</sup> B. TANGUAY-LAVALLÉE, A. HOUDE, J. MARCOTTE, C. NADEAU et M. POULIN, préc., note 152, 2-3.

<sup>183</sup> *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, préc., note 154.

salarié-e-s et l'association d'employeurs. Ainsi, la négociation collective dans ce secteur est très centralisée<sup>184</sup>.

### **1.3 Insuffisances du modèle de relations industrielles actuel et accréditation multipatronale**

Dans la littérature analysée, l'accréditation multipatronale a été étudiée comme solution à différentes lacunes du modèle de relations industrielles québécois et canadien. En 1967, dans l'article *Le Code du Travail : Deux ans d'expérience*, Jean-Réal Cardin remarquait déjà plusieurs déficiences :

« Même dans les secteurs où, par la force des choses, la négociation doit se faire sur des bases plus larges le Code empêche souvent qu'il en soit ainsi, ou si une telle négociation « élargie » s'impose, les parties y transportent leurs vieux schèmes de pensée et d'action, ce qui risque de s'avérer désastreux pour l'ensemble de la communauté »<sup>185</sup>.

Cette idée d'accréditation multipatronale a d'abord été préconisée par la FTQ dans un mémoire paru en octobre 1967 intitulé *Mémoire sur la reconnaissance pratique de la liberté d'association* qui énonce les principes d'une réforme majeure de la syndicalisation<sup>186</sup>. La CSN s'est aussi jointe à ces revendications<sup>187</sup>. L'accréditation et la négociation multipatronale ont ensuite fait couler beaucoup d'encre, dans les milieux syndicaux, patronaux, gouvernementaux ou universitaires, surtout entre 1960 et 1995 sans qu'aucune réforme en ce sens n'ait été réalisée depuis.

---

<sup>184</sup> B. TANGUAY-LAVALLÉE, A. HOUDE, J. MARCOTTE, C. NADEAU et M. POULIN, préc., note 152, p. 7-8.

<sup>185</sup> Jean-Réal CARDIN, « Le Code du Travail : Deux ans d'expérience », (1967) 22-3 *R.I.* 327, p. 341.

<sup>186</sup> Jacques DESMARAIS, « Les idées de réforme sur la syndicalisation au Québec depuis 1964 », dans Jacques BÉLANGER, *La syndicalisation dans le secteur privé au Québec*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1983, p. 276 à la page 110.

<sup>187</sup> Marcel PEPIN, *Rapport sur les négociations sectorielles*, Confédération des syndicats nationaux, 44<sup>e</sup> Congrès, 1970.

### 1.3.1 Considérations préalables

Commençons par mentionner qu'il existerait deux niveaux de négociation : le niveau formel et le niveau réel qui se définissent comme suit :

« le niveau formel des négociations : c'est celui de la position hiérarchique officielle des négociateurs de chaque partie et du statut juridique des institutions qu'ils représentent à la négociation;  
Le niveau réel des négociations : il est donné surtout par l'étendue du champ d'application d'une ou de plusieurs des causes principales d'une ou de plusieurs négociations collectives »<sup>188</sup>.

Dans les faits, les niveaux formel et réel s'entrecroisent de manière à ce que ces niveaux ne coïncident pas ensemble. En général, le niveau formel est celui de l'entreprise ou de l'unité d'établissement. C'est à ce palier qu'interviennent les mécanismes légaux de l'accréditation, de la négociation collective, de l'application de la convention collective, de la conciliation et du déroulement des conflits de travail. Or, en raison du mode organisationnel des syndicats, de la présence d'entreprises à établissements multiples, de l'existence de grands groupements syndicaux ou patronaux, le niveau formel des négociations a tendance à augmenter. Étant donné que l'agent négociateur relève souvent d'institutions plus grandes que celles du niveau formel, d'autres considérations, également plus élevées, seront négociées. Rappelons dans le secteur privé, le système de relations industrielles actuel ne connaît pas de réelles négociations collectives au niveau national, provincial ou régional<sup>189</sup>.

Quant au niveau réel des négociations, c'est celui qui sera affecté par une négociation collective. Le niveau réel tend donc à réduire les écarts entre dans les conditions de travail des conventions collectives au sein d'une même industrie. Plusieurs facteurs institutionnels et économiques peuvent conjointement influencer la détermination du niveau réel de

---

<sup>188</sup> Robert SAUVÉ, « La négociation collective sectorielle », (1971) 26-1 *R.I.*, 4, en ligne : <<https://id.erudit.org/iderudit/028185ar>> (consulté le 17 octobre 2019).

<sup>189</sup> *Id.*, p. 4-5.

négociations. Le palier de négociation dépend ainsi des résultats de chaque négociation collective et pas seulement du lien unissant l'employeur à ses salarié·e·s<sup>190</sup>.

Parfois, on assiste à une élévation de la négociation collective à un niveau sectoriel. Robert Sauvé constate trois circonstances menant à ce phénomène. Le premier cas est lorsque le taux de syndicalisation au sein d'une industrie a augmenté et que les syndicats s'y trouvant structurent et coordonnent les mécanismes de négociations afin d'assurer et de standardiser les conditions de travail. Le deuxième cas est lorsque les employeurs d'un même secteur s'unissent afin de pouvoir mieux faire face à un syndicat (ou un cartel syndical) dont le pouvoir de négociation semble supérieur. Le troisième cas découle d'une constatation que dans plusieurs industries oligopolistiques tels la sidérurgie, l'automobile, les salaisons, l'huile et les produits chimiques ainsi que les pâtes et papiers, il y a un mouvement croissant chez les grandes entreprises à coordonner la négociation et l'application des négociations collectives<sup>191</sup>.

Dans un texte publié en 1968, Jean-Réal Cardin remarque également une tendance à l'élévation des négociations collectives. Il constate que dans la structure des relations ouvrières-patronales, il existe, depuis plusieurs années, un mouvement de déplacement des centres de décisions. Tant du côté des entreprises que des syndicats, on remarque une centralisation des pouvoirs, ceux-ci se déplaçant des paliers locaux vers des paliers plus élevés (fédération industrielle ou professionnelle et entreprise ou secteur industriel). Il s'agit d'une conséquence de la croissance des entreprises et des syndicats<sup>192</sup>. Normand Cinq-Mars<sup>193</sup> constate aussi que dans les secteurs comportant une concentration élevée

---

<sup>190</sup> *Id.*, p. 5.

<sup>191</sup> *Id.*, p. 5-6.

<sup>192</sup> J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 547.

<sup>193</sup> Cet article a été commenté par Bernard Brody, qui dans un article publié en 1971 présente des désavantages au modèle de négociations sectorielles présenté par Cinq-Mars : Bernard Brody, « La négociation sectorielle: une panacée? », (1971) 26-2 R.I. 429.

d'établissements, il peut être difficile pour des syndicats de demeurer pertinents puisqu'ils négocient au niveau local alors que les prises de décisions se font à un niveau supérieur<sup>194</sup>.

Le « pattern setting » ou la « négociation-type » peut également mener à une centralisation des négociations collectives. Dans un secteur donné, les entreprises ayant déjà une position de meneur quant à la détermination des prix et autres politiques commerciales ont également tendance à être meneuses dans la détermination des conditions de travail même si les négociations collectives sont décentralisées. Ainsi, certaines négociations collectives au sein d'une entreprise dominante auront également des effets au sein des autres entreprises du secteur ou des secteurs-satellites<sup>195</sup>. Il en va également de même pour les syndicats stratégiquement mieux placés au sein d'un secteur. Ils auront tendance à établir certains standards quant à la négociation et à l'application des conventions collectives<sup>196</sup>.

Les employeurs tendent également à se regrouper lorsque leur pouvoir de négociation leur semble plus faible face un à puissant syndicat ou encore face à un cartel syndical. En faisant front commun, les employeurs peuvent ainsi opposer une résistance valable dans la négociation collective. On rencontre ce phénomène dans les secteurs particulièrement compétitifs où les entreprises sont nombreuses et de petite dimension comme les services, le commerce au détail, les vêtements, l'imprimerie et la construction<sup>197</sup>.

Dans les secteurs de la grande industrie tels que la sidérurgie, l'automobile, les salaisons, l'huile et les produits chimiques ainsi que les pâtes et papiers, les entreprises se sont généralement opposées à céder à une organisation centrale ne serait-ce qu'une partie de leur autonomie en matière de négociation collective. Considérant que les grandes entreprises disposent généralement de la capacité de planifier leur développement pour leurs fins propres, elles n'ont jamais ressenti le besoin de déléguer une parcelle de leur pouvoir de

---

<sup>194</sup> Normand CINQ-MARS, « Négociation locale et négociation sectorielle », (1970) 25-3 *R.I.* 465, p. 465, 473-474.

<sup>195</sup> J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 547.

<sup>196</sup> *Id.*, p. 547-548.

<sup>197</sup> *Id.*, p. 548.

négociation à une association patronale. Malgré tout, Cardin note une certaine coordination dans les pratiques de négociation collective, notamment en matière d'information et de consultation, bien qu'officiellement les négociations se déroulent par entreprise. L'auteur observe une légère tendance vers la centralisation, même dans les secteurs y étant typiquement opposés. Non seulement elle est de plus en plus acceptée, mais elle semble nécessaire à la sécurité institutionnelle des acteurs de négociation<sup>198</sup>.

### 1.3.2 Des changements nécessaires au Québec qui ne datent pas d'hier

Toujours en 1968, Jean-Réal Cardin remarque que les mécanismes du système de relations industrielles québécois, canadien et américain sont de plus en plus remis en question et critiqués<sup>199</sup>.

De ce fait, le *Mémoire sur la reconnaissance pratique de la liberté d'association* adopté par le congrès général de la FTQ en 1967<sup>200</sup> dénonce de nombreuses et sérieuses violations à la liberté d'association en plus de réclamer des modifications à la législation québécoise du travail qui contreviennent à la liberté d'association et comportent de nombreuses lacunes quant à la protection des travailleur·euse·s<sup>201</sup>. La FTQ constate alors que les lois du travail nord-américaines, qui prennent toutes modèle sur le *Wagner Act*, procurent un accès très inégal à la liberté d'association. En Amérique du Nord, incluant le Québec, seulement environ 30% des travailleur·euse·s sont syndiqué·e·s<sup>202</sup> et ils·elles se concentrent dans les

---

<sup>198</sup> *Id.*

<sup>199</sup> *Id.*, p. 543-544.

<sup>200</sup> Réitéré dans : FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Syndicalisation sectorielle et vote de grève*, Montréal, 12e Congrès, Fédération des travailleurs du Québec, 1971.

<sup>201</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Mémoire sur la reconnaissance pratique de la liberté d'association*, Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec, 1967.

<sup>202</sup> En 2022, le taux de présence syndicale était de 38,8% au Québec et de 30,3% au Canada : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada, 2006-2022*, en ligne <[https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/taux-de-presence-syndicale-resultats-selon-le-sexe-pour-diverses-caracteristiques-de-la-main-doeuvre-et-de-lemploi-quebec-ontario-et-canada#tri\\_tertr=50040&tri\\_sexe=1](https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/taux-de-presence-syndicale-resultats-selon-le-sexe-pour-diverses-caracteristiques-de-la-main-doeuvre-et-de-lemploi-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=50040&tri_sexe=1)> (consulté le 4 août 2023). En 2022, le pourcentage de salarié·e·s membres d'un syndicat aux États-Unis était de 10,1% : U.S. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS, *Union members – 2022*, en ligne : <<https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>>

mêmes secteurs industriels. La FTQ note que malgré les ressources qu'elle a déployées pour syndiquer tous les secteurs, la répartition des résultats obtenus est très inégale. Elle en conclut que les lois du travail ont octroyé, en pratique, la liberté d'association à la grande industrie manufacturière et au secteur public, à l'exclusion (ou presque) des employé·e·s de bureau et des travailleur·euse·s du commerce, des services et des petites et moyennes entreprises<sup>203</sup>.

En 1970, la CSN produit un rapport sur les négociation sectorielles, rédigé par Marcel Pepin. Il s'agit d'une amorce de réflexion autour d'amendements législatifs concrets afin que les salarié·e·s puissent exercer leur droit d'association sans contrainte<sup>204</sup>, et ce, sans que la démocratie et la liberté syndicale ne soient écartées<sup>205</sup>. Tout comme la FTQ, le président de la CSN constate que la syndicalisation des petites et moyennes entreprises au Québec est particulièrement difficile, affectant notamment le secteur manufacturier ou le secteur tertiaire comme les services, commerces, etc<sup>206</sup>. Non seulement la syndicalisation des salarié·e·s des petites et moyennes entreprises nécessitent des ressources financières et humaines considérables, mais la contrainte exercée par l'employeur est plus grande en raison de la taille de l'entreprise, rendant le droit d'association pratiquement illusoire. Marcel Pepin remarque également que la présence de syndicats dominés par l'employeur est plus importante dans ces secteurs puisque le coût de la main-d'œuvre est souvent lié au prix du service ou produit<sup>207</sup>. Ainsi, il entrevoit la solution via, notamment, l'élargissement du concept d'entreprise ou d'unité appropriée de négociation<sup>208</sup>.

---

(consulté le 4 août 2023). Il est intéressant de noter que le taux de syndicalisation aux États-Unis dans les années 60 étaient de 30% : D. BEAUDOUIN, « Dans quel pays y a-t-il la présence syndicale la plus forte? La réponse en carte », (2016) *La Presse*, en ligne <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/778821/taux-presence-syndicale-pays-monde-carte>> (consulté le 4 août 2023). En 1961, le taux de syndicalisation au Québec était de 29% alors qu'en 1985, il était de 39% : J. ROUILLARD, *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*, Éditions Boréal, Montréal, 2004.

<sup>203</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, préc., note 201, p. 1-2.

<sup>204</sup> M. PEPIN, préc., note 187, p. 1.

<sup>205</sup> *Id.*, p. 2.

<sup>206</sup> *Id.*, p. 2-3.

<sup>207</sup> *Id.*, p. 3.

<sup>208</sup> *Id.*, p. 4.

Dans un article datant de 1971, Robert Sauvé note que certains acteurs du milieu du travail, évoluant dans différents milieux, questionnent la validité du régime de relations industrielles basé sur la négociation au niveau de l'établissement. Est-ce que l'augmentation du palier de négociation collective pourrait améliorer « les relations entre les parties impliquées dans la négociation d'une convention collective, de même qu'entre le sous-système des relations du travail et le système socio-économique global »<sup>209</sup>? Des avantages et des inconvénients sont rattachés à l'élargissement du niveau de négociation.

Les promoteurs y voient plusieurs avantages : (1) la négociation sectorielle tendrait à favoriser une approche plus objective et moins émotive qu'au niveau de l'entreprise alors qu'on a généralement recours à des personnes plus compétentes et disposant d'une meilleure information; (2) la négociation sectorielle faciliterait l'élaboration de politiques générales puisqu'il serait plus aisé pour les parties d'évaluer les conséquences globales des changements dans les contrats de travail, de même que pour le gouvernement d'influer sur les négociations collectives pour qu'elles soient conciliables avec les politiques communautaires et les objectifs généraux; (3) la négociation sectorielle permettrait de rejoindre les travailleur-euse-s non syndiqué-e-s; (4) la négociation sectorielle aurait pour avantage d'élargir les enjeux pouvant être négociés; (5) la négociation sectorielle serait rendue nécessaire en raison des changements technologiques; (6) le recrutement syndical devrait être plus facile grâce à la négociation sectorielle; (7) la négociation sectorielle, en diminuant la concurrence à l'égard des conditions de travail, permettrait aux entreprises de mieux connaître les coûts reliés à la main d'œuvre et de déplacer la concurrence entre elles concernant d'autres objets comme la qualité et l'innovation du produit et les moyens de gestion et de production; (8) enfin, la négociation sectorielle permettrait de diminuer le nombre de grèves (par exemple, les grèves dans le but de forcer un employeur récalcitrant à offrir les mêmes conditions de travail que les entreprises comparables dans le même secteur)<sup>210</sup>.

---

<sup>209</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 3.

<sup>210</sup> *Id.*, 6-7; J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 550-551.

Ceux en faveur du statu quo du système de négociation voient plusieurs désavantages à la négociation sectorielle: (1) elle diminuerait la concurrence qui est le fondement même de l'économie capitaliste fondée sur la libre entreprise et la primauté des décisions parce que le coût de la main-d'œuvre serait identique d'une entreprise à l'autre; (2) elle créerait une rigidité et une homogénéité disproportionnée des salaires et des revenus en raison d'une propension des contextes monopolistiques et oligopolistiques; (3) elle amènerait les pouvoirs publics à intervenir plus dans l'économie; (4) elle causerait une aggravation des conflits de travail, et ce, malgré la réduction de leur nombre (pourrait également favoriser l'intervention de l'État dans la résolution des conflits); (5) elle pourrait entraîner une perte de considération des particularités des entreprises et enfin; (6) elle pourrait aussi désavantager les syndicats en ce que les besoins des syndicats locaux soient moins bien rencontrés<sup>211</sup>.

Robert Sauvé attribue trois défauts au système actuel de relations de travail. Premièrement, il ne vise qu'un champ restreint qui ne permet pas de remédier à toutes les difficultés et de lutter contre toutes les insécurités du-de la travailleur-euse moderne. Deuxièmement, sur le plan économique et social, la négociation au niveau de l'entreprise est trop isolée pour s'intégrer aux éléments de participation et de concertation essentiels au développement de la société. Troisièmement, la négociation par établissement serait même vraisemblablement injuste envers la totalité des travailleur-euse-s parce qu'elle n'est utile qu'à une faible portion des travailleur-euse-s<sup>212</sup>.

Dans cette perspective, l'auteur croit que les négociations collectives devraient, dans certains cas, être élargies à un palier supérieur à celui de l'entreprise. En fait, le processus de négociation devrait plutôt être assoupli, c'est-à-dire que les parties devraient avoir la liberté de choisir à quel palier elles veulent négocier<sup>213</sup>. On ne devrait pas imposer un palier précis, mais en laisser le choix aux parties impliquées dans la négociation. D'ailleurs, pour des

---

<sup>211</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 6-7; J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 552.

<sup>212</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 7-8.

<sup>213</sup> L'auteur croit cependant qu'une négociation collective pour l'ensemble des industries ne pourraient viser les taux effectifs de salaire et les conditions immédiates de salaire.

raisons économiques et sociologiques, certains secteurs ne souhaiteraient pas négocier collectivement à un palier supérieur. Il est donc important de considérer les spécificités de chaque secteur ou industrie en leur permettant de choisir le palier de négociation qui leur convient<sup>214</sup>.

Ainsi, Robert Sauvé estime que la négociation sectorielle est souhaitable pour trois raisons principales. Premièrement, les syndicats seraient plus conscients et responsables du contexte économique dans une négociation de secteur. Des considérations plus générales devraient guider les syndicats dans leurs actions : ils ne pourront plus s'établir dans les entreprises prospères et exiger de meilleurs traitements créant des écarts avec les plus petites entreprises du secteur. Les syndicats devront tenir compte du marché du travail, du marché des biens et de la rentabilité des entreprises<sup>215</sup>.

Deuxièmement, pour assurer une stabilité d'emploi, cela pourrait permettre de créer un lien entre les politiques de la main d'œuvre et les conventions collectives. Les politiques publiques et les conventions collectives locales ne sont plus suffisantes<sup>216</sup>. La négociation sectorielle serait « le meilleur moyen de rapprocher les mesures générales et publiques du contexte sectoriel et de répondre réellement aux besoins des travailleur·euse·s d'un secteur donné »<sup>217</sup>.

Troisièmement, Robert Sauvé considère que la négociation sectorielle est le seul moyen pouvant protéger les travailleur·euse·s non syndiqué·e·s comme ceux travaillant dans les petites entreprises, ceux situés dans des régions non accessibles et ceux ayant peu de qualifications professionnelles<sup>218</sup>. La négociation au niveau sectoriel permet de balancer les forces de négociation en faisant profiter les travailleur·euse·s moins avantagé·e·s des mêmes bénéfices que les travailleur·euse·s plus avantagé·e·s sur le marché du travail. Les

---

<sup>214</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 8.

<sup>215</sup> *Id.*, p. 10.

<sup>216</sup> *Id.*

<sup>217</sup> *Id.*

<sup>218</sup> *Id.*, p. 10-11.

travailleur-euse-s sont donc plus égaux au sein des associations et bénéficient tous d'une voie d'expression normale. Les non-syndiqué-e-s n'auraient plus besoin de rechercher de l'aide auprès d'un organisme de représentation non reconnu par la loi<sup>219</sup>. De sorte, « la négociation sectorielle est un élément d'ordre social comme justice »<sup>220</sup>.

Ainsi, sur le plan légal, Sauvé estime que le système industriel devrait permettre un choix du type de négociation, soit une négociation d'entreprise ou une négociation élargie visant un secteur. Une fois que le secteur a été choisi comme palier de négociation par les travailleur-euse-s, la négociation par entreprise ne serait plus une possibilité<sup>221</sup>. Le contenu des conventions collectives serait ainsi plus complet. En plus d'éliminer les frontières actuelles entourant la définition des conditions de travail, on pourrait, par exemple, y inclure des clauses sur les changements technologiques, le droit à l'information des travailleur-euse-s lors de grandes décisions financières et administratives de l'entreprise, la promotion professionnelle, la stabilité d'emploi. Effectivement, en éliminant la concurrence, ces types de clauses ne sont plus aussi dangereuses pour les employeurs<sup>222</sup>.

D'ailleurs, dans les années 1960-1970, les centrales syndicales ne proposaient pas de remplacer le régime syndical actuel de syndicalisation par établissement par la syndicalisation sectorielle, mais d'ajouter cette option dans les cas où la syndicalisation par unité est, en pratique, impossible. La syndicalisation sectorielle n'est pas non plus un objectif en soi pour les centrales syndicales, mais plutôt un moyen d'atteindre certains objectifs précis<sup>223</sup>.

Dans un article datant de 1970, Normand Cinq-Mars affirme que « notre système de négociation collective au niveau de l'établissement n'est pas en soi quelque chose de mauvais

---

<sup>219</sup> *Id.*, p. 11.

<sup>220</sup> *Id.*

<sup>221</sup> *Id.*, p. 9.

<sup>222</sup> *Id.*

<sup>223</sup> L. ROBACK, préc., note 175, p. 5.

ou d'inefficace »<sup>224</sup>. Il convient, d'ailleurs, à la plupart des parties impliquées et a entraîné de bons résultats. Cependant, déjà à cette époque, la transformation progressive de la société industrielle a fait naître plusieurs défauts à la négociation par établissement. Parmi ces défauts, l'auteur compte notamment la difficulté de prévoir des solutions adéquates aux problèmes causés par des changements technologiques puisque ces changements se situent souvent au niveau sectoriel et non pas local. Notons aussi les inégalités criantes dans certains secteurs en ce qui a trait aux avantages sociaux et à la détermination des salaires qui font rarement l'objet d'une réelle négociation collective, mais qui sont, la plupart du temps, un ajustement aux salaires payés par certains leaders (négociation-type)<sup>225</sup>.

En 1977, Léo Roback rédige un texte envisageant la syndicalisation sectorielle comme solution à l'organisation des non-syndiqué-e-s. Afin d'effectuer son analyse, Roback commence par présenter les constatations et prémisses concernant la syndicalisation sectorielle qui guident les stratégies syndicales : la négociation collective est l'approche la plus efficace afin d'obtenir de meilleures conditions de travail puisqu'elle permet d'opposer la force économique de l'ensemble des travailleur-euse-s à la puissance de l'employeur; et la syndicalisation permet également une défense plus complète des droits et intérêts des travailleur-euse-s, notamment en ce qui concerne la sécurité d'emploi, l'arbitraire et le traitement injuste<sup>226</sup>. De plus, même si ces travailleur-euse-s réussissent à se syndiquer, il est tout indiqué de se demander combien réussiront vraiment à conclure une première convention collective? De même, est-ce que la structure et leurs actions syndicales seront efficaces? Les syndicats ont toujours approché leurs objectifs avec une « visée égalitariste », ce qui se traduit par un effort de réduction des écarts des conditions des travailleur-euse-s entre les établissements, entreprises, secteurs, régions et niveaux professionnels. Non seulement ces écarts entre les syndiqué-e-s et non-syndiqué-e-s peuvent constituer une injustice, mais ils mettent en péril la force économique des syndicats<sup>227</sup>.

---

<sup>224</sup> N. CINQ-MARS, préc., note 194, p. 469.

<sup>225</sup> *Id.*, p. 469-472.

<sup>226</sup> L. ROBACK, préc., note 175, p. 6.

<sup>227</sup> *Id.*

La législation du travail devrait offrir une réelle possibilité à tous les travailleur·euse·s d'avoir accès à un régime de relations de travail efficace. Or, le droit d'association de nombreux travailleur·euse·s se butera à des entraves qui se font surtout sentir dans les secteurs des services commerciaux, des finances, du commerce et des petites entreprises manufacturières. Ces entraves résulteraient principalement de la petite taille des entreprises et du roulement élevé de personnel dans ces secteurs. En pratique, les travailleur·euse·s de ces secteurs n'ont pas un réel accès à la syndicalisation, et par le fait même à la négociation collective, pour des raisons propres aux caractéristiques de leur emploi<sup>228</sup>.

En gardant ces prémisses et hypothèses en tête, Léo Roback poursuit en analysant certaines statistiques de 1972-1973 sur la syndicalisation dans différents secteurs au Québec, et plus particulièrement où se trouvent les travailleur·euse·s non syndiqué·e·s. Ainsi, il analysera quatre secteurs : l'industrie manufacturière, le commerce, l'hôtellerie et la restauration et le secteur « finances, assurance et immeuble ». Dans le secteur du commerce, 12% des salarié·e·s étaient régis par une convention collective alors que moins de 5% des établissements étaient syndiqués. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, l'auteur estime la pénétration syndicale à 7% des salarié·e·s alors que 0,2% des établissements étaient syndiqués. Dans le secteur « finances, assurances et immeubles », les salarié·e·s touché·e·s par une convention collective s'élèvent à 5%. Dans le secteur de la fabrication, bien que 60% des salarié·e·s soient visé·e·s par une convention collective, seulement un établissement sur quatre est syndiqué<sup>229</sup>.

En comparaison, en 2021<sup>230</sup>, la présence syndicale au Québec était de 40,1%<sup>231</sup>. Le secteur privé étant syndiqué à 23,1% alors que le secteur public l'est à 85,5%<sup>232</sup>. Dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, le taux de présence syndicale s'élevait à 6,1%.

---

<sup>228</sup> *Id.*, p. 5-7.

<sup>229</sup> *Id.*, p. 19.

<sup>230</sup> Pour une vision plus complète de la présence syndicale au Québec, voir le tableau reproduit en annexe III.

<sup>231</sup> DIRECTION DES ÉTUDES ET DE L'INFORMATION SUR LE TRAVAIL, *La présence syndicale au Québec et au Canada en 2021*, Québec, Ministère du Travail du Québec, 2022, p. 5.

<sup>232</sup> *Id.*, p. 6.

Dans le secteur du commerce, elle s'élevait à 17,1%. La présence syndicale dans le secteur finance, assurances et immobilier et location était de 18,7%. La présence syndicale dans le secteur de la fabrication est de 33,3%<sup>233</sup>. Dans le secteur tertiaire-privé, en 2019, la présence syndicale était de 10%<sup>234</sup>.

Léo Roback remarque que dans les secteurs ou industries comptant un nombre élevé d'établissements (une forte dispersion), la majorité des établissements ne sont pas couverts par une convention collective. Dans le secteur « tertiaire-privé », les trois secteurs comptant le plus grand nombre d'établissements et de salarié-e-s, soit le commerce, l'hôtellerie et la restauration et le secteur « finances, assurance et immeuble », la présence syndicale est beaucoup moins élevée que dans le « secteur secondaire-privé ». Par exemple, dans le secteur de la fabrication, bien que 60% des travailleur-euse-s soient syndiqué-e-s, seulement un établissement sur quatre compte un syndicat. En général, et dans tous les secteurs, les « cols blancs » sont moins syndiqués que les « cols bleus »<sup>235</sup>.

Ainsi, Léo Roback constate que le régime actuel d'accréditation par établissement n'a pas permis aux travailleur-euse-s des secteurs constitués d'un grand nombre de petites et moyennes entreprises de se syndiquer de manière importante. Il existe plusieurs contraintes à la syndicalisation de ces entreprises. Comme ces unités sont très nombreuses, cela signifie qu'il y aura plusieurs milliers d'unités à organiser. Or, les syndicats ne possèdent pas les ressources humaines et matérielles pour organiser autant d'unités, qui plus est, le roulement du personnel y est souvent plus élevé. De plus, même syndiquées, ces petites unités seraient moins « viables » puisque pour accomplir l'action syndicale de base (négociation collective, application de la convention collective, administration du syndicat), ces dernières nécessitent plus de soutien de la part des organisations syndicales<sup>236</sup>. L'analyse statistique effectuée

---

<sup>233</sup> *Id.*, p. 23.

<sup>234</sup> Alexis LABROSSE, *La présence syndicale au Québec et au Canada en 2019*, Québec, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, 2020, p. 12.

<sup>235</sup> L. ROBACK, préc., note 175, p. 19.

<sup>236</sup> *Id.*, p. 36.

permet à l'auteur « de conclure que le système actuel d'accréditation est, effectivement, un obstacle majeur à la syndicalisation massive et généralisée »<sup>237</sup>.

Dans un rapport adopté par le Congrès de la FTQ en 1981, la centrale syndicale développe et réitère les revendications énoncées dans les rapports précédents. En citant certains secteurs en exemple<sup>238</sup>, la FTQ dégage une multiplicité de problèmes et d'obstacles à la syndicalisation de certains groupes de travailleur·euse·s : rapport de force insuffisant dans les petites entreprises; organisation de la production et la structuration de l'entreprise inadaptées (petite taille des entreprises, sous-traitance comme modèle institutionnalisé de production, travail à domicile, travail contractuel, travail à temps partiel et toute autre forme de travail précaire); recours à des pratiques antisyndicales par les employeurs lors de tentative de syndicalisation; et ressources financières et humaines limitées pour la syndicalisation de nouveaux groupes<sup>239</sup>. La solution envisagée par la FTQ pour faire face à cette impasse : l'accréditation multipatronale. Elle considère que dans la situation actuelle, pour certains travailleur·euse·s, le droit d'association est illusoire. Il importe d'offrir à tous·tes les travailleur·euse·s la véritable liberté de choix de se syndiquer ou non<sup>240</sup>.

Mona-Josée Gagnon note également que la syndicalisation des salarié·e·s travaillant dans des petites entreprises est ardue en raison de la difficulté à instaurer un rapport de force suffisant, sans compter les relations de proximité avec les employeurs. Au surplus, un petit groupe de syndiqué·e·s occasionne une tâche plus lourde pour les associations comparativement à un plus grand groupe : les mêmes services doivent être offerts alors que moins de cotisations syndicales sont prélevées en raison du nombre moins élevé de travailleur·euse·s inclu·e·s dans

---

<sup>237</sup> *Id.*, p. 27.

<sup>238</sup> Elle prend exemple de la restauration, de la coiffure, des vendeurs d'automobile, des libres-services BP, du fer ornemental, de l'entretien ménager, du vêtement, des banques, des Canadian Tire et Zeller's.

<sup>239</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *L'accès à la syndicalisation*, Montréal, Fédération des travailleurs du Québec, 17e Congrès, 1981, p. 15-25.

<sup>240</sup> *Id.*, p. 34.

l'unité de négociation<sup>241</sup>. Ce problème pourrait être solutionné par un amendement au *Code du travail* permettant l'accréditation multipatronale. Elle remarque d'ailleurs que la centrale syndicale revendique cette modification législative depuis 1967<sup>242</sup>. L'auteure nous met cependant en garde : bien que l'accréditation multipatronale puisse renforcer le pouvoir d'influence de la classe ouvrière et créer une meilleure cohésion dans ses rangs, il faudra se montrer très vigilant envers le niveau des structures de participation et de décision au sein des syndicats accrédités auprès de plusieurs employeurs pour des questions de représentativité<sup>243</sup>.

### 1.3.3 Diverses solutions envisagées se rapportant à l'accréditation et aux négociations multipatronales au Québec

Des négociations multipatronales ou sectorielles ne sont pas simples à établir, surtout sur le continent nord-américain qui est, en général, peu familier avec cette tradition. Plusieurs transformations, tant au niveau légal que comportemental, seront nécessaires, notamment en ce qui a trait à la représentation des travailleur-euse-s (mécanisme de représentation devra être établi sur une nouvelle base)<sup>244</sup>; à l'organisation des employeurs<sup>245</sup>; au rôle du conciliateur (concurrément au rôle de l'État)<sup>246</sup> et au cadre légal<sup>247</sup>. Dans les paragraphes qui suivent, nous nous attarderons à certaines modifications au cadre légal anticipées par Robert Sauvé afin que puisse être instauré un système de négociation sectorielle ou multipatronale.

---

<sup>241</sup> En effet, les cotisations syndicales perçues par l'association sont proportionnelles aux membres qu'elle représente. Ainsi, plus le nombre salarié-e-s représenté-e-s par un syndicat est faible, plus les cotisations syndicales seront faibles.

<sup>242</sup> Mona-Josée GAGNON et INSTITUT QUÉBÉCOIS DE RECHERCHE SUR LA CULTURE, *Le syndicalisme : état des lieux et enjeux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, p. 37.

<sup>243</sup> Mona-Josée GAGNON, « Le pouvoir syndical : limites et contradictions », dans Nadia ASSIMO-POULOS, Jacques T. GODBOUT, Pierre HAMEL et Gilles HOULE, *La transformation du pouvoir au Québec. Actes du colloque de l'ACSALF*, Montréal, Les Éditions St-Martin, 1980, p. 183-191.

<sup>244</sup> Robert SAUVÉ, « L'accréditation et les négociations sectorielles », dans Michel AUDET, Esther DÉOM, Anthony GILES et Alain LAROCQUE (dir.), *La représentation: miroir ou mirage de la démocratie au travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1994, p. 45 aux pages 12-15.

<sup>245</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 15.

<sup>246</sup> *Id.*, p. 18.

<sup>247</sup> *Id.*, p. 20; L. ROBACK, préc., note 175, p. 26.

Évidemment, une modification du cadre légal sera nécessaire afin d'intégrer des négociations au niveau d'un secteur d'activités. Ainsi, certaines adaptations devraient être faites aux articles concernant le droit d'association, l'accréditation et la définition de secteur d'activités et d'aire de négociation. Les aires de négociation constituent des tranches professionnelles au sein d'un secteur d'activités donné. Conserver les aires de négociation est très important pour ne pas retrouver toutes les catégories de travailleur·euse·s dans le même syndicat<sup>248</sup>. On peut s'entendre ici qu'il s'agit là d'un vaste chantier qui exige une adhésion large aux objectifs poursuivis.

Robert Sauvé identifie trois types de modifications légales nécessaires pour instituer des négociations élargies, modifications qui constitueraient d'une certaine manière du droit nouveau<sup>249</sup>.

Les premières nouveautés résideraient dans l'articulation du *Code du travail* de manière à ce que les paliers de négociations (entreprise et secteur) ne soient pas en contradiction et cohabitent aisément. Les nouvelles dispositions devraient donc être assez souples pour que les parties puissent choisir le palier auquel elles veulent négocier. Une négociation complémentaire au niveau de l'entreprise serait souhaitable. Il faut donc prévoir un mécanisme permettant aux travailleur·euse·s d'exprimer leur choix, et ce, avant même de négocier<sup>250</sup>.

La deuxième sorte de modifications à prévoir concerne le droit des membres au sein de leur association<sup>251</sup>. Bien qu'il déplaie aux associations que l'administration publique se mêle de leur régie interne, les dispositions sur le droit des membres viseraient à garantir des droits à tous les travailleur·euse·s dans l'association et non à contrôler ladite association. Puisque les travailleur·euse·s d'un secteur d'activité adhèreraient à un seul syndicat (le cas échéant), il

---

<sup>248</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 20.

<sup>249</sup> *Id.*

<sup>250</sup> *Id.*

<sup>251</sup> Voir le rapport Woods qui a traité de cette question.

sera essentiel que les droits des membres et les règles démocratiques soient respectées. Par exemple, Robert Sauvé propose d'établir une « déclaration des droits des membres » qui comprendrait le droit d'expression, le droit d'être entendu lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le droit de candidature, le droit d'être élu dans un poste de direction et le droit de pouvoir appeler des décisions auprès d'une instance judiciaire<sup>252</sup>.

Le troisième type de dispositions qui seraient à modifier concerne l'exercice du droit de grève. Les négociations sectorielles vont probablement davantage intéresser l'intérêt public que les négociations par entreprise. Robert Sauvé estime que plusieurs questions se posent alors: doit-on éliminer les délais créés par la conciliation et les périodes d'attente à la suite du début des négociations? Doit-on adopter un mécanisme semblable au bill 290 (*Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*) (droit de grève acquis après un décret)<sup>253</sup>? Est-ce que la conciliation serait plus efficace sans son caractère obligatoire? Bref, plusieurs dispositions encadrant les relations collectives du travail devraient être repensées. Toutefois, Robert Sauvé finit par conclure que la réussite de négociations au niveau sectoriel serait davantage due à la bonne foi des parties qu'au cadre légal<sup>254</sup>.

En se fondant sur les rapports de centrales syndicales québécoises et sur une étude inédite de A. Dépatie et R. Dépatie, Léo Roback propose, quant à lui, quelques principes pouvant guider les modifications législatives nécessaires à l'instauration d'un système de négociation multipatronale. D'abord, la substitution du terme « employeur » par « groupe d'employeurs » et qui se définirait comme « deux employeurs ou plus qui, de façon formelle ou informelle, délèguent au groupe d'employeurs leur pouvoir de négocier collectivement »<sup>255</sup>. Ensuite, le choix du secteur et de la région devrait être assez large afin que les parties puissent administrer la convention collective sans supporter des coûts trop élevés, mais assez petit pour que les travailleur·euse·s et les employeurs soient le plus près possible des centres de

---

<sup>252</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 21.

<sup>253</sup> Notons que *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction* a été abrogée et remplacée.

<sup>254</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 23.

<sup>255</sup> L. ROBACK, préc., note 175, p. 38.

décision<sup>256</sup>. Et puis, aux fins de l'identification d'un secteur homogène dans lequel l'implantation syndicale est difficile, plusieurs critères (non limitatifs) pourraient être considérés : le niveau de salaire moyen; le niveau de l'indice de dispersion salariale intra-industrielle; le taux de syndicalisation, la présence des femmes parmi les travailleur-euse-s de la production; le coefficient d'intensité de main d'œuvre de la technologie de production; le nombre total d'établissements dans l'industrie; la taille moyenne des établissements et le nombre total de travailleur-euse-s dans l'industrie<sup>257</sup>.

Jean-Réal Cardin soutient que les lois québécoises du travail, de par leur économie générale et certaines dispositions précises, constituent un obstacle, voire une entrave insurmontable, à des négociations élargies qui dépasseraient les limites étroites fixées par notre système de relations industrielles. Selon l'auteur, les aspects suivants de la législation devraient être modifiés: le processus d'accréditation (manière dont un-e salarié-e peut être considéré-e comme membre du syndicat et un meilleur contrôle public de la gouvernance interne des syndicats afin de garantir que les rapports avec leurs membres soient démocratiques); la détermination des unités de négociations (plus grande souplesse dans la définition d'unités de négociations, délaissement de l'expression « employeur » au singulier, nouveaux et plus grand nombre de critères de représentativité ainsi que la reconnaissance des coalitions syndicales pour fins d'accréditation); contenu de la convention collective (élargissement de ce qui peut être considéré comme une « condition de travail »<sup>258</sup>); les modalités de la conciliation et de l'arbitrage; la création d'organes mixtes aux instances où se déroulent les négociations (établissement, entreprise, secteur industriel ou géographique) afin que les objets qui sont laissés en dehors des négociations puissent être discutés<sup>259</sup>.

---

<sup>256</sup> *Id.*

<sup>257</sup> *Id.*, p. 39.

<sup>258</sup> À ce sujet, Cardin est d'avis que « l'expression « conditions de travail » de l'article 50 C.t. a été trop limitée historiquement dans notre droit du travail pour servir désormais de critère valable quant au contenu de la convention collective de l'avenir. Des dispositions nouvelles devraient y être prévues explicitement, comme certains arrangements négociables en matière d'ajustement aux changements technologiques, etc... » : J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 559. La notion de condition de travail est aujourd'hui interprétée largement par les tribunaux.

<sup>259</sup> J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 557-562.

Dans le rapport produit en 1970, adopté par le congrès de la CSN, Marcel Pepin propose deux principes de bases pour la négociation sectorielle:

- « a) D'une part, le choix du secteur et de la région doit être suffisamment large pour permettre aux membres de ce secteur d'administrer leur convention collective sans entraîner des coûts prohibitifs aux employeurs et aux salariés.
- b) D'autre part, le choix du secteur et de la région doit être fait en tenant compte que la liberté syndicale doit être favorisée et que les employeurs et les travailleurs doivent être le plus près possible, en tenant compte des exigences de a), des centres véritables de décision. »<sup>260</sup>

Selon l'auteur, il n'est toutefois pas question d'abroger le système actuellement en vigueur dans les secteurs où le taux de syndicalisation est élevé. Il suggère, à titre préliminaire, une liste de secteurs où ce type de négociation pourrait être appliqué : secteurs régis par un décret, secteurs régis par une ordonnance industrielle, aliments, caoutchouc, cuir, bonneterie et tricot, vêtements, bois, meuble, imprimerie, commerce gros, commerce détail et finances et assurances. Il est également proposé de laisser un plus large pouvoir discrétionnaire au Commissaire-enquêteur et Tribunal du travail dans l'application de principe généraux des négociations sectorielles<sup>261</sup>.

La FTQ propose elle aussi un modèle semblable dans un texte adopté par son Congrès en 1971. L'accréditation sectorielle ne remplacerait pas les mécanismes déjà prévus au *Code du travail*, mais serait une façon additionnelle d'accéder à la syndicalisation dans les secteurs où le Code a échoué, c'est-à-dire dans les secteurs où le taux de syndicalisation est de moins de 50%. À l'aide de critères prévus dans la législation, la détermination de l'unité de négociation pourrait être effectuée par un service d'accréditation qui délimiterait le groupe d'employeurs, les activités visées et une région déterminée (si nécessaire)<sup>262</sup>. « Ces critères doivent viser à établir des champs d'accréditation assez larges pour être réalistes, mais aussi assez restreints pour favoriser la liberté et la démocratie syndicale : ceux-ci constituant la meilleure garantie contre l'intrusion patronale ou étatique »<sup>263</sup>. Les principes dégagés par la

---

<sup>260</sup> M. PEPIN, préc., note 187, p. 4.

<sup>261</sup> *Id.*, p. 9.

<sup>262</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, préc., note 200, p. 6.

<sup>263</sup> *Id.*

FTQ prévoient également qu'une accréditation existante ne pourrait être invalidée par une accréditation sectorielle en plus d'inclure une procédure permettant au groupe de quitter une accréditation sectorielle<sup>264</sup>.

En 1981, la FTQ réitère et développe les principes et les propositions du rapport de 1971 adopté en Congrès. Dix ans plus tard, la FTQ met davantage de l'avant le terme accréditation multipatronale et reprend et explicite la proposition de 1971. Par exemple, pour la détermination d'un secteur, elle suggère que la « délimitation de la taille et de la composition de l'unité d'accréditation multipatronale sera établie par le service d'accréditation à partir de la requête syndicale, en fonction du seul critère d'identité économique »<sup>265</sup>. Face aux importantes différences de chacun de secteurs industriels, n'est-il pas logique d'avoir des mécanismes différents, mieux adaptés aux réalités de chacun<sup>266</sup> ?

Dans les années 1970, le Parti Québécois avait inclus l'accréditation sectorielle dans son programme, répondant aux revendications du mouvement syndical. En 1979, un groupe du ministère du Travail a transmis un rapport au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre formulant une proposition d'accréditation multipatronale aux dispositifs prévus au *Code du travail*<sup>267</sup>. En 1984, le gouvernement Lévesque crée par décret la Commission consultative sur le travail (Commission Beaudry) qui devait procéder à des études et à des consultations dans le but de formuler des recommandations pour la révision du *Code du travail*. En 1985, la Commission publia son rapport final intitulé *Le travail : une responsabilité collective*. Ledit rapport comporte une section sur l'accréditation multipatronale.

La Commission Beaudry note que les positions des différents acteurs du monde du travail étaient très polarisées. Les syndicats étaient d'avis que l'accréditation multipatronale était la

---

<sup>264</sup> *Id.*, p. 7.

<sup>265</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, préc., note 239, p. 36.

<sup>266</sup> *Id.*, p. 16.

<sup>267</sup> J. ROUILLARD, préc., note 161, p. 26.

solution à l'accès à la syndicalisation des travailleur·euse·s des commerces, au service et à l'emploi de petits employeurs qui en pratique sont très isolés. Pour le patronat, autoriser l'accréditation multipatronale menaçait l'autonomie de l'entreprise individuelle et sa compétitivité économique<sup>268</sup>.

Étant donné que la Commission fonctionnait sur la base du principe du consensus, elle a opté pour des recommandations plutôt timides. Ainsi, la Commission Beaudry recommanda d'amender le *Code du travail* afin de rendre disponibles l'accréditation et la négociation multipatronale sur une base volontaire<sup>269</sup>. En conséquence, si les salarié·e·s et les employeurs y consentent, ils pourraient se prévaloir de ces nouvelles dispositions. Or, comme nous le savons, le gouvernement a fait le choix de ne pas suivre ces recommandations.

### 1.3.4 Quelques critiques et solutions venant d'ailleurs en Amérique du Nord

Dans un article publié en 1997, l'auteure américaine Dorothy Sue Cobble réfléchissait, notamment, à de nouvelles structures associatives qui permettraient de revitaliser le mouvement syndical aux États-Unis. Pour ce faire, elle analysait deux périodes où les syndicats ont connu une croissance aux États-Unis, soit les premières décennies de l'AFL et la période du New Deal marquée par l'essor du CIO. Elle constate que ces deux périodes, assorties des nouvelles expériences en matière de structure syndicales, présentent un point commun : le rejet d'un modèle de représentation collective universel (« one-size-fits-all »). Les divers modèles de représentations syndicales coexistaient côte à côte<sup>270</sup>. Même, lorsque le syndicalisme industriel a connu une montée importante à partir de 1933 pour la syndicalisation des travailleur·euse·s des industries manufacturières et des entreprises construites selon des modèles d'affaires similaires comme les hôtels, les hôpitaux et bureaux

---

<sup>268</sup> COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL, *Le travail: une responsabilité collective*, Rapport final, Québec, Publications du Québec, Ministère du travail, 1985, p. 183.

<sup>269</sup> *Id.*, p. 185.

<sup>270</sup> Dorothy Sue COBBLE, « The Next Unionism: Structural Innovations for a Revitalized Labor Movement », (1997) 48-8 *Labor law journal* 439, p. 439.

gouvernementaux, le syndicalisme de métier<sup>271</sup> constituait toujours un mode de représentation viable, notamment auprès de petites entreprises employant une main-d'œuvre mobile et/ou un petit bassin de candidats pouvant effectuer le travail. Il s'agissait donc d'un modèle, notamment utilisé par les travailleur·euse·s des secteurs de la construction, du vêtement et des arts. Ces travailleur·euse·s ont davantage tendance à s'identifier à leur profession ou métier plutôt qu'à l'entreprise pour laquelle ils-elles travaillent. Or, les changements législatifs intervenus dans les années 1950 aux États-Unis ont rendu la survie du syndicalisme de métier très difficile<sup>272</sup>. Cobble pense qu'il serait intéressant de s'inspirer à nouveau des pratiques de l'AFL où la reconnaissance du statut de salarié par la loi ou son employeur n'était pas nécessaire, mais où le mouvement ouvrier lui-même décidait qui pouvait compter parmi ses membres<sup>273</sup>.

Quelques années plus tôt, Cobble écrivait d'ailleurs que le mouvement syndical post-industriel n'a pas à être repensé de toute pièce : il peut être restructuré et réassemblé à partir de pratiques passées et présentes<sup>274</sup>. Aux États-Unis, avant le New Deal, le syndicalisme de métier était la forme d'organisation la plus courante et il était prospère puisqu'il rencontrait les besoins des travailleurs·euse·s et employeurs à l'extérieur des industries de production de masse. Mais ce type de syndicalisme a perdu du terrain en raison de décisions législatives et légales qui les a empêché de maintenir des structures de négociations multipatronales et de syndiquer de nouveaux milieux de travail (notamment en raison de l'organisation verticale, l'interdiction de boycottage secondaire et l'interdiction de syndicalisation des cadres)<sup>275</sup>. Ainsi Cobble croit que pour que le syndicalisme rejoigne efficacement les travailleur·euse·s

---

<sup>271</sup> Notons que l'auteure Dorothy Sue Cobble préfère utiliser l'expression syndicalisme de profession à syndicalisme de métier puisque le premier est plus inclusif que le second. Le syndicalisme de profession n'est pas un modèle dont seuls les artisans qualifiés peuvent avoir recours, mais qui est disponible à tous·te·s les travailleur·euse·s qui souhaitent s'associer en fonction de leur profession selon une forme d'organisation horizontale (multi-entreprises) en opposition à une forme d'organisation plus verticale (une entreprise).

<sup>272</sup>D. S. COBBLE, préc., note 270, p. 440.

<sup>273</sup> *Id.*, p. 442.

<sup>274</sup> Dorothy Sue COBBLE, « Making Postindustrial Unionism Possible », dans Sheldon FRIEDMAN, Richard W. HURD, Rudolph A. OSWALD et Ronald L. SEEBER (dir.), *Restoring the Promise of American Labor Law*, Ithaca, Cornell University Press, 2018, p. 285 à la page 292.

<sup>275</sup> *Id.*, p. 294.

des petites entreprises<sup>276</sup>, il faut permettre à différents modèles de cohabiter ensemble. La législation devrait faciliter la négociation multipatronale en permettant l'accréditation multipatronale, en punissant les employeurs qui se retirent volontairement des conventions multi-employeurs et en implantant un régime de négociation sectorielle<sup>277</sup>.

Dans un texte intitulé « Rethinking bargaining unit determination : labor law and the structure of collective representation in a changing workplace », Alexander Colvin questionne lui aussi l'efficacité du système légal basé sur le modèle Wagner pour les milieux de travail contemporains. Depuis que le modèle Wagner a été développé il y a plus de cinquante ans, de nombreux changements dans le monde du travail sont survenus et militent en faveur de la révision de certains éléments à la base de la structure de ce modèle. Aux États-Unis, de nombreuses critiques ont été formulées au sujet du modèle Wagner, notamment quant aux problèmes concernant la fiabilité de la procédure de griefs et de l'arbitrage, quant aux divergences entre le niveau où se déroule la négociation collective et le niveau où sont prises les décisions de l'entreprise, quant à la faible participation des salarié-e-s dans les décisions concernant leur travail et quant aux protections insuffisantes accordées au droit des rapports collectifs du travail. Cela amène donc l'auteur à se demander si le cadre législatif américain peut raisonnablement permettre aux travailleur-euse-s d'avoir accès à la représentation et à la négociation collective. Et si ce n'est pas le cas, est-ce qu'une structure légale entièrement différente devrait remplacer le modèle Wagner? Or, en raison des obstacles politiques et institutionnels et de l'improbabilité d'un changement complet de système, l'auteur juge plus opportun de se demander jusqu'où le système de relations industrielles peut-il être adapté pour répondre aux impératifs des milieux de travail contemporain<sup>278</sup>.

---

<sup>276</sup> Elle ajoute qu'il est irréaliste d'imaginer que les travailleur-euse-s négocient des conventions collectives, individuellement avec des centaines d'employeurs : il s'agit là d'une tâche trop lourde en plus d'accroître la résistance des employeurs à la syndicalisation. Elle donne l'exemple de l'Hotel Employees and Restaurant Employees International Union qui ne peut négocier avec des milliers de restaurant familiaux un par un, même en région métropolitaine.

<sup>277</sup> D. S. COBBLE, préc., note 274, p. 296.

<sup>278</sup> Alexander COLVIN, « Rethinking Bargaining unit Determination: Labor Law and the Structure of Collective Representation in a Changing Workplace », (1998) 15-2 *Hofstra Labor and Employment Law Journal* 419, p. 419-420.

Selon Alexander Colvin, dans la réévaluation du modèle Wagner, un angle qui a très peu été exploré est le processus de détermination de l'unité d'accréditation (ou de négociation). Il s'agit, selon lui, d'une faiblesse de la littérature actuelle vu la place centrale qu'occupe le concept d'unité de négociation dans le modèle Wagner.<sup>279</sup>

Aux États-Unis, le modèle Wagner a été pensé à une époque où le syndicalisme industriel était en plein essor et où la syndicalisation des travailleur·euse·s tendait à se faire dans les grandes entreprises des industries manufacturières<sup>280</sup>. Or, le monde du travail d'aujourd'hui est bien différent avec l'expansion du secteur des services où la structure organisationnelle inclut souvent plusieurs petites branches et différents points de vente. Colvin note également que les entreprises adoptent des modes d'organisation de plus en plus flexibles par le déplacement de l'investissement du capital entre ses différentes divisions, ce qui a des conséquences importantes et diverses sur les travailleur·euse·s. De plus, en raison de nouvelles formes d'organisation de la production, les relations entre les différentes unités d'un même processus de production ont été modifiées. Alors qu'autrefois chaque entreprise pouvait être perçue comme une unité indépendante produisant un bien donné, les organisations contemporaines sont interreliées et dépendantes les unes des autres comme le sont des consommateurs et fournisseurs. Tous ces changements ont des conséquences sur l'efficacité du système de représentation collective. Ainsi, puisque les assises sur lesquelles le concept légal d'unité de négociations ont changé depuis l'instauration du modèle Wagner il y a plus de 50 ans, Colvin soutient que ce dernier devrait lui aussi être réexaminé. Il explore notamment un modèle dynamique distinct où pourraient se développer des unités de négociations élargies permettant de négocier aux niveaux stratégiques<sup>281</sup>.

---

<sup>279</sup> *Id.*, p. 420-421.

<sup>280</sup> L'auteure Dorothy Sue Cobble note elle aussi que le *Wagner Act* a été adopté en 1935 pour assurer la syndicalisation des travailleur·euse·s des industries de la production de masse, dont la majorité travaillent à temps plein, détiennent des emplois offrant permanence avec des tâches déterminées et un employeur identifiable : Dorothy Sue COBBLE, « Betting on New Forms of Worker Organization », (2010) 7-3 *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas* 17, p. 22.

<sup>281</sup> A. COLVIN, préc., note 278, p. 421, 488-489.

Dans la foulée de la réforme des lois en droit du travail en Colombie-Britannique, l'auteure Diane MacDonald a publié une analyse de cas de l'accréditation sectorielle en Colombie-Britannique<sup>282</sup>. En 1992, un sous-comité du *Special advisory Committee on labour law reform* avait proposé un modèle d'accréditation multipatronale, qui n'a finalement pas été retenu par le législateur. La proposition, connue sous le nom de modèle Baigent-Ready, avait pour objectif de répondre aux difficultés du régime Wagner de syndiquer les travailleur·euse·s des petites et moyennes entreprises, problème accentué par certaines pressions économiques telles l'augmentation de la segmentation du marché du travail, la stagnation du secteur manufacturier et de l'extraction des ressources combinée à la croissance du secteur des services et des petites entreprises<sup>283</sup>.

Avant l'institutionnalisation du modèle Wagner, la détermination de l'unité de négociation était basée sur la capacité des syndicats de s'organiser<sup>284</sup>. Or, le postulat de l'accréditation auprès d'un seul employeur érigé par la loi ébranle fortement les tentatives de négociations collectives de certains travailleur·euse·s et se fait particulièrement ressentir auprès des travailleur·euse·s précaires et ceux·celles situé·e·s dans les secteurs du commerce au détail, des assurances, de l'administratif, des restaurants, des banques et autres secteurs opérant via des chaînes et franchises. Les difficultés sont nombreuses : l'absence de confidentialité des employé·e·s lors du processus de syndicalisation; le sentiment de déloyauté souvent ressenti par les salarié·e·s des petites et moyennes entreprises; les importants coûts pour les syndicats de négocier et administrer une convention collective pour chaque petite unité; le rapport de force souvent insuffisant et déséquilibré; et le constat selon lequel les salarié·e·s précaires ne peuvent souvent pas prendre autant de risques que les salarié·e·s permanent·e·s dans la syndicalisation en raison de leur statut. L'auteure remarque que les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les immigrants et les personnes racisées sont plus profondément pénalisées par ce cadre légal qui cause un marché du travail divisé sur une base de genre et

---

<sup>282</sup> D. MACDONALD, préc., note 176.

<sup>283</sup> *Id.*, p. 250.

<sup>284</sup> *Id.*, p. 254-255.

raciale<sup>285</sup>. Une forme de négociations multipatronales aurait le potentiel de rendre la négociation collective accessible pour les travailleur·euse·s précaires et les salarié·e·s des plus petites entreprises<sup>286</sup>.

Ainsi, Baigent-Ready proposait un modèle, défendu par Diane MacDonald bien qu'elle en ait identifié des faiblesses, selon lequel le *Code du travail* de la Colombie-Britannique pourrait être amendé de sorte à permettre l'accréditation de tous·tes les travailleur·euse·s d'un secteur ou région déterminé. L'accréditation pourrait donc couvrir plusieurs employeurs et les salarié·e·s de chaque entreprise du secteur ou de la région déterminés auraient la liberté de choisir s'ils-elles veulent être représenté·e·s par un syndicat ou non<sup>287</sup>. Ce n'est donc pas nécessairement tous·tes les travailleur·euse·s du secteur qui seraient couvert·e·s par l'accréditation, mais seulement ceux·celles qui le choisissent. La proposition requiert d'ailleurs que la majorité des salarié·e·s de chaque entreprise y consentent<sup>288</sup>. Plusieurs syndicats pourraient aussi être accrédités pour un « même secteur », qui doit constituer une unité de négociation appropriée. Un employeur ou un syndicat pourrait donc convaincre le *Labour Relations Board* que l'entreprise ne fait pas partie de l'unité d'accréditation appropriée et en être exclu<sup>289</sup>. Si un nouvel employeur est inclus dans l'accréditation au cours de la durée de vie de la convention collective, ce dernier se verrait temporairement assujéti aux conditions de travail qui y sont prévues, et ce, jusqu'à sa renégociation<sup>290</sup>. La proposition est donc axée autour du concept de secteur qui se définit comme une aire géographique regroupant des travailleur·euse·s exécutant des tâches similaires pour des employeurs exploitant des entreprises similaires. Il est aussi prévu que les entreprises du secteur ne peuvent compter plus de 50 salarié·e·s, ce que Diane MacDonald identifie d'ailleurs comme

---

<sup>285</sup> *Id.*, p. 267.

<sup>286</sup> *Id.*, p. 245.

<sup>287</sup> *Id.*, p. 269.

<sup>288</sup> *Id.*, p. 276.

<sup>289</sup> *Id.*, p. 280.

<sup>290</sup> *Id.*, p. 270.

une faiblesse du modèle, notamment parce qu'il ne rejoint pas les travailleur-euse-s atypiques qui pourraient bénéficier d'un tel régime<sup>291</sup>.

Diane MacDonald identifie plusieurs causes derrière la décision du législateur de ne pas donner suite à la proposition Baigent-Ready : l'incompréhension de la proposition par les acteurs du milieu (notamment en raison du manque d'information); la forte opposition du milieu des affaires; l'ambiguïté de certains principes de la proposition (comme le rôle de chacun des syndicats dans une accréditation sectorielle); le faible support du mouvement syndical qui s'est mobilisé autour d'autres enjeux comme les dispositions anti-briseurs de grève et; le climat politique peu propice<sup>292</sup>.

Dans un texte publié en 2020, Sara J. Slinn étudie différentes structures et propositions de négociations collectives élargies et/ou sectorielles pour tenter de déterminer pourquoi aucune réforme n'a été adoptée en ce sens considérant que ce type de négociation offre des avantages importants pour les travailleur-euse-s. Selon elle, ce n'est pas l'opposition des employeurs ou le manque de compréhension des acteurs du milieu qui a fait échouer ces réformes, mais la nature hautement politisée du droit du travail (et son coût politique)<sup>293</sup> combiné à la résistance de certaines grandes centrales syndicales (notamment en raison de la peur de perdre certaines unités et de la crainte du conflit de juridiction au sein des coalitions syndicales)<sup>294</sup>.

#### **1.4 Liberté d'association : un changement de paradigme**

Au cours des dernières années, le droit du travail s'est considérablement transformé et il est possible d'affirmer que nous avons progressivement assisté à une constitutionnalisation du droit du travail<sup>295</sup>. Avec l'adoption des Chartes qui s'intéressent à la protection de la

---

<sup>291</sup> *Id.*, p. 273.

<sup>292</sup> *Id.*, p. 277-278.

<sup>293</sup> Ici, il importe de noter qu'au Québec, les deux plus grandes centrales syndicales ont longtemps revendiqué que la loi soit modifiée afin de permettre l'accréditation multipatronale et/ou l'accréditation sectorielle.

<sup>294</sup> S. J. SLINN, préc., note 14, p. 50-51.

<sup>295</sup> C. BRUNELLE, M. COUTU et G. TRUDEAU, préc., note 6, p. 9.

personne et de sa dignité, cela a favorisé l'introduction de nouvelles valeurs en droit du travail<sup>296</sup>. Alors que certains principes du droit du travail ont atteint le rang des normes constitutionnelles, celles déjà existantes se sont introduites dans le droit du travail, venant en modifier plusieurs principes traditionnels<sup>297</sup>. Ce phénomène est d'ailleurs observable, dans une variété de formes, dans la majorité des pays occidentaux<sup>298</sup>.

Par une série d'arrêts rendus en 2001, 2007, 2011 et 2015, la Cour suprême du Canada a élargi l'interprétation de la liberté d'association prévue à l'alinéa 2*d*) de la Charte canadienne. Certain·e·s y ont vu une opportunité d'élargir le débat pour questionner les mécanismes de représentation et de négociation applicables aux travailleur·euse·s oublié·e·s par le présent régime.

La plupart de la littérature citée précédemment (pour le Québec), a été écrite entre 1960 et 1990, période durant laquelle le droit constitutionnel n'influçait pas le droit du travail. En effet, certains articles ont été rédigés alors que les Chartes n'avaient pas encore été adoptées par les différentes législatures ou alors que l'interprétation donnée à la liberté d'association était extrêmement restrictive.

Avant d'examiner l'impact de ces changements constitutionnels sur l'accréditation multipatronale, il convient de présenter les décisions clés en la matière. Nous commencerons donc par délimiter la portée et l'étendue de la protection conférée à la liberté d'association. Au Québec, la liberté d'association est reconnue à l'alinéa 2*d*) de la Charte canadienne et à l'article 3 de la Charte québécoise. La CSC s'est prononcée à quelques reprises sur la manière d'interpréter cette liberté.

---

<sup>296</sup> *Id.*, p. 12.

<sup>297</sup> *Id.*, p. 14.

<sup>298</sup> *Id.*, p. 13.

### 1.4.1 Trilogie de 1987

En 1987, la CSC s'est penchée sur la portée de la protection accordée à la liberté d'association par la Charte canadienne dans une trilogie d'arrêts regroupant le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*<sup>299</sup>, *AFPC c. Canada*<sup>300</sup> et *SDGMR c. Saskatchewan*<sup>301</sup>.

Dans le *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, la CSC s'est intéressée à la constitutionnalité de certaines dispositions de deux lois albertaines, la *Labour Relations Act* et la *Police Officers Collective Bargaining Act*. En bref, ces lois interdisaient aux employé·e·s de la fonction publique, aux employé·e·s d'hôpitaux, aux pompier·e·s, et aux agent·e·s de police d'avoir recours à la grève et prévoyaient, comme moyen substitut, un arbitrage de différends obligatoire. Les lois contestées excluaient certains sujets du processus d'arbitrage (comme l'organisation du travail, les nominations, les promotions et les pensions) et imposaient à l'arbitre de tenir compte de certains facteurs prédéterminés (par exemple, pour la détermination des salaires, l'arbitre devait considérer les salaires de tous les employé·e·s, qu'ils ou elles soient syndiqué·e·s ou non)<sup>302</sup>.

Les juges majoritaires de la CSC, sous la plume du Juge McIntyre, ont affirmé que la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne ne garantissait pas le droit des travailleur·euse·s de faire la grève ou de négocier collectivement. La CSC limite la portée de la liberté d'association à trois éléments :

« (1) le droit de se joindre à d'autres pour poursuivre des objectifs communs licites et pour constituer et maintenir des organisations et des associations [...] (2) la liberté d'exercer collectivement les activités dont la Constitution garantit l'exercice individuel [...] et (3) la liberté d'accomplir avec d'autres toute action qu'un individu peut licitement accomplir à titre individuel [...] »<sup>303</sup>

<sup>299</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313.

<sup>300</sup> *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424.

<sup>301</sup> *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460.

<sup>302</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, préc., note 299, par. 4-13.

<sup>303</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, préc., note 3, par. 14.

Ainsi, il découle de « [...] l'interprétation de la liberté d'association [...] que tout individu est libre de faire avec d'autres ce qu'il est licitement en droit de faire seul ne comporte pas la garantie du droit de faire la grève »<sup>304</sup> puisqu'il n'existe aucun « équivalent individuel à la grève »<sup>305</sup>.

Le juge McIntyre considère qu'il y a également des raisons de politique sociale justifiant le fait de ne pas constitutionnaliser le droit de grève. Selon lui, il pourrait s'avérer peu prudent de conférer une protection constitutionnelle à une seule composante des relations de travail (soit le droit de grève) puisque cela pourrait briser l'équilibre fragile et dynamique existant entre les intérêts des syndicats, du patronat et du public. D'autant plus qu'en constitutionnalisant le droit de grève, cela créerait de nouvelles questions de droit qui rendraient les tribunaux judiciaires compétents en la matière alors qu'il est reconnu que les tribunaux et instances spécialisés en relations de travail sont mieux équipés pour résoudre les conflits découlant du travail<sup>306</sup>.

Notons toutefois que dans la dissidence, l'une des plus célèbre de l'histoire constitutionnelle canadienne, à laquelle souscrit la juge Wilson, le juge Dickson estime que l'alinéa 2*d*) de la Charte canadienne protège la formation et l'adhésion à une association, mais aussi le droit à la négociation collective et le droit de grève. Pour soutenir sa position, le juge s'est notamment appuyé sur les engagements internationaux du Canada.

### 1.4.2 Arrêt *Dunmore*

En 2001, dans l'arrêt *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*<sup>307</sup>, la CSC a élargi son interprétation de la liberté d'association prévue à l'alinéa 2*d*) de la Charte canadienne

---

<sup>304</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, préc., note 299, par. 178.

<sup>305</sup> *Id.*

<sup>306</sup> *Id.*, par. 182-183.

<sup>307</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, préc., note 3.

lorsqu'elle a eu à se prononcer sur la légalité de l'exclusion des travailleur·euse·s du secteur agricole au régime de relations de travail de l'Ontario.

En 1994, l'Assemblée législative de l'Ontario a adopté la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*<sup>308</sup> qui reconnaissait le droit à la syndicalisation et à la négociation collective aux travailleur·euse·s agricoles. En 1995, l'Assemblée législative ontarienne a adopté la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*<sup>309</sup> qui abrogeait la LRTA, ayant ainsi pour conséquence d'assujettir les travailleur·euse·s agricoles au paragraphe 3b) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*<sup>310</sup> qui les excluait du régime général de rapports collectifs du travail. Au surplus, la LMLRTE mettait fin aux accréditations et aux conventions collectives négociées sous la LRTA<sup>311</sup>. Les syndicats ont alors contesté l'abrogation de la LRTA et leurs exclusions de la LRT en se fondant sur la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne.

La CSC, sous la plume du juge Bastarache, conclut que les textes législatifs contestés sont inconstitutionnels puisqu'ils portent atteinte à la liberté d'association et ne sont pas justifiés en vertu de l'article premier.

La CSC indique qu'en général la Charte ne crée pas d'obligation positive pour l'État de préserver et faciliter l'exercice d'une liberté constitutionnelle. Or, dans le domaine des relations de travail, si le législateur adopte une posture de retenue, cela peut rendre les travailleur·euse·s vulnérables à des pratiques déloyales de travail en laissant les employeurs faire obstacle à la formation et aux activités des associations syndicales ou engager la responsabilité civile des travailleur·euse·s en common law pour cause de coalition ou restriction de commerce<sup>312</sup>.

---

<sup>308</sup> *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*, L.O. 1994, c. 6, ci-après « LRTA ».

<sup>309</sup> *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*, L.O. 1995, c. 1, ci-après « LMLRTE ».

<sup>310</sup> *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c. 1, ci-après « LRT ».

<sup>311</sup> *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*, préc., note 309.

<sup>312</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, préc., note 3, par. 21.

Pour faire naître cette obligation de légiférer, l'exclusion de certains travailleur·euse·s du régime légal doit causer une « impossibilité d'exercer la liberté fondamentale en cause et non pas simplement le droit revendiqué de bénéficier de l'application d'une loi<sup>313</sup> »<sup>314</sup>. Ainsi, l'exclusion d'un groupe de travailleur·euse·s doit avoir pour conséquence de constituer une entrave substantielle à leur liberté d'association<sup>315</sup>.

La CSC a déterminé que la liberté d'association couvre la formation d'une association syndicale et la défense collective des intérêts des travailleur·euse·s<sup>316</sup>. En l'espèce, les travailleur·euse·s agricoles ne réclament pas un droit constitutionnel à leur inclusion au régime légal de la LRT, mais simplement la liberté constitutionnelle de former un syndicat. Les travailleur·euse·s agricoles ont démontré que sans la protection d'un régime légal, ils étaient dans l'incapacité de former des associations syndicales. Les difficultés inhérentes à l'exercice de la liberté d'association des travailleur·euse·s agricoles, les attaques répétées des employeurs (représailles) ainsi que le message envoyé par le législateur en les excluant du régime légal sont, notamment, des causes menant à leur incapacité de se syndiquer<sup>317</sup>.

Dans cette décision, la CSC est donc venue reconnaître une dimension collective à la liberté d'association à l'alinéa 2d)<sup>318</sup>. Cette interprétation a ouvert une brèche dans l'interprétation plus restrictive de la liberté d'association de 1987 et a permis à la CSC, quelques années plus tard, d'opérer un revirement jurisprudentiel avec l'arrêt *Health Services*<sup>319</sup>. Dans l'arrêt *Dunmore*, la CSC accepte également la possibilité d'imposer à l'État une obligation positive

---

<sup>313</sup> Plus tard, dans l'arrêt *Health Services*, la CSC précise qu'il « doit être établi qu'il serait pratiquement impossible d'exercer la liberté constitutionnelle en question sans la reconnaissance positive du droit d'avoir accès à un régime légal » : *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 34; Maude CHOKO, « La nouvelle trilogie de la Cour suprême du Canada relative à la liberté d'association: source de réjouissance pour les travailleurs autonomes? », (2016) 57-3 C. de D. 427, p. 440.

<sup>314</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, préc., note 3, par. 25.

<sup>315</sup> *Id.*

<sup>316</sup> *Id.*, par. 30.

<sup>317</sup> *Id.*, par. 48.

<sup>318</sup> U. COIQUAUD, préc., note 124, par. 23.

<sup>319</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 433.

de préserver et de faciliter l'exercice de la liberté d'association pour certains groupes de travailleur-euse-s.

### 1.4.3 Arrêt *Health Services*

En 2007, la CSC rend un jugement important en ce qui a trait à la reconnaissance du droit à la négociation collective comme liberté fondamentale. Pour pallier certaines difficultés auxquelles était confronté le système de santé, la législature de la Colombie-Britannique a adopté une loi, la *Health and Social Services Delivery Improvement Act*<sup>320</sup> modifiant ou invalidant plusieurs conditions de travail prévues aux conventions collectives, et ce, sans l'accord des syndicats. Les associations syndicales ont alors contesté la loi au motif qu'elle porte atteinte à la liberté d'association et au droit à l'égalité prévu à la Charte canadienne.

Dans une opinion rédigée par la juge en chef McLachlin et le juge Lebel, la CSC conclut que la liberté d'association couvre le droit procédural de négocier collectivement. Ce droit cherche à « protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail »<sup>321</sup>. Ce ne sont donc pas l'atteinte des objectifs que se sont fixés les travailleur-euse-s qui sont protégés par la liberté d'association, mais le processus menant à l'atteinte (ou non) de ces objectifs. Cela se matérialise concrètement par la protection du droit de s'unir, présenter des demandes collectives et participer aux discussions portant sur la réalisation des objectifs se rattachant au milieu de travail<sup>322</sup>.

Cependant, toutes les facettes de l'activité associative ne sont pas protégées par la liberté d'association. La protection conférée par l'alinéa 2*d*) ne vise que les entraves substantielles

---

<sup>320</sup> *Health and Social services Delivery Improvement Act*, S.B.C. 2002, ch. 2.

<sup>321</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 89.

<sup>322</sup> *Id.*

(ou atteintes substantielles). L'intention ou les effets de cette entrave doivent être telle, qu'elle doit sérieusement compromettre la négociation collective, c'est-à-dire l'activité des travailleur-euse-s de s'unir afin d'accomplir des objectifs communs, soit négocier collectivement des conditions de travail et modalités d'emploi avec l'employeur<sup>323</sup>. Pour ce faire, il faut analyser deux questions : quelle est l'importance des aspects concernés par l'entrave dans le processus de négociation collective? (Dans quelle mesure la capacité des travailleur-euse-s de se regrouper pour atteindre des objectifs communs est compromise?) et quel est l'impact de l'entrave sur le « droit collectif à une consultation et à une négociation menée de bonne foi <sup>324</sup> »?

En conséquence, le droit à la négociation collective a une portée circonscrite. En premier lieu, il ne vise qu'un processus et aucun résultat particulier. En deuxième lieu,

« il confère le droit de participer à un processus général de négociation collective et non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation. Comme le faire remarquer P. A. Gall, on ne saurait prédire avec certitude si le modèle actuel des relations du travail sera celui qui s'imposera dans 50 ou même 20 ans (« Freedom of Association and Trade Union: a Double-Edged Constitutional Sword », dans J. M. Weiler and R. M. Elliot, dir., *Litigating the Values of a Nation: The Canadian Charter of Rights and Freedom* (1986), p. 245, p. 248) »<sup>325</sup>.

Comme le souligne la CSC, ce n'est pas le modèle Wagner que protège la liberté d'association prévue à la Charte, mais bien le processus de négociation collective. Cela signifie donc que le modèle choisi pourrait être différent.

La CSC indique qu'un des éléments cruciaux de l'obligation de négocier de bonne foi est de tenir des rencontres et d'y dédier du temps. Les parties doivent instaurer un dialogue véritable, c'est-à-dire être prêtes à expliquer leurs positions et à échanger l'une avec l'autre. Cela implique qu'elles sont tenues de fournir un effort raisonnable pour parvenir à une

---

<sup>323</sup> *Id.*, par. 92.

<sup>324</sup> *Id.*, par. 93.

<sup>325</sup> *Id.*, par. 91.

entente. Toutefois, l'obligation de négocier de bonne foi ne nécessite pas qu'une convention collective soit conclue ou que des clauses contractuelles précises soient acceptées<sup>326</sup>.

Il est à noter que dans les motifs justifiant cet élargissement de l'interprétation de l'alinéa 2*d*), les juges se sont appuyés à la fois sur l'histoire de la négociation collective au Canada, mais aussi sur l'adhésion du Canada à divers instruments internationaux reconnaissant et protégeant le droit à la négociation collective, notamment la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail<sup>327</sup>. La CSC estime d'ailleurs que « la protection consacrée à l'al. 2*d*) de la Charte comme l'aboutissement d'un mouvement historique vers la reconnaissance d'un droit procédural de négocier collectivement<sup>328</sup> ».

Dans cet arrêt, la CSC reconnaît que « la dignité humaine, l'égalité, la liberté, le respect de l'autonomie de la personne et la mise en valeur de la démocratie »<sup>329</sup>, sont toutes des valeurs inhérentes à la Charte et corroborent le fait que le droit à un processus véritable de négociation collective soit protégé par l'alinéa 2*d*).

Ainsi, la CSC a déterminé que certains articles de la *Health and Social Services Delivery Improvement Act* violaient l'alinéa 2*d*) de la Charte puisqu'ils entravaient substantiellement les activités associatives et la capacité du Syndicat à négocier collectivement, en plus de ne pas pouvoir se justifier en vertu de l'article premier.

Avec cette décision, la CSC renverse sa jurisprudence antérieure en décidant que la liberté d'association comprend le droit à la négociation collective. La protection accordée à la négociation collective n'est toutefois pas absolue et comporte des limites intrinsèques : au-

---

<sup>326</sup> *Id.*, par. 100-103.

<sup>327</sup> Ci-après «OIT».

<sup>328</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 68.

<sup>329</sup> *Id.*, par. 81.

delà de la protection limitée au côté procédural du droit à la négociation collective, seule une atteinte substantielle sera jugée inconstitutionnelle<sup>330</sup>.

Selon plusieurs auteurs<sup>331</sup>, cet arrêt n'a toutefois pas pour effet d'établir une obligation positive pour l'État de préserver ou faciliter l'exercice de la liberté d'association afin que chaque travailleur·euse puisse négocier collectivement. Cela crée plutôt une obligation négative, pour l'État, de garantir qu'il ne portera pas atteinte, de façon substantielle, à la liberté de chacun de se regrouper afin de négocier collectivement<sup>332</sup>.

#### 1.4.4 Arrêt *Fraser*

À la suite de l'arrêt *Dunmore*, la législature de l'Ontario a adopté la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*<sup>333</sup>. Cette dernière confirme l'exclusion des travailleur·euse·s agricoles à la LRT de l'Ontario, mais prévoit la création d'un régime de relations de travail particulier pour ces travailleur·euse·s. Ce régime spécial est contesté sur la base qu'il porterait atteinte à l'alinéa 2*d*) et à l'article 15 de la Charte.

La CSC, dans une opinion majoritaire, conclut qu'à ce stade, la LPEA, interprétée de manière à donner plein effet à la liberté d'association, ne contrevient pas à l'alinéa 2*d*) ou à l'article 15 de la Charte. Il est vrai que la LPEA ne prévoit pas toutes les protections que la LRT confère aux autres travailleur·euse·s, mais elle créerait un processus satisfaisant aux exigences constitutionnelles de l'alinéa 2*d*). Dans cette décision, les juges de la CSC ont

---

<sup>330</sup> Christian BRUNELLE, « La liberté d'association se porte mieux: un commentaire de l'arrêt *Health Services* », dans *Conférence des juristes de l'État 2009*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 237-264 aux pages 263-264.

<sup>331</sup> Urwana Coiquaud était plutôt d'avis que la nouvelle interprétation donnée à liberté d'association par la CSC semble créer des occasions propices pour garantir de meilleurs mécanismes de représentation collective des travailleur·euse·s précaires: U. COIQUAUD, préc., note 124, p. 636.

<sup>332</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 442; Pierre VERGE, « L'affirmation constitutionnelle de la liberté d'association: une nouvelle vie pour l'autonomie collective? », (2010) 51-2 *C. de D.*, p. 363.

<sup>333</sup> *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, L.O. 2002, c. 16, ci-après « LPEA ».

interprété de manière plus restrictive le droit à la négociation collective en le qualifiant de droit dérivé ou accessoire à la liberté d'association<sup>334</sup>.

Dans cette décision, la CSC vient tout de même réaffirmer les principes énoncés dans les arrêts *Dunmore* et *Health Services*.

« Lorsqu'on l'interprète téléologiquement et dans la perspective des valeurs canadiennes et des engagements internationaux du Canada, l'al. 2*d*) protège l'activité associative exercée collectivement pour atteindre des objectifs liés au travail. Le droit ne possède pas seulement un caractère théorique; il commande un processus qui permet véritablement la poursuite de ces objectifs. »<sup>335</sup>

Un acte législatif qui rendrait impossible l'atteinte d'objectifs collectifs viendrait alors priver de tout sens la liberté d'association et aurait pour effet de la restreindre<sup>336</sup>. La CSC rappelle que l'alinéa 2*d*) garantit notamment le droit de s'associer et de négocier collectivement des conditions de travail.

Est donc protégé le droit de former une association, d'y adhérer et de participer à ses activités. Est aussi protégé le droit de négocier de bonne foi les questions importantes reliées à l'exécution du travail. Les parties doivent se rencontrer et instaurer un dialogue véritable. Il n'est pas suffisant d'avoir la possibilité de formuler des observations : ces dernières doivent être prises en compte dans un processus d'examen et d'échange. Aucun processus ou résultat particulier n'est donc imposé. Seul le droit à un processus général de négociation collective est garanti<sup>337</sup>.

Dans cette décision, la CSC, en introduisant le concept de droit accessoire ou dérivé, a permis une interprétation plus restrictive du droit constitutionnel à la négociation collective par certaines cours d'appel. Or, comme nous le verrons plus loin, dans l'arrêt *Police montée*, la CSC viendra préciser que le droit à une véritable négociation collective fait plutôt partie

---

<sup>334</sup> *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20, par. 46.

<sup>335</sup> *Id.*, par. 38.

<sup>336</sup> *Id.*

<sup>337</sup> *Id.*, par. 40-41.

intégrante de la liberté d'association et que l'on devrait éviter l'utilisation de l'expression droit dérivé<sup>338</sup>.

La CSC affirme que la Charte ne constitutionnalise pas un modèle de relations de travail particulier déterminé, mais « protège le droit de s'associer et de réaliser des objectifs collectifs »<sup>339</sup>. Bien que le modèle Wagner soit prédominant au Canada et réponde aux exigences constitutionnelles en matière de liberté d'association, il n'est pas le seul à pouvoir y satisfaire. Ainsi, malgré que la LPEA ne prévoit pas un régime de relations de travail équivalent au modèle Wagner, cela ne signifie pas qu'elle prive les travailleur·euse·s agricoles du droit à la négociation collective protégée par l'alinéa 2*d*).

Il convient de souligner que dans cet arrêt, les juges majoritaires précisent que la CSC a refusé d'admettre une distinction tranchée entre les libertés dites positives et les droits dits négatifs<sup>340</sup>.

Il est aussi intéressant de noter que, dans son opinion concurrente, la juge Deschamps souligne que « [l]e droit canadien du travail n'est pas immuable »<sup>341</sup>.

#### 1.4.5 Trilogie de 2015

En 2015, la CSC s'est prononcée à nouveau sur l'interprétation à donner à la protection de la liberté d'association prévue à l'alinéa 2*d*) de la Charte canadienne par le biais d'une trilogie. Cette dernière s'inscrit dans un courant interprétatif<sup>342</sup> où la CSC démontre une propension grandissante à favoriser la justice au travail<sup>343</sup>.

---

<sup>338</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 78-80.

<sup>339</sup> *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, préc., note 334, par. 46.

<sup>340</sup> *Id.*, par. 69.

<sup>341</sup> *Id.*, par. 297.

<sup>342</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 455.

<sup>343</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 1.

### 1.4.5.1 Arrêt *Police montée*

Dans la décision *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*<sup>344</sup>, la CSC a invalidé le régime spécial de relations de travail auquel sont soumis les membres de la Gendarmerie royale du Canada<sup>345</sup> en raison de leur exclusion de la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique*<sup>346</sup>. La CSC, dans un jugement majoritaire, a déterminé que ce régime constituait une entrave substantielle à leur droit d'association puisqu'il les obligeait à être représentés par une association qu'ils n'avaient pas choisie, qu'ils ne contrôlaient pas et qui n'était pas indépendante de l'employeur.

Les relations de travail des membres de la GRC étaient régies par le *Programme des représentants des relations fonctionnelles*<sup>347</sup>. C'est par le biais de ce programme que les membres de la GRC peuvent entamer des discussions concernant les relations de travail (à l'exclusion des soldes) avec la direction. Effectivement, les membres de la GRC étant exclu-e-s du régime des relations de travail de la fonction publique, le PRRF est la seule forme de représentation des salarié-e-s qui est reconnue par la direction<sup>348</sup>. Divers-e-s représentant-e-s sont élu-e-s pour représenter différentes régions et divisions et sont consulté-e-s concernant les initiatives et politiques reliées aux ressources humaines, bien que la décision finale relève systématiquement de la direction<sup>349</sup>.

La CSC devait déterminer si le modèle de relations de travail régissant les membres de la GRC entrave substantiellement le droit des salarié-e-s de s'associer afin de réaliser des objectifs collectifs se rapportant au travail. Elle devait décider si le PRRF déséquilibre les rapports de forces entre les salarié-e-s et l'employeur que cherche à établir l'alinéa 2d) de la

---

<sup>344</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7.

<sup>345</sup> Ci-après « GRC ».

<sup>346</sup> *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, c. 22.

<sup>347</sup> Ci-après « PRRF ».

<sup>348</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 10.

<sup>349</sup> *Id.*, par. 11-12.

Charte, de manière à ce qu'il n'entrave pas substantiellement le processus véritable de négociation collective :

« Portera donc atteinte au droit à un processus véritable de négociation collective tout régime législatif qui prive les employés de protections adéquates dans leurs interactions avec l'employeur de manière à créer une entrave substantielle à leur capacité de véritablement mener des négociations collectives »<sup>350</sup>. [Nos soulignements]

Or, tel que constitué, le PRRF prive les salarié·e·s de la liberté de choix et de l'indépendance suffisantes pour établir et défendre leurs intérêts collectifs<sup>351</sup>. Non seulement la CSC jugera que l'imposition du PRRF, de par son objet, viole l'alinéa 2*d*) de la Charte, mais qu'il le viole également en raison de ses effets<sup>352</sup>. Les juges de la CSC détermineront également que la violation n'est pas justifiée par le test de l'article premier<sup>353</sup>.

Dans l'arrêt *Police montée*, la CSC affirme que l'alinéa 2*d*), comme d'autres droits garantis par la Charte, doit être interprété de manière généreuse et téléologique afin de pouvoir considérer les « objectifs plus larges de la Charte [. . .], des termes choisis pour énoncer ce droit ou cette liberté, des origines historiques des concepts enchâssés et, s'il y a lieu, [. . .] du sens et de l'objet des autres libertés et droits particuliers qui s'y rattachent selon le texte de la Charte (*Big M Drug Mart*, p. 344) »<sup>354</sup>. De plus, « [l]e droit d'association ne représente pas un droit simplement dérivé des autres droits et libertés garantis par la Constitution [,] [...] il constitue un droit distinct doté d'un contenu autre, un droit essentiel au développement et au maintien de la société civile dynamique sur laquelle repose notre démocratie »<sup>355</sup>.

L'alinéa 2*d*) protège trois variétés d'activités: le droit de former une association et d'y appartenir (approche restrictive); le droit d'exercer des activités associatives directement reliées à d'autres libertés constitutionnelles (approche déductive); le droit de se joindre à

---

<sup>350</sup> *Id.*, par. 80.

<sup>351</sup> *Id.*, par. 5.

<sup>352</sup> *Id.*, par. 111.

<sup>353</sup> *Id.*, par. 139-156.

<sup>354</sup> *Id.*, par. 47.

<sup>355</sup> *Id.*, par. 49.

d'autres pour faire front, plus équitablement, à la puissance d'autres entités (approche téléologique)<sup>356</sup>. L'approche téléologique consiste à « [...] reconnaître la nature sociale profonde des entreprises humaines et [de] protéger l'individu contre tout isolement imposé par l'État dans la poursuite de ses fins (*Renvoi relatif à l'Alberta*, p. 365) »<sup>357</sup>. Elle a pour objectif de réduire les inégalités sociales<sup>358</sup>. L'alinéa 2*d*) permet à des individus de s'unir pour augmenter leur influence par le recours à un pouvoir collectif et ainsi d'éviter d'être opprimés par des entités plus puissantes en raison de leur isolement. Ceci est particulièrement vrai en matière de relations de travail. Les travailleur·euse·s, pris individuellement, n'ont généralement pas le pouvoir de négocier leurs conditions de travail avec un employeur plus puissant. C'est uniquement en s'associant pour négocier collectivement (ce qui accroît leur pouvoir de négociation) que les travailleur·euse·s peuvent véritablement réaliser leurs objectifs concernant leurs conditions de travail. Ils·elles peuvent donc accomplir collectivement ce qu'ils ne pouvaient pas réaliser seul·e·s<sup>359</sup>.

La CSC fixe les caractéristiques essentielles d'un processus véritable de négociation collective, tel qu'entendu au sens de l'alinéa 2*d*). Le processus de négociation collective doit offrir au salarié·e·s une liberté de choix et une indépendance qui soient suffisantes pour établir et réellement réaliser leurs intérêts collectifs<sup>360</sup>. Cette liberté de choix et cette indépendance vise à protéger l'autonomie collective des salarié·e·s afin de préserver un équilibre avec le pouvoir de l'employeur<sup>361</sup>.

La liberté de choix dans un contexte de liberté d'association syndicale comporte plusieurs caractéristiques telles, notamment, la capacité de former et d'adhérer à de nouvelles associations, celle de remplacer ses représentants, celle de déterminer et de modifier les objectifs collectifs concernant le travail et celle de dissoudre les associations en place. Cette

---

<sup>356</sup> *Id.*, par. 51-54.

<sup>357</sup> *Id.*, par. 54.

<sup>358</sup> *Id.*, par. 59.

<sup>359</sup> *Id.*, par. 70.

<sup>360</sup> *Id.*, par. 81.

<sup>361</sup> *Id.*, par. 82.

liberté de choix peut engendrer diverses structures d'associations et une concurrence entre elles, mais elle est indispensable à l'existence des syndicats et à la sauvegarde de la confiance des travailleur·euse·s qu'ils représentent<sup>362</sup>.

Le processus véritable de négociation collective protège l'indépendance des associations face à la direction. Effectivement, nous sommes en présence d'un tel processus si l'employeur ne le domine ou ne l'influence pas. Les activités de l'association doivent coïncider avec les intérêts des membres. Parmi les facteurs à examiner dans l'analyse de l'indépendance se trouve la liberté de modifier les statuts et règlements de l'association, la liberté de sélectionner ses représentants et le contrôle sur les activités associatives ainsi que son administration financière<sup>363</sup>.

La CSC, tout comme dans les arrêts *Health Services* et *Fraser*, réitère que la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) n'impose aucun régime particulier de relations de travail – le modèle choisi ne doit pas substantiellement entraver le processus véritable de négociation collective. Les conditions requises pour une véritable négociation collective diffèrent selon le milieu de travail et la culture du secteur d'activité. L'examen fondé sur l'alinéa 2d) devra être contextuel.

« Les divers régimes de relations du travail tiennent compte des intérêts des parties concernées et du contexte particulier du milieu de travail en cause. On a d'ailleurs vu apparaître différents modèles destinés à répondre aux besoins particuliers des divers secteurs et milieux de travail, d'où le débat actuel sur l'opportunité de différentes formes de représentation et de collaboration en milieu de travail et sur leur coexistence. »<sup>364</sup>

Il est à noter que, contrairement à l'arrêt *Dunmore*, la CSC n'a pas recours à la distinction entre droit positif et droit négatif et à l'étendue de la responsabilité de l'État dans son cadre d'analyse pour déterminer s'il existe une entrave substantielle à la liberté d'association<sup>365</sup>.

---

<sup>362</sup> *Id.*, par. 86.

<sup>363</sup> *Id.*, par. 88-89.

<sup>364</sup> *Id.*, par. 96.

<sup>365</sup> *Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec*, 2022 QCCA 180, par. 123 (demande d'autorisation d'appeler, C.S.C., 2022-09-29, 40123).

### 1.4.5.2 Arrêt *Meredith*

L'arrêt *Meredith c. Canada (Procureur général)*<sup>366</sup> a été entendu par les juges de la CSC en même temps qu'une affaire connexe, soit l'arrêt *Police montée* que nous venons de brièvement résumer.

Dans l'arrêt *Meredith*, des membres de la GRC élus au sein du PRRF contestent la constitutionnalité de la *Loi sur le contrôle des dépenses*<sup>367</sup>. En parallèle avec le PRRF, le Conseil de la solde, un comité paritaire consultatif, établit des recommandations relativement à la solde et aux avantages sociaux des membres de la GRC. Le Conseil du Trésor, en considérant ces recommandations, fixera les soldes et avantages sociaux des membres de la GRC. En 2008, suivant les recommandations du Conseil de la solde, le Conseil du Trésor a annoncé des augmentations salariales sur une période de 3 ans. Or, il a décidé de limiter et de réduire les augmentations annoncées par la LCD<sup>368</sup>.

Les juges majoritaires de la CSC ont jugé que la LCD n'entravait pas substantiellement le droit à un véritable processus de négociation collective. La loi contestée ne modifiait pas autant les conditions de travail que le faisait le gouvernement dans l'arrêt *Health Services*. Au demeurant, la loi n'interdisait pas les consultations quant aux autres questions salariales et aux autres conditions de travail. Effectivement, la LCD s'appliquait pour une durée déterminée, n'excluait pas ce sujet de manière définitive de la négociation collective et n'empêchait pas la suite de la consultation<sup>369</sup>.

---

<sup>366</sup> *Meredith c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 2.

<sup>367</sup> *Loi sur le contrôle des dépenses*, L.C. 2009, c. 2, ci-après « LCD ».

<sup>368</sup> *Meredith c. Canada (Procureur général)*, préc., note 366, par. 7-11.

<sup>369</sup> *Id.*, par. 26-30.

### 1.4.5.3 Arrêt *Saskatchewan*

Toujours en 2015, la CSC a rendu un arrêt historique, *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*<sup>370</sup>, dans lequel elle a reconnu que le droit de recourir à la grève constituait une composante essentielle du processus véritable de négociation collective et bénéficiait donc d'une protection constitutionnelle.

En 2008, la législature de la Saskatchewan a adopté deux lois : *The Public Service Essential Services Act*,<sup>371</sup> et *The Trade Union Amendment Act*<sup>372</sup>. La première loi interdisait aux salarié-e-s assurant des services essentiels dans le secteur public de recourir à la grève sans prévoir de mécanisme véritable permettant de résoudre l'impasse<sup>373</sup>. La deuxième loi revoyait les règles de communication entre l'employeur et ses salarié-e-s et revoyait le processus d'accréditation syndicale en augmentant le pourcentage d'adhésion requis et en diminuant la période durant laquelle l'adhésion écrite est valide<sup>374</sup>. Alors que la deuxième loi a été jugée constitutionnelle par les juges de la CSC, la première loi a été jugée comme violant la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) de la Charte.

La CSC, dans l'arrêt *Health Services*, puis réaffirmé dans l'arrêt *Fraser*, a affirmé que l'alinéa 2d) doit garantir le droit des salarié-e-s de s'associer en vue de poursuivre ou atteindre des objectifs liés au travail par la négociation collective<sup>375</sup>.

Dans l'arrêt *Health Services*, plus tard confirmé par *Police montée*, la CSC a déterminé que les valeurs inhérentes à la Charte attestaient que le droit à un processus véritable de négociation collective est bien protégé par ce texte constitutionnel<sup>376</sup>. Or, dans ce processus, la grève est fondamentale à la concrétisation des valeurs que sont « la dignité humaine,

---

<sup>370</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5.

<sup>371</sup> *The Public Service Essential Services Act*, S.S. 2008, c. P-42.2, ci-après « PSESA ».

<sup>372</sup> *The Trade Union Amendment Act*, S.S. 2008, c. 26.

<sup>373</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 7-13.

<sup>374</sup> *Id.*, par. 14-16.

<sup>375</sup> *Id.*, par. 28-29.

<sup>376</sup> *Id.*, par. 53.

l'égalité, la liberté, le respect de l'autonomie de la personne et la mise en valeur de la démocratie »<sup>377</sup>, car elle permet une cessation collective du travail en cas d'impasse dans la négociation collective. Par l'exercice du droit de grève, les salarié-e-s s'associent et prennent directement part au processus de négociation collective<sup>378</sup>. Il s'agit là d'« une affirmation de la dignité et de l'autonomie personnelle des salariés pendant leur vie professionnelle »<sup>379</sup>. De plus, dans un contexte où les relations de travail sont construites sur de profondes inégalités, ce qui crée une situation de vulnérabilité chez les travailleur-euse-s, telle que cela a été reconnu par la CSC à maintes reprises, la faculté de cesser de manière concertée le travail promeut l'égalité dans le processus de négociation collective. Effectivement, cela permet aux travailleur-euse-s de négocier leurs conditions de travail sur un meilleur pied d'égalité<sup>380</sup>.

Historiquement, avant même que le Canada n'adopte un régime de rapports collectifs du travail, les travailleur-euse-s ont commencé à participer à des grèves. D'ailleurs, négociations collectives et grèves étaient considérées comme liées, car toutes deux émanent de la classe ouvrière pour améliorer leur condition<sup>381</sup>. Après avoir constaté le besoin crucial des travailleur-euse-s de prendre part à la réglementation de leur travail, les différentes législatures au Canada ont d'abord décriminalisé la grève<sup>382</sup>, puis elles se sont inspirées de la Loi Wagner venant des États-Unis pour adopter leur régime de relations de travail<sup>383</sup>. Le régime Wagner permettait notamment de diminuer les grèves et de favoriser la paix industrielle en s'assurant que les parties se consacrent à la négociation collective<sup>384</sup>. D'ailleurs, la majorité des modèles de relations de travail reconnaissent le droit de recourir à la grève<sup>385</sup>. En outre, la cessation collective du travail est depuis longtemps une composante essentielle permettant aux travailleur-euse-s de poursuivre des objectifs liés au travail.

---

<sup>377</sup> *Id.*

<sup>378</sup> *Id.*, par. 54.

<sup>379</sup> *SDGMR c. Saskatchewan*, préc., note 301, par. 54.

<sup>380</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 55.

<sup>381</sup> *Id.*, par. 38.

<sup>382</sup> *Id.*

<sup>383</sup> *Id.*, par. 42.

<sup>384</sup> *Id.*, par. 43-44.

<sup>385</sup> *Id.*, par. 46.

Au surplus, les obligations internationales auxquelles souscrit le Canada postulent que le droit de grève est une composante essentielle du processus véritable de négociation collective. Le Canada a même adhéré ou ratifié des instruments internationaux protégeant expressément le droit d'avoir recours à la grève, soit le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*<sup>386</sup> et la *Charte de l'Organisation des États*<sup>387</sup>. Le Canada a également ratifié la *Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* de l'Organisation internationale du Travail. Bien que cet instrument ne fasse pas spécifiquement référence au droit de grève, le Comité de la liberté syndicale<sup>388</sup> et le Comité d'experts pour l'application des conventions et des recommandations ont déterminé que l'arrêt concerté de travail est une composante inhérente au droit de regroupement en syndicat que garantit la convention<sup>389</sup>. Le PIDESC empêche aussi les États signataires, dont le Canada, de porter atteinte à la *Convention n° 87* par l'adoption ou l'application de ses lois.<sup>390</sup> De plus, la *Convention n° 87* est incorporée au *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, duquel le Canada est signataire<sup>391</sup>.

Ainsi, après avoir fait un examen historique, international et jurisprudentiel, la majorité des juges de la CSC a reconnu qu'un processus véritable de négociation collective nécessite que les salarié·e·s aient la possibilité de prendre part à une grève dans un processus de détermination de leurs conditions de travail par la convention collective.

En l'espèce, la majorité a déterminé que la PSESA entravait substantiellement le droit à un processus véritable de négociation collective en interdisant législativement aux salarié·e·s assurant des services essentiels dans le secteur public de recourir à la grève<sup>392</sup>. De plus, la PSESA ne permet pas à la loi d'être sauvegardée au sens de l'article premier de la Charte en ne prévoyant aucun mécanisme véritable de résolution de l'impasse et en laissant à

---

<sup>386</sup> Ci-après le «PIDESC».

<sup>387</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 64-66.

<sup>388</sup> Ci-après «CLS».

<sup>389</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 67.

<sup>390</sup> *Id.*, par. 68.

<sup>391</sup> *Id.*, par. 70.

<sup>392</sup> *Id.*, par. 78.

l'employeur le pouvoir unilatéral de décider quels sont les services essentiels devant être assurés pendant un arrêt de travail<sup>393</sup>. Il s'agit d'un renversement complet de la jurisprudence puisque cela correspond à l'opinion dissidente du Juge Dickson dans le *Renvoi relatif à l'Alberta*<sup>394</sup> en 1987<sup>395</sup>.

Les récents développements jurisprudentiels en matière de liberté d'association ouvrent de nouvelles perspectives pour la représentation collective de certain-e-s travailleur-euse-s. D'abord, la CSC, en utilisant une approche contextuelle, permet que soient pris en compte les besoins particuliers de certains groupes de travailleur-euse-s, notamment ceux-celles en situation de précarité. De plus, la CSC, dans ces dernières décisions, accorde désormais une « valeur persuasive » au droit international du travail, ce qui constitue un levier supplémentaire pour faire progresser la cause des travailleur-euse-s. Enfin, en protégeant un processus et non un modèle particulier de relations de travail, la CSC ouvre la porte à une pluralité des régimes de rapports collectifs du travail<sup>396</sup>.

Il faut ajouter que dans deux arrêts distincts rendus en 2020, la CSC s'est à nouveau prononcée sur la valeur persuasive du droit international en matière d'interprétation constitutionnelle. D'abord d'une façon très large dans *Nevsun Resources Ltd. c. Araya*<sup>397</sup>, puis d'une façon plus restrictive dans l'arrêt *Québec (Procureure générale) c. 9147-0732 Québec inc*<sup>398</sup>.

---

<sup>393</sup> *Id.*, 96.

<sup>394</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, préc., note 299.

<sup>395</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 75.

<sup>396</sup> U. COIQUAUD, préc., note 124, 645-646.

<sup>397</sup> *Nevsun Resources Ltd. c. Araya*, 2020 CSC 5.

<sup>398</sup> *Québec (Procureure générale) c. 9147-0732 Québec inc.*, 2020 CSC 32.

## 2. Problématique et méthodologie

Comme nous l'avons constaté dans la première section de ce mémoire, le développement du modèle de rapports collectifs du travail au Québec a été construit autour d'une relation standard d'emploi et vient institutionnaliser le syndicalisme de type industriel. Dans ce régime, l'accréditation multipatronale est impossible. Par contre, la négociation coordonnée est possible en vertu de l'article 68 C.t., mais elle est, dans les faits, très difficile, voire inaccessible pour un grand nombre de travailleur·euse·s. Au Québec entre les années 1960 et 1990, la possibilité de négocier à des échelles différentes de celle de l'établissement a été envisagée afin de rejoindre un plus grand nombre de travailleur·euse·s. Or, depuis 1990, le paysage juridique canadien et québécois s'est grandement modifié puisque la CSC a élargi l'interprétation de la liberté d'association, en particulier en 2007 et 2015. À ce stade, nous soulevons la question suivante : est-ce que l'évolution de l'interprétation de la liberté d'association pourrait avoir un impact sur l'interdiction de l'accréditation multipatronale?

La proposition de recherche est la suivante : est-il possible de remettre en question la légalité de l'interdiction de l'accréditation multipatronale, un postulat implicite sur lequel repose le *Code du travail* par une contestation de sa validité constitutionnelle? En d'autres termes, nous ferons une analyse de la validité constitutionnelle de l'interdiction de l'accréditation multipatronale sachant qu'elle pose une limite à la liberté d'association.

Pour répondre à cette question, nous avons concentré notre méthodologie autour d'une recherche documentaire en droit québécois, canadien et international. Pour ce faire, nous avons analysé des textes pertinents de jurisprudence et de doctrine qui permettent de faire une relecture de l'interdiction de l'accréditation multipatronale à travers la nouvelle interprétation de la liberté d'association. Nous avons également complété nos recherches par une revue de littérature en sciences humaines et sociales qui brosse un portrait de l'évolution du système des relations de travail au Québec, au Canada et aux États-Unis. Aucune enquête terrain n'a toutefois été menée. Il s'agit là d'une limite à notre mémoire.

Pour effectuer la recherche juridique, les moteurs de recherche utilisés ont été CanLII, SOQUIJ, HeinOnline et Sofia. Les mots clés les plus pertinents utilisés étaient : accréditation multipatronale, négociation sectorielle, syndicalisation sectorielle, accréditation sectorielle, syndicalisation multipatronale, négociation multipatronale, syndicalisme sectoriel, négociation par secteurs et négociations regroupées. Pour les informations entourant la détermination du cas hypothétique, nous nous sommes principalement appuyés sur des articles de journaux et des rapports de recherche.

### 3. Analyse

Tel qu'abordé dans la section problématique et méthodologie, la section analyse de notre mémoire sera destinée à tenter de répondre à la proposition de recherche: est-il possible de remettre en question la légalité de l'interdiction de l'accréditation multipatronale, un postulat implicite sur lequel repose le *Code du travail* par une contestation de sa validité constitutionnelle?

#### 3.1 Proposition de recherche: validité constitutionnelle de l'interdiction de l'accréditation multipatronale

Comme nous l'avons vu précédemment, la CSC a redéfini au cours des années la portée de l'interprétation de la liberté d'association. Ce nouvel entendement donné à la liberté constitutionnelle d'association a ouvert de nouvelles perspectives pour la représentation collective de certain-e-s travailleur-euse-s.

Étant donné que nous n'avons pas effectué d'étude terrain et qu'aucune cause n'est présentement devant les tribunaux, partons d'un cas hypothétique pour confronter la validité constitutionnelle de l'interdiction de l'accréditation multipatronale dans ses effets pratiques. Imaginons qu'un seul syndicat (ci-après « le Syndicat demandeur ») tente de syndiquer les travailleur-euse-s de plusieurs employeurs d'un même secteur. Il pourrait par exemple s'agir d'un groupe d'entreprises du secteur du commerce du détail (secteur où le taux de syndicalisation est faible), situé dans une même région, de taille semblable et avec une organisation des moyens de production similaires. Pour ce faire, le Syndicat demandeur dépose une demande d'accréditation au TAT. Étant donné que l'accréditation multipatronale n'est pas prévue au *Code du travail*, le Syndicat demandeur invoque l'inconstitutionnalité des dispositions qui prévoient l'accréditation auprès d'un seul employeur (articles 1b), 25, 28, 32 et 41 C.t. ainsi que les articles 9, 10, 26, 28, 42, 43 et 44 du *Règlement sur le droit d'association*).

Le Syndicat demandeur pourrait alors plaider que la décision d'interdire l'accréditation multipatronale dans le régime général des rapports collectifs du travail constitue une violation de la liberté d'association non justifiée en vertu de l'article premier. En effet, suivant la décision récente de la Cour d'appel dans l'affaire *Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec*, qui est présentement entendu par la CSC, la Cour a déterminé que c'est l'approche développée dans *Police montée* qui devrait prévaloir et écarte le cadre analytique utilisé dans l'arrêt *Baier*<sup>399</sup> qui établit une distinction entre droit positif et droit négatif dans le cadre de l'analyse d'une violation à la liberté d'association.

« *AMPO* ne recourt donc pas à la distinction *droit positif vs droit négatif* et à la question de la responsabilité de l'État dans l'analyse de l'existence ou non d'une entrave substantielle à la capacité des personnes ou de l'organisation concernées de mener de véritables négociations collectives »<sup>400</sup>.

D'ailleurs, dans l'arrêt *Fraser*, le juge Deschamps, dans ses motifs concordants quant aux motifs indique que : « [d]istinguer entre la liberté d'exercer un droit et le droit d'exercer une liberté, sans entrave active ou passive de l'État, risque de détourner le débat de la teneur réelle de la garantie constitutionnelle »<sup>401</sup>.

Il est toutefois important de noter que la CSC a autorisé l'appel de l'affaire *Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec* et, qu'au moment d'écrire ce mémoire, la CSC n'a pas encore rendu de jugement dans ce dossier.

Par ailleurs, même si la CSC retenait que la distinction entre droit positif et négatif est pertinente en matière de liberté d'association, le Syndicat pourrait plaider que sa revendication est de nature négative parce qu'il a cherché à ce que les membres qu'il représente ne soient pas assujettis à la limite imposée par le Code qui interdit l'accréditation

---

<sup>399</sup> *Baier c. Alberta*, 2007 CSC 31.

<sup>400</sup> *Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec*, préc., note 365, par. 123.

<sup>401</sup> *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, préc., note 334, par. 317.

multipatronale. Effectivement, « [u]ne revendication est à juste titre qualifiée de négative lorsque le demandeur cherche à « ne pas être assujett[i] à des dispositions législatives ou à des mesures gouvernementales supprimant une activité expressive qu’i[l] serai[t] autrement libr[e] d’exercer » »<sup>402</sup>. De surcroît, le *Code du travail* ne prévoit pas de définition de l’unité d’accréditation appropriée. En effet, l’article 21 C.t. prévoit uniquement un droit à l’accréditation à l’égard de la totalité des salarié·e·s d’un employeur ou d’un groupe distinct de salarié·e·s. Ainsi, le TAT, en vertu de l’article 32 C.t., va déterminer quelle est l’unité de négociation appropriée à partir de critères développés par la jurisprudence<sup>403</sup>.

Le TAT devra alors se demander si, conformément à la jurisprudence établie par la CSC, les dispositions interdisant l’accréditation multipatronale posent une entrave substantielle à la liberté d’association. Dans l’arrêt *Police montée*, la CSC trace un historique de l’évolution de l’interprétation de l’alinéa 2*d*), en définit la portée pour ensuite se pencher sur la violation (entrave substantielle). Dans son jugement le plus récent à ce sujet, l’arrêt *Saskatchewan*, la CSC s’appuie sur l’histoire des relations de travail au Canada, sur les valeurs inhérentes à la Charte canadienne et sur le droit international du travail<sup>404</sup> avant de se pencher sur l’existence d’une entrave substantielle et sur l’examen du caractère justifié de l’atteinte. Ainsi, pour les fins d’analyse de la proposition, nous utiliserons la structure suivante : (1) histoire des relations de travail au Canada et au Québec, (2) interdiction de l’accréditation multipatronale, portée du droit garanti par l’alinéa 2*d*) et valeurs inhérentes à la Charte canadienne, (3) droit international du travail, (4) existence d’une entrave substantielle et (5) justification en vertu de l’article premier de la Charte canadienne.

---

<sup>402</sup> *Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec*, préc., note 365, par. 128; *Baier c. Alberta*, préc., note 399, par. 35.

<sup>403</sup> Voir notamment l’affaire *Syndicat national des employés de Sicard (C.S.N.) c. L’Association internationale des travailleurs de métal en feuilles*, [1965] R.D.T. 353 (CRT).

<sup>404</sup> M. COUTU, préc., note 142, p. 567.

### 3.1.1 Histoire des relations de travail au Canada et au Québec

Afin de tenter de cerner la portée de l’alinéa 2*d*), il convient de s’intéresser à l’histoire des relations de travail au Canada et au Québec. Nous la diviserons en trois sous-sections : l’histoire du développement du syndicalisme québécois et canadien, la *Loi des syndicats professionnels* de 1924 et la *Loi des relations ouvrières* de 1944 ainsi que l’ancien régime d’accréditation multipatronale en Colombie-Britannique.

#### 3.1.1.1 Histoire du développement du syndicalisme québécois et canadien

En premier lieu, il importe de renvoyer le lecteur vers la première partie du présent mémoire qui trace un portrait de l’évolution du cadre législatif des rapports collectifs du travail. Bien avant 1935, et sous l’influence des syndicats internationaux, le syndicalisme au Canada arborait une forme très différente de celle que nous connaissons aujourd’hui avec le *Code du travail* : le syndicalisme de métier<sup>405</sup>. Les syndicats alors constitués avaient pour but de promouvoir et de défendre les intérêts d’ouvriers spécialisés regroupés par métiers de leur localité (ces syndicats s’affilieront ensuite aux organisations internationales, telles que l’AFL)<sup>406</sup>. C’est en découvrant leur communauté d’intérêts, que les ouvriers se regroupaient en syndicat de métier. Leur fierté et indépendance éveillaient un fort sentiment de solidarité<sup>407</sup>. Ainsi, les sections locales négociaient des échelles salariales et des conditions de travail minimales qu’elles imposaient à un ou plusieurs employeurs sans quoi les travailleur-euse-s syndiqué-e-s cessaient d’exécuter le travail<sup>408</sup>.

<sup>405</sup> André ROY, « Histoire du syndicalisme au Canada », (1957) 12-1-2 *R.I.* 10, p. 14.

<sup>406</sup> Notons que le syndicalisme industriel existait aussi avant 1935, sans toutefois être dominant au Canada. Les Chevaliers du travail ont été la première organisation à tenter de syndiquer des travailleur-euse-s, qualifié-e-s ou non, sur une base industrielle, soit une industrie complète en 1880. Il est intéressant de noter qu’à cette époque, même le syndicalisme industriel n’était pas décentralisé. Par la suite, certaines organisations comme le CTCC et le Congrès pancanadien du travail (fondé en 1927) tentaient de réunir les principes du syndicalisme industriel et du nationalisme : Laurel Sefton MACDOWELL, « Syndicalisme industriel », *L’encyclopédie Canadienne* 2015, en ligne : <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/syndicalisme-industriel-1>> (consulté le 4 août 2023).

<sup>407</sup> Craig HERON, « Syndicats de métier », *L’encyclopédie Canadienne* 2014, en ligne : <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/syndicats-de-metier>> (consulté le 22 mai 2023).

<sup>408</sup> Jacques ROUILLARD, *Le syndicalisme québécois: deux siècles d’histoire*, Montréal, Éditions Boréal, 2004, p. 29.

Vers la fin du XIXe siècle et durant les années qui suivront, les syndicats internationaux américains exerçaient une forte emprise sur le syndicalisme québécois et canadien<sup>409</sup>. L'évolution des locaux canadiens allait souvent de pair avec celle des locaux américains. L'AFL avait plusieurs locaux au Canada et occupait une place importante dans le paysage ouvrier (notamment au sein du Congrès des Métiers et du Travail au Canada)<sup>410</sup>. Il est toutefois important de noter que dès 1920, le syndicalisme au Québec s'est lentement détaché du Canada anglais avec le développement des syndicats catholiques<sup>411</sup> qui faisaient concurrence aux syndicats internationaux<sup>412</sup>.

Au début du XXe siècle, nous assistons à une importante croissance économique au Québec (certes interrompue par deux fortes récessions en 1921 et 1929). La production industrielle progressera rapidement et constituera le moteur du développement économique. Bien qu'en 1911, les travailleur·euse·s du secteur agricole et du secteur secondaire (manufactures et construction) représentent un nombre semblable, 30 ans plus tard, il y avait 156 000 emplois de plus dans le secteur secondaire<sup>413</sup>. Le Québec devenait de moins en moins agricole<sup>414</sup>.

En 1921, la Confédération des travailleurs Catholiques du Canada<sup>415</sup> est fondée<sup>416</sup>. Bien qu'au cours des années 1920, les francophones sont trois fois moins nombreux dans les syndicats catholiques qu'ils le sont dans les unions internationales<sup>417</sup>, les effectifs des syndicats catholiques vont augmenter dans les décennies qui suivront (surtout à la fin des années 1930). La structure du CTCC était plus souple que celle des unions internationales qui est uniquement cloisonnée par métiers. Les fédérations du CTCC vont syndiquer les

---

<sup>409</sup> *Id.*, p. 19.

<sup>410</sup> A. ROY, préc., note 405, p. 11.

<sup>411</sup> *Id.*, p. 13.

<sup>412</sup> J. ROUILLARD, préc., note 408, p. 39.

<sup>413</sup> *Id.*, p. 37.

<sup>414</sup> *Id.*

<sup>415</sup> Ci-après «CTCC».

<sup>416</sup> A. ROY, préc., note 405, p. 15.

<sup>417</sup> J. ROUILLARD, préc., note 408, p. 41.

travailleur·euse·s par industrie, sans exclure les ouvriers qualifiés. Elles sauront également mieux tirer profit de la *Loi sur les décrets de convention collective* de 1934 en y ayant systématiquement recours (créant ainsi un mouvement de syndicalisation)<sup>418</sup>.

Comme nous l'avons vu plus haut, les syndicats internationaux avaient choisi comme structure le regroupement des travailleur·euse·s en fonction de leur métier ou profession. Ce système avait pour base le monopole de l'offre des ouvriers qualifiés. Ainsi, en cas de grève, il était plus difficile d'avoir recours à des travailleur·euse·s de remplacement. Cette manière de fonctionner se prêtait bien à certains secteurs, mais s'adaptait mal à la production de masse des grandes entreprises qui se sont développées au XXe siècle. En divisant le travail, il était moins nécessaire de posséder des qualifications et les ouvriers de métiers y étaient moins nombreux. L'esprit de solidarité des travailleur·euse·s de la grande industrie se retrouvait moins dans le savoir qu'ils avaient en commun, mais dans leur appartenance à l'entreprise<sup>419</sup>. Ainsi, selon Jacques Rouillard, « la rigidité de leurs structures par métier entrave leur pénétration dans la grande industrie de production de masse »<sup>420</sup> [en parlant des syndicats internationaux, dont le plus important est l'AFL].

En 1935, nous assistons à une rupture dans l'AFL avec la montée du syndicalisme industriel et la fondation du *Comité pour l'organisation industrielle*. Ce dernier milite en faveur de la reconnaissance du syndicalisme industriel au côté du syndicalisme de métier. La scission au sein de l'AFL s'accroît jusqu'à ce que le *Comité pour l'organisation industrielle* devienne une centrale à part entière en 1937 : le *Congress of Industrial Organization*. Alors qu'aux États-Unis, nous assistons à une véritable fracture entre le CIO et l'AFL, le Congrès des métiers et du Travail du Canada ne chassera pas tout de suite le CIO de ses rangs. Ce n'est qu'en 1939 que l'AFL exigera du Congrès des métiers qu'il expulse de ses rangs les locaux canadiens affiliés au CIO<sup>421</sup>.

---

<sup>418</sup> *Id.*, p. 56-57; J. ROUILLARD, préc., note 161, 11.

<sup>419</sup> J. ROUILLARD, préc., note 408, p. 44.

<sup>420</sup> *Id.*, p. 40.

<sup>421</sup> A. ROY, préc., note 405, p. 14.

Il faut noter ici qu'en 1935, le *Wagner Act* est adopté aux États-Unis (projet de loi déposé en 1933). Ce dernier vient établir un modèle de relations de travail qui ne reconnaît pas la négociation sectorielle ou multipatronale. Cette dernière pouvait alors se présenter sur une base régionale, à l'intérieur de certaines branches d'activité avec le syndicalisme de métier<sup>422</sup>. Cette loi a consolidé le pouvoir du syndicalisme aux États-Unis et a possiblement facilité une transition du syndicalisme de métier au syndicalisme industriel, qui était alors incarné par le CIO<sup>423</sup>.

Il est toutefois intéressant de constater que de 1933 à 1953, aux États-Unis, le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel ont cohabité. Alors que le syndicalisme industriel rejoignait davantage les travailleur·euse·s des grandes manufactures (auto, acier et caoutchouc) et des entreprises structurées comme de grandes manufactures (hôtels, hôpitaux et grands bureaux gouvernementaux), le syndicalisme de métier, qui avait tendance à valoriser la négociation des conditions de travail auprès de plusieurs employeurs, rejoignait davantage les travailleur·euse·s dans les secteurs de la construction, des services (restaurants) qui constituent souvent une main-d'œuvre mobile<sup>424</sup>.

Comme nous l'avons vu dans la partie 1, l'auteure Dorothy Sue Cobble remarque qu'à l'époque où l'AFL et le CIO ont connu une augmentation de leurs membres, le mouvement ouvrier rejetait l'approche universelle du syndicalisme (« one-size-fits-all »). Au contraire, plusieurs modèles et formules de représentation collective coexistaient et se faisaient concurrence<sup>425</sup>.

---

<sup>422</sup> Notons toutefois que dans certains secteurs, comme les mines, certains syndicats menaient des négociations nationales (inter-États), notamment à l'initiative de l'*United Mine Workers*, qui était un syndicat industriel : Selig PERLMAN, *A history of trade unionism in the United States*, New York, A.M. Kelley, 1950, p. 167 et ss..

<sup>423</sup> M. COUTU, préc., note 142, p. 539.

<sup>424</sup> D. S. COBBLE, préc., note 270, p. 440.

<sup>425</sup> *Id.*, p. 439.

### 3.1.1.2 *Loi des syndicats professionnels de 1924 et Loi des relations ouvrières de 1944*

En 1924, alors qu'il n'existait aucune structure légale encadrant les rapports collectifs du travail, le législateur québécois, en s'inspirant de la législation française en la matière<sup>426</sup>, a adopté la *Loi des syndicats professionnels*<sup>427</sup>. La loi offrait la possibilité aux syndicats de s'incorporer (obtenir la personnalité juridique) et d'ester en justice<sup>428</sup>. En effet, suivant certaines exigences procédurales, les travailleur-euse-s « exerçant la même profession, le même emploi, des métiers similaires, se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés »<sup>429</sup>, pouvaient se constituer en association. Le régime légal de l'époque reposait alors sur une base professionnelle, tel que l'exprime l'auteur Robert P. Gagnon :

« [À] la différence du Code du travail, [la *Loi des syndicats professionnels*] ne tient aucun compte du rattachement des membres du Syndicat, soit à la direction de l'entreprise, soit à son personnel d'exécution [...] La seule exigence retenue par la *Loi des syndicats professionnels*, à l'égard de la composition du groupement, reste l'appartenance des membres fondateurs à un même secteur professionnel »<sup>430</sup>.

La *Loi des syndicats professionnels* de 1924 a aussi permis une reconnaissance de la valeur juridique des conventions collectives du travail<sup>431</sup>, qui pouvaient être multipartites, c'est-à-dire lier plusieurs syndicats et plusieurs employeurs :

« La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions de travail, conclu entre, d'une part, les représentants soit d'un syndicat professionnel, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs,

<sup>426</sup> P. VERGE et G. MURRAY, préc., note 93, p. 120.

<sup>427</sup> *Loi des syndicats professionnels*, préc., note 92.

<sup>428</sup> J. ROUILLARD, préc., note 62, p. 170.

<sup>429</sup> *Loi des syndicats professionnels*, préc., note 92, art. 1.

<sup>430</sup> Robert GAGNON P., Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 310; Anne-Julie ROLLAND, *Vers un régime de rapports collectifs du travail adapté aux travailleuses domestiques au Québec: Leçons internationales et inspirations nord-américaines*, Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 2017, p. 55.

<sup>431</sup> *Loi des syndicats professionnels*, préc., note 92, art. 18: « La convention collective de travail donne ouverture à tous les droits et recours établis par la loi pour la sanction des obligations ».

ou les représentants soit d'un syndicat d'employeurs, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats d'employeurs »<sup>432</sup> [nos soulignements].

En 1931, la loi a été amendée afin de permettre la subrogation légale. Les associations pouvaient donc « automatiquement » représenter leurs membres en justice pour une cause découlant de la convention collective. La loi permettait également aux associations d'intervenir dans une action judiciaire intentée par une autre association si l'intérêt collectif des membres qu'elle représentait le justifiait<sup>433</sup>. Ainsi, si les conventions collectives qui liaient juridiquement plusieurs employeurs n'étaient pas respectées, cela ouvrait la porte à des recours judiciaires (établis la loi pour la sanction des obligations).

En 1947, la loi est modifiée à nouveau afin de définir l'objet des syndicats professionnels comme suit : « l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres »<sup>434</sup> [nos soulignements]. Le législateur a donc modifié l'objet des syndicats pour qu'il ne soit plus uniquement orienté vers les intérêts de la profession, mais vers ceux de leurs membres. Les auteurs Verge et Murray notent d'ailleurs que ce changement survient lors de l'émergence du syndicalisme industriel qui ne repose plus sur les intérêts d'un métier<sup>435</sup>. Cet amendement préparait alors le terrain à la décentralisation des unités d'accréditation et une syndicalisation auprès d'un employeur unique.

En 1944, le législateur québécois adopte la *Loi des relations ouvrières*<sup>436</sup>, qui semblait offrir quelques alternatives à l'accréditation auprès d'un employeur unique. En effet, à son article 6, la Loi prévoyait une procédure d'accréditation pour les accréditations patronales, ce qui pouvait donner un appui légal à une négociation collective au niveau sectoriel<sup>437</sup>. Au surplus la Loi définissait les termes association et convention collective comme suit :

<sup>432</sup> *Loi des syndicats professionnels*, préc., note 92, art. 15.

<sup>433</sup> *Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels*, (1931) 21 Geo. V, c. 98, art. 4.

<sup>434</sup> *Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels*, (1947) 11 Geo. VI, c. 56, art. 2.

<sup>435</sup> P. VERGE et G. MURRAY, préc., note 93, p. 120-121.

<sup>436</sup> *Loi concernant les relations entre employeurs et salariés*, préc., note 100.

<sup>437</sup> G. HÉBERT S. J., préc., note 12, p. 58.

« d) association comprend : un syndicat professionnel, une union de tels syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs *bona fide* ayant pour objet l'établissement de relations ordonnées entre employeurs et salariés ainsi que l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité;

e) convention collective ou convention signifie : une entente relative aux conditions de travail conclue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, et une ou plusieurs associations d'employeurs »<sup>438</sup>.

Il était également prévu que l'association reconnue par la Commission des relations ouvrières devait envoyer « à l'employeur ou à l'association d'employeurs ou de salariés, selon le cas »<sup>439</sup> un avis de négociation pour la conclusion d'une convention collective de travail.

En 1964 dans la foulée de la refonte des lois du travail, la *Loi des syndicats professionnels* de 1924 est remplacée par la *Loi sur les syndicats professionnels*<sup>440</sup>. La section sur la convention collective (articles 15 et ss.), qui prévoyait que cette dernière pouvait lier plusieurs syndicats et employeurs a donc été abrogée. La *Loi des relations ouvrières* a été remplacée par le *Code du travail*, qui prévoit qu'une association ne peut être accréditée qu'auprès d'un seul employeur.

Ainsi, la refonte des lois du travail en 1964 a éliminé les quelques ouvertures existantes à une structure légale des rapports collectifs du travail permettant des négociations collectives élargies liant plusieurs syndicats et employeurs. Ce bref historique législatif démontre qu'avant 1964, le législateur québécois laissait la possibilité aux associations de déterminer le niveau de négociation souhaité. Certes, certaines garanties constitutionnelles étaient manquantes (comme l'obligation de négociation de bonne foi et un mécanisme pour mettre fin à l'impasse des négociations<sup>441</sup>), mais le corpus législatif reconnaissait la possibilité de relations multipartites.

---

<sup>438</sup> *Loi concernant les relations entre employeurs et salariés*, préc., note 100, art. 2.

<sup>439</sup> *Id.*, art. 11.

<sup>440</sup> *Loi sur les syndicats professionnels*, RLRQ, c. S-40.

<sup>441</sup> Notons qu'en se basant sur l'article 13 de la L.R.O., la CRO vérifiait s'il y avait eu négociation de bonne foi. En ce cas, la CRO exigeait une telle négociation avant de nommer un conciliateur.

### 3.1.1.3 Ancien régime d'accréditation multipatronale en Colombie-Britannique

Par ailleurs, il est également intéressant de noter qu'en Colombie-Britannique, jusqu'en 1993, l'*Industrial Relations Act*<sup>442</sup> prévoyait une procédure d'accréditation multipatronale fondée sur le consentement des parties. L'accréditation multipatronale n'est donc pas complètement étrangère au droit du travail canadien. En effet, une association syndicale pouvait obtenir une accréditation de deux employeurs ou plus formant une unité de négociation appropriée si elle regroupe une majorité de membres<sup>443</sup>. Lors de son adoption en 1973, seule une majorité des employeurs devaient consentir à une telle accréditation, mais la loi a été amendée en 1983 afin que tous les employeurs consentent à une telle accréditation<sup>444</sup>. L'*Industrial Relations Act* prévoyait également une procédure d'accréditation pour les associations d'employeurs<sup>445</sup>. La possibilité d'obtenir une accréditation multipatronale a été abrogée en 1993 avec l'adoption du *Labour Relations Code*<sup>446</sup>. Le *Code* prévoit toutefois des dispositions transitoires à l'effet que toutes les accréditations obtenues sous l'*Industrial Relations Act* soient maintenues<sup>447</sup>.

Ainsi, à partir de 1993, en Colombie-Britannique, il existait trois façons de mener des négociations collectives multipartites : via un protocole de négociation, via une accréditation multipatronale émise avant l'abrogation de l'*Industrial Relations Act* ou via un accord explicite de négociation multipartite<sup>448</sup>. Dans tous les cas, ce type de négociation collective est volontaire. Ainsi, même dans le cas d'une accréditation multipatronale, une partie ne voulant plus faire partie d'une unité d'accréditation peut faire une demande au *British Columbia Labour Relations Board* afin d'en être exclu. Étant donné que l'accréditation

---

<sup>442</sup> *Industrial Relations Act*, RSBC 1979, c. 212.

<sup>443</sup> *Id.*, art. 40.

<sup>444</sup> *Sheraton Vancouver Airport Hotel v. Hospitality Industrial Relations*, 2020 BCLRB 121, par. 51.

<sup>445</sup> *Industrial Relations Act*, préc., note 442, par. 59.

<sup>446</sup> *Labour Relations Code*, RSBC 1996, c. 244.

<sup>447</sup> *Id.*, art. 160.

<sup>448</sup> *Sheraton Vancouver Airport Hotel v. Hospitality Industrial Relations*, préc., note 444, par. 19-21.

multipatronale était accordée sur une base volontaire, s'ils ne sont pas dans un cycle de négociation et que les unités restantes sont appropriées, la demande sera accordée<sup>449</sup>.

Il convient également de noter que les tribunaux en Colombie-Britannique ont interprété assez restrictivement l'accréditation et les négociations multipatronales. Dans l'affaire *Northwood*<sup>450</sup>, qui est encore suivie aujourd'hui<sup>451</sup>, le *Labour Relations Board* a restreint la possibilité d'exercer le droit de grève des associations en accueillant les plaintes de négociation de mauvaise foi déposées par les employeurs contre les associations qui réclamaient une négociation au niveau du secteur, tel qu'elles avaient été menées historiquement (d'abord en raison de l'accréditation d'une association d'employeurs, puis en raison des protocoles de négociation). Elle a déterminé que le choix de la structure de négociations (niveau du secteur ou de l'entreprise) ne pouvait donner lieu à une grève ou à un lock-out et qu'en l'absence d'un accord de toutes les parties, il faut se référer à l'unité d'accréditation<sup>452</sup>.

Le législateur avait d'ailleurs rejeté, en 1992, une proposition faite par le *Special Advisory Committee's* composé de John Baigent et Vince Ready d'inclure une forme de négociation multi-employeurs dans la réforme des lois du droit travail. Nous l'avons vu dans la partie 1 du présent mémoire, le sous-comité a proposé une accréditation sectorielle en vertu de laquelle, une unité d'accréditation pourrait être formée si une majorité des employé-e-s de chaque entreprise d'un même secteur ou zone géographique y consentaient et que l'unité de négociation en est une appropriée, et ce, sans que l'accord des employeurs ne soit nécessaire<sup>453</sup>.

---

<sup>449</sup> *Sheraton Vancouver Airport Hotel v. Hospitality Industrial Relations*, préc., note 444; *Telecommunications Workers Union Pension Plan v. Canadian Union of Office and Professional Employees Union, Local 15*, 2005 CanLII 36700; *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District Lodge No 140 c. Canadian Office and Professional Employees Union, Local 378*, 2014 CanLII 9492; *Certain Employees of Williams Machinery Limited Partnership v. Williams Machinery Limited Partnership*, 2022 BCLRB 42.

<sup>450</sup> *Northwood Pulp & Timber Ltd. v. C.E.P., Local 603*, [1994] 23 C.L.R.B.R. (2d) 298 (B.C.).

<sup>451</sup> *Sheraton Vancouver Airport Hotel v. Hospitality Industrial Relations*, préc., note 444.

<sup>452</sup> *Northwood Pulp & Timber Ltd. v. C.E.P., Local 603*, préc., note 450, 11.

<sup>453</sup> D. MACDONALD, préc., note 176, p. 268-269.

En outre, l'histoire des relations industrielles au Québec et au Canada témoigne que le syndicalisme industriel décentralisé n'a pas toujours été prédominant. Le concept de communauté d'intérêts a déjà regroupé les ouvriers et artisans qui travaillaient pour plusieurs employeurs. En effet, avant sa décroissance, le syndicalisme de métier coexistait au côté du syndicalisme industriel<sup>454</sup>. Les travailleur·euse·s se regroupaient en fonction de leur appartenance à leur métier ou profession, bien avant que le Canada et le Québec ne se dotent d'un régime des rapports collectifs du travail. Ce type de syndicalisme rejoignait davantage les secteurs où le taux de syndicalisation est actuellement bas. Qui plus est, et comme nous l'avons vu précédemment, les premières lois en droit des rapports collectifs du travail (que ce soit au Québec ou en Colombie Britannique) avaient tendance à reconnaître l'accréditation et la négociation multipatronale. Les postulats implicites sur lesquels repose le *Code du travail*, dont l'accréditation auprès d'un seul employeur, n'ont pas toujours été la voie utilisée par les travailleur·euse·s et associations pour négocier collectivement leurs conditions de travail. Historiquement, les travailleur·euse·s de certains secteurs et de plus petites entreprises se regroupaient selon une base multi-employeurs. Plusieurs auteurs l'ont souligné : au Québec, l'archétype de négociation proposé par le *Code du travail* a essentiellement permis la syndicalisation des grandes manufactures et du secteur public<sup>455</sup>.

### **3.1.2 Interdiction de l'accréditation multipatronale, portée du droit garanti par l'alinéa 2d) et valeurs inhérentes à la Charte canadienne**

Pour mieux comprendre le contexte juridique dans lequel s'inscrivent les grandes décisions de la CSC sur la liberté d'association, nous renvoyons les lecteurs à la première partie du présent mémoire. Comme nous l'avons vu, les derniers développements constitutionnels proposent désormais une interprétation téléologique, large et contextuelle de la liberté d'association, qui prend en compte les réalités propres des travailleur·euse·s concerné·e·s.

---

<sup>454</sup> Même le syndicalisme industriel promu par les Chevaliers du travail en 1880 n'entrevoit pas une syndicalisation sur la base de l'entreprise.

<sup>455</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, préc., note 239; M. PEPIN, préc., note 187; L. ROBACK, préc., note 175.

Pour ce faire, la CSC soutient que les valeurs inhérentes à la Charte doivent être cohérentes par rapport à l'interprétation donnée à la liberté d'association. Dans l'analyse et l'interprétation de la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d), la réalisation des valeurs inhérentes à la Charte, telles la dignité, l'égalité, la liberté et la démocratie au travail doivent être prises en compte, y être conforme et les promouvoir<sup>456</sup>. Ainsi, il convient d'évaluer si les valeurs promues par la Charte convergent, ou non, vers la levée de la limite imposée par le *Code du travail* qui interdit l'accréditation multipatronale.

La CSC a déterminé que « l'al. 2d) protège l'activité associative afin de prémunir les individus contre l'isolement provoqué par l'État et de leur permettre de réaliser collectivement ce qu'ils ne pourraient pas accomplir seuls »<sup>457</sup>. La CSC a reconnu que dans la relation de travail, où les parties sont dans une situation fondamentalement inégalitaire, le droit du travail tente de corriger ce déséquilibre, par souci d'égalité et de véritable justice au travail<sup>458</sup>.

Dans l'arrêt *Police montée*, la CSC s'exprime ainsi :

« Comme nous l'avons vu, l'al. 2d) vise à la fois à empêcher que des personnes — qui, isolées, demeureraient impuissantes — soient opprimées par des entités plus puissantes et à accroître leur influence par l'exercice d'un pouvoir collectif. Or, cette double fonction de l'al. 2d) ne peut être plus évidente que dans le cadre des relations de travail. En effet, les employés, agissant individuellement, ne disposent habituellement pas du pouvoir de négocier et de poursuivre des objectifs relatifs à leurs conditions de travail avec un employeur plus puissant. Seul le regroupement en association en vue de négocier collectivement — qui augmente ainsi leur pouvoir de négociation — permet à des employés de poursuivre véritablement leurs objectifs relatifs à leurs conditions de travail.

Le droit à un processus véritable de négociation collective constitue donc un élément nécessaire du droit de poursuivre collectivement et de manière véritable des objectifs relatifs au travail (*Health Services; Fraser*). Un processus de négociation collective n'aura toutefois pas un caractère véritable s'il empêche les employés de poursuivre leurs objectifs »<sup>459</sup>.

<sup>456</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 80.

<sup>457</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 62.

<sup>458</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 56.

<sup>459</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 70-71.

Ainsi, en revenant à notre hypothèse de départ, dans un secteur où le taux de syndicalisation est beaucoup plus bas que la moyenne<sup>460</sup> et qui, historiquement, a pu se syndiquer à un niveau plus élevé que l'entreprise, est-ce que l'accréditation auprès d'un seul employeur est cohérente avec la valeur d'égalité promue par la Charte? Plusieurs auteur·e·s cité·e·s précédemment ont souligné, entre autres, que dans les secteurs où il existe une proximité de l'employeur et des travailleur·euse·s en raison de la taille de l'entreprise et un roulement de la main-d'œuvre, la liberté d'association est souvent illusoire<sup>461</sup>. Éliminer la restriction imposée par l'interdiction de l'accréditation multipatronale pourrait permettre de rétablir et de rééquilibrer le rapport de force entre les travailleur·euse·s et les employeurs. De plus, comme le souligne l'auteure Diane MacDonald, même si un syndicat représentant les travailleur·euse·s d'une petite entreprise réussit à obtenir une accréditation, il est particulièrement difficile pour ces unités d'obtenir une première convention collective en raison de leur faible pouvoir de négociation. En effet, plus l'unité de négociation est petite, moins de ressources seront à la disposition du syndicat, ce qui amoindrit son pouvoir de négociation. Cela est d'autant plus vrai lorsque la petite unité fait face à une très grande corporation, comme McDonald's, par exemple qui dispose de moyens énormes<sup>462</sup>.

Au surplus, ajoutons que dans le commerce du détail, l'opposition de l'employeur à la syndicalisation de ses salarié·e·s est souvent très forte, allant même jusqu'à l'utilisation de tactiques patronales antisyndicales<sup>463</sup>. Marcel Pepin estime que la vague d'accréditation, dans les années 1960, d'une centaine de commerces en alimentation de 1 à 15 salarié·e·s à Montréal et à Québec a été possible uniquement parce que les employeurs étaient intéressés à ce qu'un décret-loi prévoie leurs heures d'ouverture. Sans cet incitatif, les employeurs auraient probablement farouchement résisté à leur syndicalisation<sup>464</sup>. « Plus la taille de

---

<sup>460</sup> A. LABROSSE, préc., note 234, p. 6.

<sup>461</sup> D. MACDONALD, préc., note 176; FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, préc., note 239; M. PEPIN, préc., note 187.

<sup>462</sup> D. MACDONALD, préc., note 176, p. 259.

<sup>463</sup> Mélanie LAROCHE et Marie-Ève BERNIER, « Employeurs et anti-syndicalisme au Canada. Une étude juridique des stratégies mobilisées », (2016) 146-2 *Travail et emploi* 156, par. 2.

<sup>464</sup> M. PEPIN, préc., note 187, p. 3.

l'entreprise est restreinte, plus grande peut se manifester la contrainte du patron. L'exercice du droit d'association devient presque illusoire »<sup>465</sup>.

De même, la CSC a jugé que la négociation collective, comme droit constitutionnel fondamental, promeut et favorise ces valeurs en permettant aux travailleur·euse·s d'avoir une emprise sur les règles encadrant leur milieu de travail, et par le fait même, d'exercer une influence sur une partie majeure de leur vie : leur travail<sup>466</sup>. Il s'agit, pour les travailleur·euse·s, d'une affirmation de leur dignité et de leur autonomie dans une relation qui à la base est inégalitaire. Pour arriver à cette négociation collective « véritable », nous devons être en présence d'un « modèle qui offre à l'employé une liberté de choix et une indépendance suffisantes pour exprimer et défendre ses intérêts dans le contexte particulier du milieu de travail en cause »<sup>467</sup>. Bien que la liberté de choix ne soit pas absolue, elle doit permettre la poursuite d'objectifs collectifs<sup>468</sup>.

Nous l'avons vu, l'interdiction de l'accréditation multipatronale peut constituer un obstacle à la syndicalisation des travailleur·euse·s de notre hypothèse. Le modèle Wagner sur lequel repose le *Code du travail* ne semble pas convenir aux structures des petites entreprises du secteur du commerce comme défini dans notre hypothèse. Pour les travailleur·euse·s, l'accréditation multipatronale et la constitution d'unités d'accréditation qui leur permettent de maintenir un syndicat viable pourraient constituer une affirmation de leur dignité et autonomie personnelle pendant leur vie professionnelle. Il ne s'agit pas ici d'avoir un modèle de relations de rapports collectifs du travail idéal, mais d'en avoir un qui permette aux travailleur·euse·s d'exprimer et de défendre leurs intérêts dans le contexte de leur milieu de travail particulier. En effet, l'accréditation multipatronale permettrait de protéger l'autonomie collective des travailleur·euse·s contre le pouvoir supérieur des employeurs d'un secteur et ainsi, maintenir un équilibre plus juste entre les parties.

---

<sup>465</sup> *Id.*

<sup>466</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 82; M. COUTU, préc., note 142, p. 579.

<sup>467</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 96.

<sup>468</sup> *Id.*, par. 83.

D'ailleurs, la CSC affirme que les conditions requises pour atteindre cette véritable négociation collective peuvent varier dépendamment des secteurs d'activités économiques, ce pour quoi nous avons vu apparaître différents modèles de rapports collectifs du travail<sup>469</sup>.

L'interdiction totale de l'accréditation multipatronale nous apparaît contredire les valeurs de démocratie au travail, de dignité, d'autonomie et d'égalité inhérentes qui sous-tendent la Charte en ce que le *Code du travail* impose unilatéralement un niveau de négociation qui ne convient pas à l'ensemble des travailleur·euse·s, tout secteur confondu et laisse à l'employeur la prérogative de décider du palier de négociation. En effet, si les employeurs refusent de coordonner leur négociation selon l'article 68 C.t., les travailleur·euse·s ne disposent d'aucun recours collectif, l'accréditation multipatronale étant interdite. Les employeurs disposent donc du pouvoir de déterminer le niveau de négociation, sans que les travailleur·euse·s aient leur mot à dire. Et cela, c'est sans compter les difficultés auxquels toutes les petites unités de négociation feront face lors du processus d'accréditation.

### **3.1.3 Droit international du travail**

Toujours dans l'optique de tenter de cerner la portée de l'alinéa 2*d*), la prochaine section traitera du droit international du travail, qui peut être utilisé par les tribunaux comme ayant une valeur persuasive en matière d'interprétation constitutionnelle.

#### **3.1.3.1 Réception en droit canadien**

Comme nous l'avons vu plus haut, le droit international du travail a joué un rôle important dans l'évolution du droit interne. Effectivement, la CSC a rappelé à plusieurs reprises sa pertinence pour cerner adéquatement les obligations internationales du Canada en matière de liberté d'association.

---

<sup>469</sup> *Id.*, par. 96.

« Dans *R. c. Hape*, [2007] 2 R.C.S. 292, le juge LeBel confirme que, en interprétant la *Charte*, la Cour « a tenté d'assurer la cohérence entre son interprétation de la *Charte*, d'une part, et les obligations internationales du Canada et les principes applicables du droit international, d'autre part » (par. 55). Puis, dans *Divito c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, [2013] 3 R.C.S. 157, par. 23, la Cour confirme qu'« il faut présumer que la *Charte* accorde une protection au moins aussi grande que les instruments internationaux ratifiés par le Canada en matière de droits de la personne »<sup>470</sup>.

Le droit international du travail est alimenté par plusieurs sources : les instruments émanant de l'Organisation internationale du travail, la *Charte internationale des droits de l'Homme* (ONU) et certaines dispositions à caractère social incluses dans les traités commerciaux<sup>471</sup>. Dans les prochains paragraphes, nous nous intéresserons à la source la plus importante en la matière : les instruments émanant de l'OIT. Sans faire une étude exhaustive de tous ces instruments, cet examen permettra de poser les bases des normes internationales en matière de structures de négociations<sup>472</sup>.

Depuis sa création en 1919, l'OIT a développé un corpus normatif important qui constitue le cœur du droit international du travail. Le tout se matérialise par des normes internationales qui, en général, se retrouvent sous la forme de conventions et recommandations<sup>473</sup>. La liberté syndicale et la négociation collective font partie des principes fondamentaux en droit international du travail et apparaissent dans les instruments constitutifs de l'OIT<sup>474</sup>. Le Canada, qui en est un membre fondateur, par sa simple adhésion à l'OIT, reconnaît

---

<sup>470</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 64.

<sup>471</sup> Gilles TRUDEAU, « Les droits fondamentaux de l'homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne », dans Isabelle DAUGAREILH, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Paris, LGDJ, 2005, p. 309-347 à la page 311.

<sup>472</sup> Il convient ici de mentionner qu'il existe d'autres instruments internationaux qui protègent les droits des travailleur-euse-s comme la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* et les deux pactes qui en découlent : le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, qui constituent ensemble la *Charte internationale des droits de l'Homme* (ONU).

<sup>473</sup> G. TRUDEAU, préc., note 471 à la page 311.

<sup>474</sup> *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, Base de données NORMLEX <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)>; *Déclaration concernant les buts et les objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, Conférence internationale du travail, 26e sess., Philadelphie, 1944; ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?*, Note d'information n° 1-Négociation collective et Relations professionnelles, Genève, 2016, p. 1.

l'importance du principe de la liberté d'association et du droit à la négociation collective<sup>475</sup>. De plus, le Canada, a accordé son appui à l'adoption de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail et son suivi*<sup>476</sup> (ci-après « Déclaration de 1998 »), qui prévoit à son article 2<sup>477</sup> :

« La Conférence internationale du Travail [...] [d]éclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir: a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective »<sup>478</sup>.

### 3.1.3.2 Conventions de l'Organisation internationale du travail et Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Non seulement le Canada est membre de l'OIT et a appuyé la *Déclaration de 1998*, mais il a désormais ratifié les deux conventions qui établissent les règles concernant le principe de la liberté syndicale, soit les conventions n° 87 et n° 98<sup>479</sup>. La *Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*<sup>480</sup> reconnaît aux travailleur·euse·s la liberté syndicale et oblige les pays qui l'ont ratifié à donner plein effet à ce principe. La *Convention (n° 98) sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*<sup>481</sup> a pour but d'encourager la liberté syndicale et oblige les États qui l'ont ratifié d'établir des

<sup>475</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 445; Isabelle DUPLESSIS, « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail: Une nouvelle forme de régulation efficace ? », (2004) 59-1 *R.I.* 52-72; Claire LA HOVARY, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, Paris, Presses Universitaires de France, 2009.

<sup>476</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Conférence internationale du travail, 86e sess., Genève, 1998.

<sup>477</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 446.

<sup>478</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, préc., note 476, art. 2.

<sup>479</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 446; M. COUTU, préc., note 142, p. 577.

<sup>480</sup> *Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 9 juillet 1948, (1950) 68 R.T.N.U. 17.

<sup>481</sup> *Convention (n° 98) sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, 1er juillet 1949, (1951) 96 R.T.N.U. 257, art 2, 3.

mesures de protection. Ces deux conventions ont été interprétées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations<sup>482</sup>, organe de contrôle du Bureau international du Travail<sup>483</sup>.

La *Convention n° 87* prévoit la possibilité de créer librement des organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs, de s'y affilier et de participer à ses activités à la condition de se conformer à leurs statuts. Les organisations de travailleur·euse·s et d'employeurs, quant à elles, doivent aussi avoir le droit de constituer ou d'adhérer à toute organisation, fédération ou confédération<sup>484</sup>. Le droit prévu à l'article 2 (constituer des organisations et s'y affilier), est fondamental pour assurer un exercice effectif de la liberté syndicale en prévoyant une libre détermination de la structure et de la composition des syndicats<sup>485</sup>.

Les États ayant ratifié la *Convention n° 87*, dont le Canada, s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir aux travailleur·euse·s et employeurs le libre exercice de leurs droits syndicaux<sup>486</sup> et doivent prévoir une législation permettant aux organisations d'obtenir la personnalité juridique<sup>487</sup>. Notons toutefois qu'il existe une exception à l'application de la Convention pour les forces armées et policières<sup>488</sup>.

La *Convention n° 98*, quant à elle, dicte aux États de protéger la liberté syndicale et de favoriser la négociation collective. Pour ce faire, il doit exister des protections contre tout acte discriminatoire ou d'ingérence tendant à porter atteinte à la liberté syndicale<sup>489</sup>. Il importe de reproduire l'article 4 de ladite convention :

---

<sup>482</sup> Ci-après « CEACR ».

<sup>483</sup> Ci-après « BIT ».

<sup>484</sup> *Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, préc., note 480, art. 5.

<sup>485</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La liberté syndicale : Compilation de décisions du Comité de la liberté syndicale*, 6e éd., Genève, BIT, 2018, par. 1014; CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS, *Liberté syndicale et négociation collective. Étude d'ensemble*, Rapport III (partie 4B), 81e sess., Genève, BIT, 1994, par. 79.

<sup>486</sup> *Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, préc., note 480., art. 11.

<sup>487</sup> *Id.*, art. 7.

<sup>488</sup> *Id.*, art. 9.

<sup>489</sup> *Convention (n° 98) sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, préc., note 481, art. 1, 2.

« Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. »<sup>490</sup>

L'article 4 de la *Convention n° 98* établit deux principes essentiels : l'intervention de l'État dans le but de promouvoir la négociation collective et la caractéristique volontaire de la négociation collective qui suppose l'autonomie des acteurs sociaux<sup>491</sup>. Ainsi, les conditions pour obtenir une accréditation ne doivent pas être excessives, de sorte à permettre et promouvoir la reconnaissance des syndicats<sup>492</sup>. Aussi, les organes et procédures doivent faciliter la libre négociation entre les parties.

La CEACR a identifié les restrictions les plus fréquentes parmi lesquelles se trouve la fixation unilatérale du niveau de négociation collective<sup>493</sup>. Les fédérations et confédérations doivent posséder le droit de négocier collectivement : toute restriction ou interdiction à ce sujet entraverait l'évolution des relations industrielles et ferait obstacle à ce que ces organisations reçoivent l'aide appropriée. Le choix du niveau de négociation devrait relever des parties, qui sont plus à même de déterminer le niveau de négociation adéquat, qui peut être mixte (par exemple, un accord-cadre complété par des accords d'entreprise)<sup>494</sup>. D'ailleurs, la CEACR, dans ses observations contenues dans ses plus récents rapports annuels, a invité les gouvernements de plusieurs pays à modifier leur législation de manière à ce que les parties puissent déterminer librement le niveau de négociation le plus approprié. Dans certains cas, il s'agissait de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation collective au niveau sectoriel ou régional<sup>495</sup>.

---

<sup>490</sup> *Id.*, art. 4.

<sup>491</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS, préc., note 485, par. 235; BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, préc., note 485, par. 1314 et 1404.

<sup>492</sup> *Id.*, par. 237-238.

<sup>493</sup> *Id.*, par. 248.

<sup>494</sup> *Id.*, par. 249.

<sup>495</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions*

Il est aussi à noter que tout comme pour la *Convention n° 87*, il existe une exception à l'application de la *Convention n° 98* pour les forces armées et policières, à laquelle s'ajoute une exception pour les fonctionnaires publics<sup>496</sup>.

Depuis l'adoption de la *Convention n° 98*, l'OIT a adopté d'autres instruments traitant de la négociation collective, dont la *Convention (n° 154) sur la négociation collective*. Cette Convention, qui n'est pas ratifiée par le Canada, réitère l'obligation de promouvoir la négociation collective pour toutes les catégories de travailleur·euse·s de toutes les branches d'activités économiques<sup>497</sup>. Les *conventions n° 98* et *n° 154* ne prescrivent aucun régime particulier de rapports collectifs du travail (tel le modèle Wagner), mais laissent le soin aux États membres de déterminer les règles organisationnelles du régime qu'ils choisissent, sous réserve du respect des droits fondamentaux du travail. Le choix d'un régime de rapports collectifs du travail aura donc un impact important sur l'effectivité de la protection accordée à la négociation collective.

La *Recommandation (n°163) sur la négociation collective*<sup>498</sup> établit plus en détail les mesures que les États et partenaires sociaux peuvent adopter pour appliquer de la *Convention n° 154*. Même si le processus de négociation collective est volontaire (laissé au choix des parties), les États doivent l'encourager et la promouvoir par le biais, notamment, d'un corpus législatif approprié et de la mise sur pied d'organes de soutien<sup>499</sup>. Le premier paragraphe de l'article 4 de la *Recommandation* se lit comme suit : « Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible

---

*et recommandations*, Rapport III (partie A), 111<sup>e</sup> sess., Genève, BIT, 2023; CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (partie A), 110<sup>e</sup> sess., Genève, BIT, 2022.

<sup>496</sup> *Convention (n° 98) sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, préc., note 481., art. 5, 6.

<sup>497</sup> *Convention (n° 154) sur la négociation collective*, 19 juin 1981, (1983) 1331 R.T.N.U. 267, art. 5.

<sup>498</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Recommandation (n° 163) sur la négociation collective*, 67<sup>e</sup> sess., Genève, 1981.

<sup>499</sup> ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Promotion de la négociation collective: Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981*, Bureau international du travail, Genève, 2015, p. 4.

à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national »<sup>500</sup>.

À ce sujet, la CEACR a affirmé à plusieurs reprises qu'il est nécessaire que la négociation collective soit possible à différents niveaux, que ce soit au niveau des entreprises ou au niveau national. Elle doit également être envisageable pour les fédérations et confédérations. Ainsi, si une loi fixe unilatéralement un niveau de négociation, cela serait incompatible avec la *Convention n° 154*<sup>501</sup>.

D'un point de vue universel, la situation privilégiée par l'OIT serait « la négociation libre et volontaire des partenaires sociaux, selon des modes qu'ils déterminent eux-mêmes, en pleine autonomie ». Cela découle du principe de la liberté syndicale, et, comme nous l'avons vu plus haut, en vertu de l'article 4 de la *Convention n° 98*, les États doivent favoriser le développement et le recours les plus larges des procédures de négociations libres et volontaires<sup>502</sup>. Nous constatons également que la protection de la liberté syndicale a une portée positive puisque la *Convention n° 98* impose aux Gouvernements de prendre les mesures adéquates pour « encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges<sup>503</sup> » de la négociation collective pour permettre sa reconnaissance effective<sup>504</sup>. Ainsi, le manque de mécanisme ou de législation promouvant les droits syndicaux pourrait constituer un obstacle à la liberté syndicale.

---

<sup>500</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, préc., note 498, p. 12.

<sup>501</sup> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS, *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (partie 1B), 101e sess, Genève, BIT, 2012, par. 222.

<sup>502</sup> P. VERGE, préc., note 332, 360.

<sup>503</sup> *Convention (n° 98) sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, préc., note 481, art. 4.

<sup>504</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 449.

### 3.1.3.3 Décisions du Comité de la liberté syndicale

Dans l'affaire *Saskatchewan*, la juge Abella a spécifié que même si les décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT n'ont pas d'effet obligatoire, elles ont une force persuasive considérable parce qu'« elles ont été citées avec approbation et largement reprises à l'échelle mondiale par les cours de justice, les tribunaux administratifs et d'autres décideurs, y compris [la Cour suprême du Canada] »<sup>505</sup>. Au surplus, l'appui du Canada à la *Déclaration de 1998* confirme que l'État reconnaît l'importance du principe de la liberté syndicale dont les règles sont définies par l'OIT et interprétés par ses organes de contrôle, notamment le CLS. Il est aussi intéressant de mentionner que pour que le CLS se penche sur une plainte alléguant une violation à une convention, le pays visé par la plainte n'a pas besoin d'avoir ratifié ladite convention<sup>506</sup>.

Ainsi, dans une analyse où nous étudions l'impact de la nouvelle interprétation de la liberté d'association par la CSC sur l'interdiction de l'accréditation multipatronale (qui impose implicitement un niveau de négociation), nous croyons légitime et pertinent de nous intéresser aux décisions et principes prescrits par le Comité de la liberté syndicale. Afin de mieux illustrer les protections accordées par le droit international du travail, nous vous présenterons quelques décisions du Comité de la liberté syndicale.

Dans le cas 2698 (Australie)<sup>507</sup>, un des éléments contestés par la réclamation était la primauté accordée aux accords intervenus au niveau de l'entreprise, qui, selon le syndicat, restreignait le niveau auquel la négociation pouvait se dérouler. À cet effet, le CLS a réitéré le principe prévu à l'article 4 de la *Convention n° 98* selon lequel le niveau de la négociation collective devrait être déterminé en conformité avec la volonté des parties et donc, qu'il ne devrait pas être imposé par une législation. Au surplus, le CLS fait remarquer que les travailleur-euse-s et les associations devraient pouvoir avoir recours à des actions collectives comme la grève

<sup>505</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5, par. 69.

<sup>506</sup> M. CHOKO, préc., note 313, p. 446.

<sup>507</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, préc., note 485, par. 776.

pour faire pression sur plusieurs employeurs. En effet, le CLS rappelle que dans une décision précédente concernant également l’Australie, il avait été décidé que l’interdiction de grèves de solidarité pourrait entraîner des conséquences dommageables au droit des organisations à tenter de négocier des accords multi-employeurs et restreindrait abusivement leur droit de grève<sup>508</sup>.

À la lumière de cette décision, l’interdiction de l’accréditation multipatronale pourrait être incompatible avec l’article 4 de la *Convention n° 98* puisque le choix du niveau de négociation doit résulter de la volonté des parties et non pas être dicté par la législation. De plus, l’interdiction de grève en cours de convention collective limiterait non seulement le droit d’exercer la grève, mais vient également favoriser un niveau de négociation, soit le niveau de l’établissement au détriment d’un niveau plus large. Certains auteur·e·s, tel Michel Coutu remettent d’ailleurs en question la légitimité de l’obligation absolue de paix industrielle<sup>509</sup>. Dans cette optique, l’interdiction totale de l’accréditation multipatronale peut sembler être en contravention avec les principes de la liberté syndicale. De même, cette interdiction ne vient pas non plus promouvoir la négociation collective.

Le cas 2375 (Pérou), quant à lui, traite de l’obligation de négocier sur différents niveaux, soit celui de l’entreprise et celui du secteur. Bien que le contexte entourant la réclamation diffère de la situation québécoise, certains principes énoncés par le CLS peuvent constituer des arguments à l’effet que la non-disponibilité du régime de l’accréditation multipatronale constitue un obstacle à la liberté d’association. D’abord, le CLS rappelle la teneur de certains principes fondamentaux, soit que le niveau de la négociation collective doit être déterminé librement par les parties concernées et que l’État a l’obligation de promouvoir la négociation collective au sens de l’article 4 de la *Convention n° 98* de l’OIT. Ainsi, l’État a non seulement l’obligation de protéger la négociation collective, mais aussi de ne pas la rendre ineffective<sup>510</sup>.

---

<sup>508</sup> *Id.*, par. 778-779.

<sup>509</sup> M. COUTU, préc., note 142.

<sup>510</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, préc., note 485, par. 1407.

Le CLS affirme que les parties doivent pouvoir faire valoir de manière concrète leurs intérêts et points de vue, pour être plus conforme à la lettre et à l'esprit de la *Convention n° 98*.

Considérant que certain·e·s travailleur·euse·s, comme les salarié·e·s des petites et moyennes entreprises, ont de la difficulté à accéder à la syndicalisation pour des raisons propres aux caractéristiques de leur emploi, leur interdire l'accréditation multipatronale reviendrait à rendre le système actuel de négociation ineffectif. Cela pourrait donc être incompatible avec l'article 4 de la *Convention n° 98* de l'OIT.

Dans le cas 3346 (Pays-Bas), un syndicat néerlandais contestait le refus systématique du Gouvernement d'octroyer, en pratique, des dérogations aux conventions collectives sectorielles à des syndicats concluant des accords d'entreprises dès lors que les parties de la convention sectorielle s'y opposaient. Notons aussi que la réclamation ne portait pas sur le cadre juridique néerlandais, qui permet de conclure des conventions collectives sectorielles et prévoit un mécanisme de dérogation, mais sur l'application concrète qu'en faisait le Gouvernement. Le CLS a décidé que les pratiques adoptées par le Gouvernement néerlandais n'étaient pas conformes aux principes de la liberté syndicale et à la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. La preuve a démontré que par son comportement, le Gouvernement décourageait les accords d'entreprise en refusant d'accorder des dérogations aux conventions collectives sectorielles lorsque les parties à ces conventions s'y opposaient. Cela a pour effet de conférer aux parties des conventions sectorielles le pouvoir de déterminer si un accord d'entreprise ou sous-sectoriel pouvait être conclu. Le Syndicat ayant formulé une réclamation a démontré qu'en raison des refus des demandes de dérogations, il n'était plus libre de négocier collectivement en toute indépendance, et que cela avait pour conséquence de compromettre son rôle dans le milieu du travail et son existence même. Bien que le cas en question soit en quelque sorte l'opposé de la question du présent mémoire, certains principes dégagés par le CLS sont particulièrement intéressants en l'espèce.

Michel Coutu a aussi écrit à ce sujet :

« le CLS considère que l'imposition par voie législative du niveau de la négociation, par exemple celui de l'établissement ou de l'entreprise par opposition à la branche ou au secteur d'activité, entre en conflit avec les principes de la liberté syndicale, en particulier avec la notion d'autonomie collective des parties à la négociation. Ainsi, une association de salariés ou d'employeurs ne peut être empêchée par la loi de favoriser une négociation d'ensemble du secteur d'activité, sur une base locale, régionale ou nationale, et elle doit, le cas échéant, pouvoir recourir à l'action économique pour tenter d'imposer cette voie »<sup>511</sup>.

Il semble en effet que l'interdiction de l'accréditation multipatronale favorise la négociation au niveau local, au détriment de nombreux secteurs d'activités. Dans une optique où les États doivent promouvoir les droits syndicaux, l'imposition du niveau de négociation par la législation (notamment la procédure d'accréditation) pose obstacle à certains groupes de travailleur-euse-s.

Au surplus, l'interdiction d'accréditation multipatronale n'est pas le seul obstacle imposé par le *Code du travail* en ce qui a trait au choix du niveau de négociation. L'obligation de paix et l'interdiction de grève en cours de convention collective sont d'autres limites qui rendent les négociations multipatronales particulièrement difficiles. Dans un ouvrage sur les fondements et limites du droit de grève daté de 1985, Pierre Verge constatait que le CLS s'était peu penché sur l'obligation de paix en cours de convention collective, malgré sa jurisprudence abondante en matière de formes du droit de grève<sup>512</sup>. Dans un article publié en 2018, Michel Coutu en arrivait à un constat similaire, mais affirmait que si l'on prenait en considération les prises de position du CLS sur des sujets connexes comme en matière de niveau de la négociation collective, de grève de solidarité et de grève de protestation, il semble qu'une interdiction totale de grève, sauf lors des périodes précises délimitées par la loi, est incompatible avec les *Conventions n° 87 et n° 98*<sup>513</sup>.

---

<sup>511</sup> M. COUTU, préc., note 142, 577.

<sup>512</sup> Pierre VERGE, *Le droit de grève : fondements et limites*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1985, p. 71.

<sup>513</sup> M. COUTU, préc., note 142, 577.

Par exemple, en se basant, notamment sur le cas no 2698 (Australie) vu précédemment, les principes suivants ont été incorporés dans le recueil *La liberté syndicale : Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale* :

« En excluant les grèves de solidarité, les boycotts secondaires et les actions revendicatives en soutien à des accords multi-entreprises du champ d'application de l'action revendicative protégée, des dispositions législatives pourraient avoir un effet négatif sur le droit des organisations cherchant à obtenir et à négocier des accords multi-employeurs et limiteraient par ailleurs de manière abusive le droit de grève »<sup>514</sup>.

« Les travailleurs et leurs organisations devraient être en mesure de recourir à des actions collectives (grèves) pour obtenir des contrats (collectifs) liant plusieurs employeurs »<sup>515</sup>.

Dans cette perspective, la loi ne devrait pas interdire à une association de travailleur·euse·s ou d'employeurs de négocier au niveau du secteur d'activités (sur une base locale, régionale ou nationale) et elle ne devrait pas non plus empêcher les associations de recourir à la grève pour tenter d'imposer cette manière de fonctionner. Or, si les dates d'expiration des conventions collectives ne concordent pas, l'obligation de paix en cours de convention collective (et l'obligation de négocier de bonne foi) rendrait impossible le recours à la grève dans une telle situation. Les travailleur·euse·s d'une filiale ou d'une franchise ne pourrait pas non plus entrer en grève de solidarité pour supporter leurs collègues en grève d'une autre filiale ou franchise<sup>516</sup>. Cela semble aussi contraire aux principes du CLS à l'effet qu'« [u]ne interdiction générale des grèves de solidarité risque d'être abusive et les travailleurs devraient pouvoir avoir recours à de tels mouvements, pour autant que la grève initiale qu'ils soutiennent soit elle-même légitime »<sup>517</sup>. Dès lors que l'accréditation multipatronale est interdite et qu'il est interdit de recourir à la grève en cours de convention collective, il semble que le *Code du travail* se met en porte-à-faux des garanties découlant des *Conventions n° 87 et n° 98*.

<sup>514</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, préc., note 485, par. 771.

<sup>515</sup> *Id.*, p. 778.

<sup>516</sup> M. COUTU, préc., note 142, 577-578.

<sup>517</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, préc., note 485, par. 770.

### 3.1.4 Existence d'une entrave substantielle

Malgré ce qui précède, la garantie constitutionnelle de l'alinéa 2*d*) ne consacre une protection que contre une entrave substantielle à la liberté d'association. Effectivement, dans l'arrêt *Health Services*, qui a été suivi par l'arrêt *Fraser* et la trilogie de 2015, la CSC a établi le cadre d'analyse que la Cour doit suivre, et qui doit être évalué selon les circonstances de l'affaire.

« Portera donc atteinte au droit à un processus véritable de négociation collective tout régime législatif qui prive les employés de protections adéquates dans leurs interactions avec l'employeur de manière à créer une entrave substantielle à leur capacité de véritablement mener des négociations collectives »<sup>518</sup>.

Pour établir la violation à l'alinéa 2*d*) de la Charte, la CSC, dans l'arrêt *Police montée*, suivant les enseignements de *Health Services*, propose une analyse à deux niveaux : (1) est-ce que l'exclusion en litige a pour objet d'empêcher les travailleur·euse·s de former des associations indépendantes dans le but de mener de véritables négociations collectives<sup>519</sup> et (2) est-ce que l'exclusion a pour effet d'entraver substantiellement l'établissement d'un véritable processus de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs<sup>520</sup>.

Dans l'arrêt *Police montée*, la CSC s'exprime ainsi à ce sujet :

« L'équilibre nécessaire à la poursuite véritable d'objectifs relatifs au travail peut être rompu de maintes façons. Des lois et des règlements peuvent restreindre les sujets susceptibles de faire l'objet de négociation ou imposer des résultats arbitraires. Ils peuvent interdire l'action collective des employés sans offrir de mesures de protection adéquate en compensation et réduire ainsi leur pouvoir de négociation. Ils peuvent rendre impossible la réalisation des objectifs des employés relatifs aux conditions de travail. Ou encore, des lois et des règlements pourraient établir un processus que les employés seraient incapables de contrôler ou d'influencer. Quelle que soit la nature de la restriction, il faut essentiellement déterminer si les mesures en question perturbent l'équilibre des rapports de force entre les employés et l'employeur que l'al. 2*d*) vise à

<sup>518</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 80.

<sup>519</sup> *Id.*, par. 105-110.

<sup>520</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 90; *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 105-111.

établir, de telle sorte qu'elles interfèrent de façon substantielle avec un processus véritable de négociation collective (*Health Services*, par. 90).

Pour récapituler, l'al. 2*d*) protège contre une entrave substantielle au droit à un processus véritable de négociation collective. Historiquement, les travailleurs se sont associés pour « faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force de ceux avec qui leurs intérêts interagissaient et, peut-être même, entraient en conflit », c'est-à-dire leur employeur (*Renvoi relatif à l'Alberta*, p. 366). La garantie prévue à l'al. 2*d*) de la *Charte* ne peut faire abstraction du déséquilibre des forces en présence dans le contexte des relations du travail. Le permettre reviendrait à ne pas tenir compte « des origines historiques des concepts enchâssés » à l'al. 2*d*) (*Big M Drug Mart*, p. 344). Portera donc atteinte au droit à un processus véritable de négociation collective tout régime législatif qui prive les employés de protections adéquates dans leurs interactions avec l'employeur de manière à créer une entrave substantielle à leur capacité de véritablement mener des négociations collectives »<sup>521</sup>.

Nous l'avons vu dans les décisions précédentes de la CSC, l'alinéa 2*d*) protège : le droit des salarié·e·s de participer à un processus véritable de négociation collective; ce processus comprend le droit de s'associer en vue d'atteindre des objectifs reliés au travail, le droit de faire des représentations collectives qui doivent être prises en compte de bonne foi, et, en cas de manquement, un droit de recours efficace<sup>522</sup> ; le processus de négociation collective est véritable si la travailleur·euse·s dispose de la liberté de choix et de l'indépendance pour déterminer et poursuivre leurs intérêts collectifs<sup>523</sup> ainsi que; le processus véritable de négociation collective a comme composante essentielle le droit de faire la grève<sup>524</sup>.

### **3.1.4.1 Est-ce que l'objet de l'interdiction de l'accréditation multipatronale a pour objet d'entraver substantiellement le processus véritable de négociation collective?**

Le *Code du travail* prévoit un mécanisme d'accréditation dans le but de mener des négociations collectives de conditions de travail. Il a été rappelé à plusieurs reprises, malgré

<sup>521</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7, par. 79-80.

<sup>522</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4.

<sup>523</sup> *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, préc., note 7.

<sup>524</sup> *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, préc., note 5.

ces inclusions et exclusions, que le *Code du travail* a pour objet de favoriser l'accréditation et non pas de l'entraver. D'ailleurs, son article 3 prévoit que « [t]out salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration »<sup>525</sup>. L'auteur Robert P. Gagnon indique que : « [I]e Code du travail [...] exprime une volonté du législateur québécois de favoriser l'aménagement de rapports collectifs du travail »<sup>526</sup>. Dans la décision *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, la CSC a affirmé que le Code « est l'expression concrète et le mécanisme législatif de mise en œuvre de la liberté d'association en milieu de travail au Québec »<sup>527</sup>. Il s'agit simplement de codifier ou d'institutionnaliser un système de rapports collectifs de travail afin de rétablir un équilibre entre les pouvoirs de l'employeur et des travailleur-euse-s par la reconnaissance d'une association accréditée.

De plus, à la lecture du journal des débats parlementaires de 1964, le retrait de l'accréditation des associations d'employeurs ne semblait pas non plus avoir pour objet une limitation de la liberté d'association. Voici comment un député libéral s'est exprimé concernant la suggestion du retrait du terme « accrédité » à la définition d'association d'employeurs:

« [...] ça crée un conflit juridique. Cela a donné une source de brevets de prohibition et c'est de nature, à notre avis, à favoriser une certaine activité antisyndicale. Et vous arrivez à des conflits. Vous avez un syndicat qui va se faire accréditer pour l'usine A, par exemple, mais l'employeur de l'usine A fait partie d'une association d'employeurs qui a une accréditation. Alors où va-t-on se diriger pour négocier? Cela crée un conflit juridique et, d'après les rapports que nous avons eus, c'est un droit qui n'est pas utile, qui n'est presque pas employé et qui est plus de nature à nuire aux relations industrielles et à la paix industrielle qu'à porter de bons fruits »<sup>528</sup>.

Ainsi, à notre avis, il serait bien difficile, d'arriver à la conclusion que l'objet derrière le processus d'accréditation au sein d'un seul employeur est d'entraver le processus véritable de négociation collective.

<sup>525</sup> *Code du travail*, préc., note 9.

<sup>526</sup> Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 345; *Association des cadres de la Société des casinos du Québec et Société des casinos du Québec inc.*, 2016 QCTA 6870, par. 253.

<sup>527</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2009 CSC 54, par. 56; *Association des cadres de la Société des casinos du Québec et Société des casinos du Québec inc.*, préc., note 526, par. 245.

<sup>528</sup> Débats de l'Assemblée législative du Québec, 3<sup>e</sup> sess., 27<sup>e</sup> légis., 19 février 1964 (M. Fortin).

Si, à ce stade, nous étions arrivés à la conclusion que l'objet de l'interdiction de l'accréditation multipatronale portait atteinte à la liberté d'association, il n'aurait pas été nécessaire d'en analyser les effets et nous aurions pu passer au test en vertu de l'article premier<sup>529</sup>. Or, en l'espèce, il est donc essentiel d'examiner les effets de l'interdiction de l'accréditation multipatronale et déterminer s'ils constituent une entrave substantielle à la liberté d'association.

### **3.1.4.2 Est-ce que l'interdiction de l'accréditation multipatronale a pour effet d'entraver substantielle le processus véritable de négociation collective?**

À cette étape, le Syndicat demandeur pourrait plaider que l'effet de l'interdiction de l'accréditation multipatronale, combinée aux restrictions du droit de grève a pour effet d'entraver substantiellement les droits de ses membres à la négociation collective. En effet nous sommes ici en présence de sujets importants, voir cruciaux de négociation : le *Code du travail* interfère dans la détermination de ce que pourrait être une unité de négociation appropriée en plus d'imposer aux membres du Syndicat demandeur un régime de représentation collective plutôt qu'un autre. Cette limite législative a pour effet de « sérieusement compromettre l'activité des travailleurs qui consiste à se regrouper en vue de réaliser des objectifs communs, c'est-à-dire négocier des conditions de travail et des modalités d'emploi avec leur employeur, une activité qualifiée de négociation collective »<sup>530</sup>, qui a comme composante essentielle, le droit de faire la grève.

Tel que mentionné précédemment, les travailleur·euse·s de notre cas hypothétique font partie d'un secteur où la représentation syndicale est assez faible comparé à d'autres secteurs de l'économie du Québec : en 2021, la présence syndicale était évaluée à 17,1%<sup>531</sup>. Dans les

---

<sup>529</sup> *Association des cadres de la Société des casinos du Québec et Société des casinos du Québec inc.*, préc., note 526, par. 306.

<sup>530</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 92.

<sup>531</sup> DIRECTION DES ÉTUDES ET DE L'INFORMATION SUR LE TRAVAIL, préc., note 231, p. 23.

secteurs marqués par un nombre important de petites et moyennes entreprises, plusieurs auteurs ont relevé de nombreuses difficultés à leur syndicalisation avec le modèle actuel : taux de roulement du personnel élevé, forte présence de salarié-e-s dans une situation de travail atypique comme le temps partiel, rapport de force faible face aux grandes bannières, ressources limitées en raison du nombre peu élevé de salarié-e-s dans l'unité d'accréditation, coût élevé de syndicalisation pour les grandes centrales, manque d'anonymat dans les petites entreprises, ce qui peut créer un sentiment de déloyauté pour les salarié-e-s et la demande de syndicalisation peut être perçue par les employeurs comme une critique de leur gestion, ce qui peut les rendre plus combatifs<sup>532</sup>.

Le Syndicat demandeur pourra plaider qu'au regard de tous ces éléments, la limite posée par le *Code du travail* qu'est l'interdiction d'accréditation multipatronale prive les travailleur-euse-s de notre cas hypothétique des protections adéquates dans leurs interactions avec leurs employeurs. Nous l'avons vu, historiquement, les travailleur-euse-s se regroupaient (parfois en fonction de leur profession ou de leur communauté d'intérêts) afin de faire face, à armes plus égales, à leurs employeurs. La mesure législative actuelle, en interdisant l'accréditation multipatronale, débalance profondément l'équilibre des rapports de force que l'al. 2 d) tente de protéger et crée une entrave substantielle à leur capacité de se regrouper afin de mener des négociations collectives.

Les employeurs objecteront probablement en invoquant que la partie syndicale, peut, si elle le souhaite, mener des négociations coordonnées. Ce type de négociations est d'ailleurs déjà pratiquée dans ce secteur. Dans la décision *Alimentation Sylvain Bissonnette inc. c. Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Marché d'alimentation Saint-Constant (CSN)* le juge administratif rapporte bien le mode de fonctionnement de ces négociations coordonnées dans les secteurs du commerce et de l'hôtellerie :

« [17] La Fédération utilise la stratégie de négociation coordonnée depuis plus de 20 ans dans le secteur de l'hôtellerie. L'objectif principal de cette stratégie est de donner aux syndicats qui y adhèrent un meilleur rapport de force face à leur employeur au

---

<sup>532</sup> D. MACDONALD, préc., note 176; L. ROBACK, préc., note 175.

moment du renouvellement de leur convention collective afin d'obtenir de meilleures conditions de travail.

[18] Dans le secteur de l'alimentation, la négociation coordonnée a été mise de l'avant par la Fédération, en novembre 2007. En tout, 53 syndicats du secteur de l'alimentation, affiliés à la Fédération, ont été invités à participer à la ronde de négociation coordonnée 2008-2010. Les conventions collectives de ces syndicats expiraient entre 2007 et 2010.

[19] Ces syndicats regroupent des salariés des différentes bannières de Loblaws, Metro et IGA sur l'ensemble du territoire québécois, mais aussi des salariés de marchés d'alimentation indépendants ou de coopératives.

[20] Trente-huit des syndicats invités ont adopté un protocole qui prévoit que pour adhérer à la négociation coordonnée l'assemblée générale de chaque syndicat doit adopter la résolution suivante :

**Attendu que** le syndicat demeure maître du déroulement de la négociation et de la conclusion de sa nouvelle convention collective, sous réserve des engagements qui suivent, et ce, afin d'assurer la meilleure cohésion possible;

Le syndicat adhère à la coordination et convient de consulter le comité de coordination des négociations ou le comité de liaison du sous-secteur 1A-Magasin d'alimentation, avant de soumettre une contre-proposition inférieure à l'objectif convenu en comité de coordination ou d'accepter un règlement inférieur à celui convenu en comité de coordination sur les clauses faisant partie de la plateforme.

Le syndicat, en comité de coordination, participe à l'élaboration des priorités de négociation et s'engage à négocier la plateforme adoptée par l'assemblée sectorielle des 26, 27 et 28 novembre 2007;

Le syndicat s'engage à adopter en assemblée générale la proposition en appui aux syndicats en conflit, à savoir :

- Dès le premier jour où un syndicat se retrouve en grève générale ou en lock out, les autres syndicats du sous-secteur qui adhèrent à la négociation coordonnée 2008-2010 avisent leur employeur de prélever sous forme de cotisation spéciale un montant de 1\$ par semaine par membre afin de soutenir les travailleuses et travailleurs qui sont en grève générale ou en lock out.

- Le syndicat verse, dès la première semaine, les sommes équivalant aux montants prélevés aux syndicats en grève générale ou en lock out. Advenant qu'il y ait plus d'un syndicat en grève ou en lock out, les sommes sont envoyées à la fédération, qui divisera les montants entre les syndicats en grève générale ou en lock out, au prorata des membres inscrits au FDP.

(Reproduite telle quelle.)<sup>533</sup>.

Ainsi, on peut retirer quelques paramètres de négociation de cet extrait : chaque négociation est menée « individuellement » et les différentes unités d'accréditation ne peuvent exercer des sanctions économiques en solidarité avec leurs collègues d'une autre unité s'ils-elles sont dans une situation d'impasse. Ainsi, chaque unité est libre de négocier sa propre convention collective, à partir de la plateforme adoptée collectivement dans le secteur. Il n'y a qu'une obligation de moyen quant à l'atteinte des demandes qui ont été déposées<sup>534</sup>. De plus, si les

<sup>533</sup> *Alimentation Sylvain Bissonnette inc. c. Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Marché d'alimentation Saint-Constant (CSN)*, 2011 QCCRT 140, par. 17-20.

<sup>534</sup> *Id.*, par. 29.

dates d'expiration des conventions collectives subséquentes ne concordent pas, les négociations coordonnées seront ardues, voire irréalisables, et nous serons davantage dans une situation de « négociation type » ou « pattern bargaining ». Les travailleur·euse·s n'auront donc plus leur mot à dire sur la structure de négociation qu'ils-elles désirent et leur rapport de force sera moindre. À ce titre, le Syndicat demandeur pourrait plaider que l'interdiction de faire la grève, sauf à des moments précisés par le *Code*, constitue une entrave substantielle au droit de négocier collectivement à une échelle sectorielle et déséquilibre injustement le rapport de force dans la relation de travail qui est déjà inégalitaire.

De surcroît, dans la décision citée plus haut, un syndicat local, qui avait adhéré à la plateforme de négociations coordonnées, se défendait contre une plainte de négociation de mauvaise foi portée contre lui. Le syndicat avait mené une négociation serrée quant aux demandes de la plateforme sectorielle<sup>535</sup> et l'employeur soutenait que la négociation coordonnée était illégale et contraire à l'esprit du *Code* en les emprisonnant dans le carcan de la plateforme commune de revendication<sup>536</sup>. La CRT a rejeté la plainte, ne voulant pas modifier le rapport de force. Elle a conclu que rien dans la preuve de l'employeur ne supportait le fait que le syndicat n'avait pas l'intention de conclure une convention collective et, par sa conduite ou comportement, anéantissait les rapports de négociation collective<sup>537</sup>. Au surplus, aucune disposition du *Code du travail* n'encadre la phase précédant les négociations, ni le contenu des demandes et la manière dont elles doivent être adoptées. Ainsi, adopter une stratégie de négociations communes n'est pas en soi illégale<sup>538</sup>. Bien que la plainte de négociation de mauvaise foi ait été rejetée et que le TAT suit toujours cette jurisprudence en matière de négociations coordonnées, les postulats actuels sur lesquels reposent le *Code du travail* ouvrent la porte à de tels recours, rendant les négociations coordonnées plus laborieuses. D'ailleurs, plusieurs plaintes en négociation de mauvaise foi ont été déposés en ce sens au fil

---

<sup>535</sup> *Id.*, par. 142.

<sup>536</sup> *Id.*, par. 109.

<sup>537</sup> *Id.*, par. 142.

<sup>538</sup> *Id.*, par. 121.

des années au Québec<sup>539</sup>. Mener de « véritables » négociations collectives multipatronales et insister sur une structure seraient probablement considérés comme des négociations de mauvaise foi.

Dans le secteur du commerce du détail, les employeurs résistent souvent fortement à la syndicalisation de leurs salarié·e-s, allant même jusqu'à utiliser des tactiques patronales antisyndicales<sup>540</sup>, telles que des campagnes de cooptation, des campagnes de contrôle, des campagnes de peur et des campagnes de blocage<sup>541</sup>. Par exemple, nous avons vu à plusieurs reprises des entreprises du secteur du commerce du détail fermer pour s'opposer à la syndicalisation des travailleur·euse-s. Nous n'avons qu'à penser au Wal-Mart de Jonquière<sup>542</sup> ou aux Couche-Tard<sup>543</sup>. Rappelons que dans un rapport daté de 1971, la CSN estime d'ailleurs que la syndicalisation d'une centaine de commerces en alimentation de 1 à 15 salarié·e-s à Montréal et à Québec dans les années 1960 a été uniquement possible en raison de l'intérêt que les employeurs avaient à l'égard d'un décret-loi prévoyant leurs heures d'ouverture. Sans cet incitatif, les employeurs se seraient probablement opposés vigoureusement à la syndicalisation de leurs salarié·e-s<sup>544</sup>. La syndicalisation de ces secteurs est particulièrement difficile, sauf si un contexte particulier la favorise.

Nous sommes dans une situation similaire dans le secteur de l'hôtellerie et du service, où la présence syndicale est très faible. En hôtellerie, il existe une tradition de négociations collectives coordonnées depuis plus de 30 ans. Entre 1980 et 1986, à l'échéance de leurs conventions collectives, jusqu'à 10 000 travailleur·euse-s du secteur de l'hôtellerie se sont affilié·e-s à la CSN alors qu'ils avaient des conditions de travail peu avantageuses. La CSN

---

<sup>539</sup> *Syndicat des travailleurs(euses) en Centre de la petite enfance de l'Outaouais STCPEO — CSN et Centre de la petite enfance Au pays de Cornemuse*, 2020 QCTAT 1938; *Syndicat national des employés de garage du Québec inc. et Drouin Automobile ltée St-Georges*, 2018 QCTAT 1718; *Super C c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Super C Chicoutimi (CSN)*, 2009 QCCRT 487.

<sup>540</sup> M. LAROCHE et M.-È. BERNIER, préc., note 463, par. 2.

<sup>541</sup> Bianca BIGRAS, *Les impacts des stratégies patronales antisyndicales sur l'organisation des travailleurs*, Mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2014, p. 23.

<sup>542</sup> *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, préc., note 527.

<sup>543</sup> B. BIGRAS, préc., note 541, p. 71.

<sup>544</sup> M. PEPIN, préc., note 187, p. 3.

a opté pour une stratégie de négociations coordonnées afin d'avoir un rapport de force suffisant pour obtenir des gains<sup>545</sup>. Nous remarquons donc que dans les secteurs où le taux de syndicalisation est faible, les unités d'accréditation ont tendance à mener des négociations coordonnées afin de rééquilibrer les rapports de force. L'accréditation multipatronale permettrait sans doute de rejoindre de nouvelles unités d'accréditation et de mieux équilibrer ce rapport de force. En ce sens, le Syndicat demandeur de notre cas hypothétique pourrait plaider que l'interdiction d'accréditation multipatronale, combinée à l'obligation de paix en cours de convention collective pose une entrave substantielle à la négociation collective en leur imposant un modèle qui ne leur permet pas d'établir une relation plus égalitaire dans la négociation de leurs conditions de travail.

De plus, il est intéressant de mentionner que la CSC, à maintes reprises, a refusé de constitutionnaliser un modèle de rapports collectifs du travail, y compris la variante du modèle Wagner qu'est le régime canadien de relations industrielles. Au contraire, le dépassement de ce modèle peut aussi vouloir dire un renforcement la liberté d'association<sup>546</sup>.

Nonobstant ce qui précède, il faut souligner qu'il serait souhaitable d'effectuer une étude empirique à ce sujet afin de pouvoir mesurer les effets concrets de l'interdiction de l'accréditation multipatronale. En ce sens, il s'agit d'une limite du présent mémoire.

### 3.1.5 Justification en vertu de l'article premier de la Charte canadienne

Dans l'arrêt *R. c. Oakes*<sup>547</sup>, la Cour suprême a formulé un test permettant de déterminer si une violation à la Charte canadienne est raisonnable et justifiable dans une société libre et démocratique (test de l'article premier). Dans l'arrêt *Dunmore*, la Cour suprême le présente ainsi :

---

<sup>545</sup> CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, « 30 ans de négociations coordonnées dans le secteur de l'hôtellerie », en ligne : <<https://www.csn.qc.ca/actualites/30-ans-de-negociations-coordonnees-dans-le-secteur-de-lhotellerie/>> (consulté le 12 juin 2023).

<sup>546</sup> M. COUTU, préc., note 142, p. 581.

<sup>547</sup> *R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103.

« Le premier examen global par notre Cour du rôle de l'article premier de la *Charte* est l'arrêt *Oakes*, précité. Dans *R. c. Edwards Books and Art Ltd.*, 1986 CanLII 12 (CSC), [1986] 2 R.C.S. 713, le juge en chef Dickson résume, à la p. 768, les étapes de l'analyse :

Pour établir qu'une restriction est raisonnable et que sa justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique, il faut satisfaire à deux exigences. En premier lieu, l'objectif législatif que la restriction vise à promouvoir doit être suffisamment important pour justifier la suppression d'un droit garanti par la Constitution. Il doit se rapporter à des « préoccupations urgentes et réelles ». En second lieu, les moyens choisis pour atteindre ces objectifs doivent être proportionnels ou appropriés à ces fins. La proportionnalité requise, à son tour, comporte normalement trois aspects : les mesures restrictives doivent être soigneusement conçues pour atteindre l'objectif en question, ou avoir un lien rationnel avec cet objectif; elles doivent être de nature à porter le moins possible atteinte au droit en question et leurs effets ne doivent pas empiéter sur les droits individuels ou collectifs au point que l'objectif législatif, si important soit-il, soit néanmoins supplanté par l'atteinte aux droits.

Comme pour toute analyse de la *Charte*, il faut suivre une approche contextuelle. »<sup>548</sup>

Il nous est possible d'identifier plusieurs objectifs derrière l'interdiction de l'accréditation multipatronale comme la protection de la liberté de commerce (droit de propriété) et l'incitation à la paix industrielle. Effectivement, pour les employeurs, négocier ensemble, à un palier plus élevé, peut créer une certaine limitation à l'autonomie de leur entreprise individuelle<sup>549</sup>. Non seulement, l'accréditation et les négociations multipatronales pourraient saper la possibilité des employeurs de se faire concurrence dans les petites entreprises, mais cela pourrait également éliminer la solidarité interne qui existe en raison de la proximité des travailleur-euse-s à leur employeur. Les employeurs de notre cas hypothétique pourraient argumenter qu'une accréditation multipatronale réduirait la flexibilité de leurs entreprises et pourraient potentiellement décourager les nouveaux investisseurs en plus de les rendre moins aptes à faire face à la concurrence extérieure. Aussi, plus les unités d'accréditation sont grandes, plus les conflits de travail peuvent potentiellement être graves<sup>550</sup>. Il s'agit de

<sup>548</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, préc., note 3, par. 171.

<sup>549</sup> D. MACDONALD, préc., note 176, 274-275; R. SAUVÉ, préc., note 188, 6-7; J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 552.

<sup>550</sup> CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *La négociation sectorielle (ou multi-patronale): une orientation inacceptable*, Mémoire soumis au ministre du travail, de la main-d'œuvre, et de la sécurité du revenu, 1982, p. 2-3.

préoccupations qui pourraient être considérées urgentes et réelles. De plus l'interdiction de l'accréditation multipatronale semble rationnellement liée aux objectifs énoncés plus tôt.

Or, le Syndicat demandeur pourrait se dire circonspect à savoir si le moyen utilisé (l'interdiction totale de l'accréditation multipatronale) est le moyen le moins attentatoire à la liberté d'association. La Commission Beaudry attestait de la situation de vulnérabilité de certain-e-s travailleur-euse-s notamment ceux des commerces, des services et des petites entreprises. Elle a d'ailleurs émis une recommandation de modification du *Code du travail* à ce sujet puisqu'elle considérait que le législateur prenait position en faveur des employeurs de par le libellé de la législation actuelle<sup>551</sup>. Il s'agissait d'ailleurs d'une modification ayant pour but de neutraliser la prise de position du législateur sans toutefois soulever d'opposition radicale de la part des acteurs du domaine du travail. Il est aussi intéressant de noter qu'en Colombie-Britannique en 1992, John Baigent et Vince Ready qui formaient un *Special Advisory Committee's on labour law reform*, ont eux aussi recommandé que le *Labour Relations Code* en Colombie-Britannique prévoit un processus d'accréditation multipatronale, notamment pour rejoindre les travailleur-euse-s vulnérables qui sont syndicalement sous-représentées.

Il est aussi intéressant de souligner qu'au fédéral, le Conseil canadien des relations de travail<sup>552</sup> détient une plus grande marge de manœuvre en matière d'unité d'accréditation<sup>553</sup> et de négociations<sup>554</sup>. En effet, le CCRI est autorisé à délivrer des accréditations à des regroupements de syndicats ou d'employeurs en vertu des articles 33, 34 et 35 du *Code canadien du travail*<sup>555</sup>, dans certaines circonstances particulières<sup>556</sup>. L'article 33 du C.c.t.,

---

<sup>551</sup> COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL, préc., note 268, p. 184-185.

<sup>552</sup> Ci-après « CCRI ».

<sup>553</sup> Il est aussi intéressant de noter que le CCRI est plus interventionniste que ne l'est le TAT en matière de détermination des unités d'accréditation. C'est pourquoi les facteurs et postiers ont dû se regrouper au sein d'une seule et même association, tout comme les salarié-e-s des compagnies de transport ferroviaire : M.-J. GAGNON et *Institut québécois de recherche sur la culture*, préc., note 242, p. 20.

<sup>554</sup> Voir l'annexe IV qui reproduit les articles pertinents du *Code canadien du travail* à ce sujet.

<sup>555</sup> *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2, ci-après « C.c.t. ».

<sup>556</sup> *Guilde de la marine marchande du Canada c. Algoma Central Corporation*, 2022 CAF 155, par. 4.

prévoit la possibilité que « la demande d'accréditation groupe des employés de plusieurs employeurs formant une organisation patronale »<sup>557</sup>. À titre d'exemple, la CSC s'est penchée sur la question de l'accréditation multipatronale en vertu de l'article 33 C.t. dans l'arrêt *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, dans lequel il était question d'une unité constituée de contremaîtres d'entreprises d'expéditions de grains qui avaient un historique de négociations coordonnées<sup>558</sup>. La CSC a rétabli une décision du CCRI qui avait refusé d'accréditer l'unité proposée par le syndicat (soit une unité composée des contremaîtres d'une partie de l'unité élargie préalablement accréditée) en ne la jugeant pas habile à négocier et a plutôt suggéré une unité multipatronale en prenant en considération tous les facteurs pertinents<sup>559</sup>.

L'article 34 C.c.t. prévoit que dans le secteur du débardage, le CCRI peut, avec l'accord des syndicats<sup>560</sup>, « décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et [...] accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité »<sup>561</sup>. Ainsi, dans le secteur du débardage, une organisation sans but lucratif peut se voir attribuer la qualité d'employeur en vertu de l'article 33 C.c.t.<sup>562</sup> et être désignée comme représentant patronal au sens de l'article 34 C.c.t. Ce dernier détient alors l'autorité légale pour négocier ou administrer une ou plusieurs conventions collectives au nom, par exemple, d'entreprises d'arrimage et d'opérateurs de terminaux dans différents ports canadiens<sup>563</sup>. Étant donné que les employeurs engagent leur salarié-e-s d'un même bassin, il est possible de comparer ce

---

<sup>557</sup> *Code canadien du travail*, préc., note 555, par. 33.

<sup>558</sup> *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432, par. 3-4.

<sup>559</sup> *Id.*, par. 36-39.

<sup>560</sup> *Id.*, par. 17.

<sup>561</sup> *Code canadien du travail*, préc., note 555, art. 34.

<sup>562</sup> *Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section Locale 3810 c. Giroux*, 2003 CanLII 9706 (QCCA), par. 10.

<sup>563</sup> *Terminaux portuaires du Québec inc. c. Association des employeurs maritimes*, 2010 CanLII 61974, par. 9.

régime d'accréditation multipatronale au régime que l'on connaît au Québec dans le secteur de la construction<sup>564</sup>.

L'article 35 C.c.t. prévoit, quant à lui, la possibilité de faire reconnaître plusieurs entreprises fédérales associées ou connexes opérés par plusieurs employeurs comme une entreprise et un employeur unique (si la direction est aussi assurée en commun). Cette notion d'employeur unique laisse une plus grande marge de manœuvre au CCRI que la notion d'osmose laisse au TAT<sup>565</sup>. Alors que l'un implique un contrôle de l'entreprise lié à l'avantage de plusieurs employeurs (bref, un arrimage d'entreprises), l'autre implique que les entreprises soient imbriquées à un tel point qu'elles constituent, en réalité, une seule entreprise<sup>566</sup>. Le CCRI a affirmé que le principal objectif de cet article « est d'empêcher un employeur de se servir de sa structure organisationnelle pour se soustraire à ses responsabilités en matière de négociations collectives, par exemple, en transférant du travail d'une entité syndiquée à une autre entité non syndiquée »<sup>567</sup>.

Le Canada connaît donc plusieurs expériences d'accréditation et négociations multipatronales, que ce soit au fédéral (le débarbage, par exemple), dans le secteur public, dans le secteur de la construction, dans le secteur des arts (régime particulier des artistes), dans les secteurs visés par une extension des conventions collectives. Tous ces régimes suggèrent d'ailleurs que la négociation collective élargie (multi-employeurs) est déjà enracinée dans le cadre législatif des rapports collectifs du travail au Québec et au Canada<sup>568</sup>. Le Syndicat demandeur pourrait alors plaider que certain-e-s travailleur-euse-s au Québec bénéficient déjà des avantages de la négociation élargie, alors que ceux-celles régi-e-s par le

---

<sup>564</sup> *Association des employeurs maritimes c. Syndicat des débardeurs, S.C.F.P., section locale 375*, 2009 CanLII 86716, par. 4.

<sup>565</sup> Michel COUTU, Julie BOURGAULT et Annick DESJARDINS, *Droit fédéral du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, p. 255.

<sup>566</sup> *Ville-Marie Pontiac Buick inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal (Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal et Société de gestion Bennet inc.)*, préc., note 139; *Syndicat des Métallos, section locale 7625 et JLVS inc*, 2014 QCCRT 88, par. 71.

<sup>567</sup> *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) c. Pacific Coach Lines ltée*, 2012 CCRI 623, par. 88.

<sup>568</sup> S. J. SLINN, préc., note 14, p. 16.

*Code du travail* en sont pratiquement complètement privé·e·s. Cela a pour conséquence, dans certains secteurs, de rendre illusoire la liberté d'association. À ce titre, l'interdiction de l'accréditation multipatronale semble être arbitraire.

Par ailleurs, le Syndicat demandeur de notre cas hypothétique pourrait réfuter l'argumentaire présenté par les employeurs. Une uniformisation des conditions de travail encourage les entreprises à se faire concurrence sur la base de leur productivité, leur efficacité et la qualité du produit ou service offert plutôt que sur la base d'une main-d'œuvre bon marché<sup>569</sup>. Au demeurant, même si l'interdiction de l'accréditation multipatronale était levée, le concept d'unité de négociation approprié, lui, demeurerait. Ainsi, seules des entreprises similaires et de même nature pourraient être dans une même unité d'accréditation. Un employeur pourrait convaincre le TAT qu'il ne fait pas partie de l'unité d'accréditation appropriée. Mentionnons au passage que peu importe si le secteur est syndiqué ou pas, les conditions de travail sont similaires et la négociation collective « type » est un phénomène réel et bien présent. Rappelons que les syndicats des autres unités d'accréditation ne peuvent généralement pas avoir recours à des sanctions de nature économique, comme la grève, lorsqu'un employeur est en train de déterminer un standard dans le secteur ou pour le forcer à adopter un certain type de clause<sup>570</sup>. En effet, les travailleur·euse·s devraient pouvoir être en mesure de négocier collectivement leurs conditions de travail. Quant à l'argument de la perte des investissements étrangers, ce dernier pourrait facilement être écarté par le Syndicat demandeur puisque, dans le secteur du commerce du détail de notre cas hypothétique, il n'est pas possible de soustraire le service loin de la zone géographique desservie. Effectivement, les consommateurs continueront de vouloir, par exemple, aller à l'épicerie, aux restaurants, au cinéma, etc<sup>571</sup>. Quant à l'argument basé sur la paix industrielle, le Syndicat demandeur pourrait plaider qu'au contraire, plusieurs auteur·e·s ont souligné les conflits de travail lors de négociations

---

<sup>569</sup> D. MACDONALD, préc., note 176, p. 271-272.

<sup>570</sup> *Id.*, p. 267. L'auteure note également, à la p. 280 que permettre aux entreprises de se faire concurrence sur la base du prix de la main d'œuvre, favorise les consommateurs et employeurs eux-mêmes. Le législateur a fait le choix politique de protéger les employeurs et consommateurs en ne renforçant pas les lois du travail protectrices ses travailleur·euse·s. « As the legal realists pointed out many years ago, the question is not whether the government intervenes in the labour market, but on whose behalf ».

<sup>571</sup> *Id.*, p. 283.

multipatronales seraient probablement moins nombreux, ce qui permettrait de contrebalancer leur gravité<sup>572</sup>.

### 3.1.6 Synthèse

Ramenons à cette étape la question initiale de recherche : est-ce que l'évolution de l'interprétation de la liberté d'association pourrait avoir un impact sur l'interdiction de l'accréditation multipatronale? Notre proposition de recherche était d'évaluer s'il est possible de remettre en question la légalité de l'interdiction de l'accréditation multipatronale, un postulat implicite sur lequel repose le *Code du travail*, par une contestation de sa validité constitutionnelle. L'analyse, à partir de notre cas hypothétique, nous permet effectivement d'élaborer un argument constitutionnel en faveur de l'accréditation multipatronale, validant ainsi notre hypothèse de recherche. Effectivement, le Syndicat demandeur pourrait plaider que le *Code du travail* impose une limite à la liberté d'association en interdisant l'accréditation multipatronale et en posant des obstacles aux négociations multipatronales, notamment par l'obligation de paix en cours de convention collective.

L'histoire des relations de travail au Canada révèle qu'avant l'adoption du *Code du travail*, se tenaient des négociations multipatronales<sup>573</sup>. Les syndicats de travailleur-euse-s se formaient selon leur capacité à s'organiser et à établir un rapport de force, plutôt que d'être accrédités par un organe étatique quasi judiciaire<sup>574</sup>. D'ailleurs, les premières lois du travail, que ce soit la *Loi des syndicats professionnels* de 1924 ou la *Loi des relations ouvrières* de 1944, ne fermaient pas la porte à de telles négociations. Ne passons pas non plus sous silence la LDCC, adoptée en 1934 et encore en vigueur aujourd'hui, qui prévoit une forme de négociations élargies<sup>575</sup>. La loi générale de relation de travail en Colombie-Britannique (*l'Industrial Relations Act*), prévoyait, jusqu'en 1993, une procédure d'accréditation

---

<sup>572</sup> R. SAUVÉ, préc., note 188, p. 6-7; J.-R. CARDIN, préc., note 77, p. 550-551.

<sup>573</sup> J. ROUILLARD, préc., note 62.

<sup>574</sup> D. MACDONALD, préc., note 176, p. 254-255.

<sup>575</sup> J. BERNIER, préc., note 180; J. BERNIER, préc., note 177; D. MACDONALD, préc., note 176.

multipatronale, basée sur le consentement des parties dans son régime général de rapports collectifs du travail. Tous ces exemples confirment que les négociations multipatronales ont historiquement été un moyen pour les travailleur·euse·s d'exercer leur liberté d'association.

Qui plus est, la CSC soutient que les valeurs inhérentes à la Charte, telles la dignité, l'égalité, la liberté et la démocratie au travail doivent être prises en compte, respectées et promues dans le but de favoriser une interprétation téléologique, large et contextuelle de la liberté d'association, qui considère les réalités propres des travailleur·euse·s concerné·e·s<sup>576</sup>. En effet, la relation de travail place les parties prenantes dans une situation foncièrement inégalitaire que le droit du travail tente de rééquilibrer par souci d'égalité. Or nous l'avons vu, le *Code du travail* est inadapté aux réalités de plusieurs groupes de travailleur·euse·s, dont ceux·celles œuvrant dans des entreprises du secteur du commerce du détail où des formes de travail atypiques sont notamment présentes. En observant les taux de présence syndicale particulièrement inégaux d'un secteur à l'autre<sup>577</sup>, il est possible de dégager le constat que le modèle de rapports collectifs du travail est inadéquat pour certains. Plusieurs auteur·e·s ont également souligné que dans le secteur du commerce du détail, le rapport de force des travailleur·euse·s dans les petites entreprises est insuffisant et rend illusoire leur droit d'association. Ainsi, il est difficile d'affirmer que la limite imposée par le *Code du travail* qu'est l'interdiction d'accréditation multipatronale favorise l'égalité; bien au contraire. Au surplus, pour les travailleur·euse·s de notre cas hypothétique, l'accréditation multipatronale et la détermination de l'unité d'accréditation qui leur permettent de maintenir un syndicat viable pourraient constituer une affirmation de leur dignité et de leur autonomie personnelle pendant leur vie professionnelle en plus de leur offrir la liberté de choix de défendre leurs intérêts particuliers. Ainsi, il est possible de soutenir que les valeurs de la Charte peuvent converger vers une levée de l'interdiction de l'accréditation multipatronale.

---

<sup>576</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4, par. 80.

<sup>577</sup> La présence syndicale dans le secteur du commerce était évaluée, en 2021, à 17,1% : DIRECTION DES ÉTUDES ET DE L'INFORMATION SUR LE TRAVAIL, préc., note 231, p. 23.

Le droit international du travail ainsi que les engagements internationaux du Canada militent eux aussi en faveur d'une plus grande flexibilité en matière de détermination des unités d'accréditation, y compris concernant le choix des niveaux auxquels elles se déroulent. L'étude de la *Convention n° 87* (notamment la protection accordée à la libre constitution et la détermination des structures des organisations syndicales et patronales<sup>578</sup>) et de la *Convention n° 98* (notamment l'obligation de l'État d'intervenir afin de promouvoir la négociation collective et la caractéristique volontaire de la négociation collective qui suppose l'autonomie des acteurs sociaux<sup>579</sup>), nous indique que la détermination unilatérale du niveau de négociation par la loi pourrait se révéler contraire aux principes évoqués plus haut. D'ailleurs à travers diverses décisions, le CLS a déterminé que le principe d'autonomie des parties à la négociation est brimé lors de l'imposition d'un niveau de négociation par voie législative<sup>580</sup>. L'obligation de paix en cours de convention collective est une autre limite qui rend la libre détermination du niveau des négociations par les parties particulièrement difficile, ce qui peut aussi paraître incompatible avec les conventions citées précédemment.

En dépit des arguments invoqués précédemment, l'alinéa 2d) consacre une protection uniquement contre une entrave substantielle au processus véritable de négociation collective. Le Syndicat demandeur pourrait plaider que les effets de la procédure d'accréditation du *Code du travail*, privent les travailleur·euse·s de notre cas hypothétique des protections adéquates dans leurs interactions avec leurs employeurs. Le taux élevé du roulement de personnel, la forte présence de salarié·e·s dans une situation de travail atypique comme le temps partiel, le rapport de force faible face aux grandes bannières, les ressources limitées en raison du nombre peu élevé de salarié·e·s dans l'unité d'accréditation, le coût élevé de syndicalisation pour les associations, le manque d'anonymat dans les petites entreprises<sup>581</sup>, l'obligation de paix en cours de convention collective, l'obligation de négocier de bonne foi

---

<sup>578</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, préc., note 485, par. 1014; CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS, préc., note 485, par. 79.

<sup>579</sup> *Id.*, par. 235.

<sup>580</sup> M. COUTU, préc., note 142, p. 577.

<sup>581</sup> D. MACDONALD, préc., note 176; L. ROBACK, préc., note 175.

et les tactiques antisyndicales courantes dans le secteur sont des exemples de difficultés qui ne permettent pas aux travailleur·euse·s de notre cas hypothétique de faire face aux employeurs à armes égales. Le Syndicat demandeur pourrait donc soutenir que l'effet de l'interdiction de l'accréditation multipatronale est d'entraver de manière substantielle leur capacité à se regrouper dans le but de mener des négociations collectives. Effectivement, la détermination des contours de l'unité d'accréditation pourrait relever de la liberté d'association, qui comprend, présumément, la faculté pour les travailleur·euse·s de choisir avec qui et comment ils-elles veulent s'associer pour mener des négociations collectives<sup>582</sup>.

Enfin, quant à la sauvegarde en vertu de l'article premier, le Syndicat de notre cas hypothétique pourrait développer un argumentaire autour de l'atteinte minimale considérant que l'accréditation multipatronale est totalement interdite en vertu du *Code du travail*. Plusieurs commissions d'experts à travers le Canada<sup>583</sup> ont relevé des problèmes d'accès à la syndicalisation et recommandé des modifications aux procédures d'accréditation dans le but de les rendre plus flexibles. De surcroît, certains modèles de représentation collective au Canada sont moins restrictifs que ne l'est le *Code du travail*, comme le régime fédéral, le régime du secteur public, le régime du secteur de la construction, le régime destiné aux artistes et celui de l'extension des conventions collectives. Tous les travailleur·euse·s dans le champ d'application de ces régimes peuvent bénéficier des avantages de la négociation collective multipatronale alors que ceux·celles sous l'emprise du *Code du travail* en sont pratiquement privé·e·s. Ainsi, il existe au Québec, plusieurs formes de négociations multipatronales encadrées par la loi qui fonctionnent efficacement, de quoi répondre au mouvement réfractaire à un changement de régime.

Par ailleurs, face à cet argument qui met de l'avant l'incompatibilité du régime actuel à la liberté d'association et à la liberté syndicale, ne serait-il pas plus opportun que la branche législative se saisisse du problème et tente de trouver une solution? En effet, les relations de

---

<sup>582</sup> M. COUTU, J. BOURGAULT et A. DESJARDINS, préc., note 565, p. 245.

<sup>583</sup> Nous référons notamment à la Commission Beaudry et à la proposition Baigent-Ready.

travail sont un sujet qui appartient à toute la société, ce qui rend préférable, à notre avis, que les acteurs du milieu, dans un contexte de décroissance des effectifs syndicaux et de la vulnérabilité de certains travailleurs-euse-s, remettent à l'ordre du jour cette question. De cette façon la question pourrait être reprise et soumise aux débats démocratiques, voire parlementaires.

## CONCLUSION

Quelques années après l'adoption du *Code du travail* au Québec, de nombreuses critiques et remises en question se sont érigées contre la détermination stricte du niveau de négociation par la loi. En effet, l'interdiction de l'accréditation multipatronale rend les unités de négociation peu flexibles et parfois inadaptées aux réalités des travailleur·euse·s. L'obligation de paix en cours de convention collective et l'obligation de négocier de bonne foi peuvent rendre les négociations multipatronales particulièrement ardues. La structure imposée par le Code répond difficilement aux besoins de représentation collective des travailleur·euse·s dits atypiques<sup>584</sup> et des travailleur·euse·s de certains secteurs d'activité économique<sup>585</sup>, ce qui rend l'exercice de leur liberté d'association parfois illusoire. Au Québec, entre les années 1965 et 1990, plusieurs auteur·e·s avaient déjà identifié ce problème et suggéraient des modifications aux *Code du travail* afin de permettre l'accréditation multipatronale ou sectorielle. Dans le rapport de la Commission Beaudry produit en 1982, il était proposé de rendre disponibles l'accréditation et la négociation multipatronales sur une base volontaire<sup>586</sup>.

Toutefois, à cette époque, il faut noter que les Chartes n'avaient pas encore été adoptées ou encore, que l'interprétation donnée à la liberté d'association par la CSC était très restrictive. Ainsi les textes consultés ne tiennent pas compte de la liberté constitutionnelle d'association. En effet, dans la trilogie de la CSC de 1987<sup>587</sup>, les juges ont déterminé que la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne ne garantissait pas le droit des travailleur·euse·s de faire la grève ou de négocier collectivement. En 2015, nous avons assisté à un renversement complet de cette jurisprudence : en 2001, la CSC a d'abord reconnu que dans certaines circonstances, l'État a l'obligation de prendre des mesures positives pour

---

<sup>584</sup> J. BERNIER, G. VALLÉE et C. JOBIN, préc., note 10.

<sup>585</sup> L. ROBACK, préc., note 175; FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, préc., note 239; M. PEPIN, préc., note 187.

<sup>586</sup> COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL, préc., note 268, p. 185.

<sup>587</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, préc., note 299; *AFPC c. Canada*, préc., note 300; *SDGMR c. Saskatchewan*, préc., note 301.

protéger et faciliter l'exercice de la liberté d'association de certains groupes de travailleur·euse·s<sup>588</sup>; en 2007, la CSC a affirmé que la liberté constitutionnelle d'association comprend le droit à la négociation collective<sup>589</sup>; et en 2015, dans une autre trilogie, la CSC a notamment élargi la protection constitutionnelle au droit de grève en cas d'impasse lors des négociations collectives. Cette évolution jurisprudentielle nous a donc amené à nous poser la question suivante : est-ce que l'évolution de l'interprétation de la liberté d'association pourrait avoir un impact sur l'interdiction de l'accréditation multipatronale? Pour tenter de répondre à cette question, nous avons étudié la proposition de recherche suivante : est-il possible de remettre en question la légalité de l'interdiction de l'accréditation multipatronale, un postulat implicite sur lequel repose le *Code du travail* par une contestation de sa validité constitutionnelle?

Pour répondre à cette question, nous sommes partis d'un cas hypothétique : un Syndicat déposant une demande d'accréditation pour représenter les travailleur·euse·s de plusieurs employeurs du secteur du commerce du détail, situé dans une même région, de taille semblable et avec une organisation des moyens de production similaires. Étant donné que l'accréditation multipatronale n'est pas prévue au *Code du travail*, nous avons imaginé que le Syndicat demandeur invoquerait l'inconstitutionnalité des dispositions qui prévoient l'accréditation auprès d'un seul employeur et que cette limite imposée par la loi constitue une entrave substantielle à la liberté d'association.

Nous sommes arrivés à la conclusion qu'il était possible pour le Syndicat de développer un argument constitutionnel en faveur de l'accréditation multipatronale en se basant sur le cadre d'analyse développé par la CSC dans la trilogie de 2015. En effet, l'histoire des relations de travail au Canada fait ressortir que les travailleur·euse·s se regroupaient en syndicats selon leur capacité à s'organiser et à établir un rapport de force<sup>590</sup>, ce qui pouvait forcer des

---

<sup>588</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, préc., note 3.

<sup>589</sup> *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, préc., note 4.

<sup>590</sup> D. MACDONALD, préc., note 176, p. 254-255.

négociations multipatronales. D'ailleurs les premières lois du travail n'empêchaient pas la tenue de telles négociations<sup>591</sup>. Le Syndicat peut également soulever que les valeurs inhérentes à la Charte convergent elles aussi vers une levée de l'interdiction de l'accréditation multipatronale puisque ce changement permettrait de rééquilibrer le rapport de force entre les travailleur·euse·s et employeurs de notre cas hypothétique en plus de leur permettre d'affirmer leur dignité et leur autonomie personnelle pendant leur vie professionnelle en leur offrant la liberté de choix de défendre leurs intérêts selon un modèle de représentation qui le rend possible. Le Syndicat pourrait également avoir recours au droit international du travail puisque ce dernier favorise une plus grande flexibilité en matière de détermination des unités d'accréditation, y compris concernant le choix des niveaux auxquels elles se déroulent. Le CLS a aussi déjà déterminé que le principe d'autonomie des parties à la négociation est brimé lors de l'imposition de niveau de négociation par voie législative<sup>592</sup>. Enfin, le Syndicat pourrait donc plaider que l'effet de l'interdiction d'accréditation multipatronale entrave de manière substantielle la capacité des travailleur·euse·s de notre cas hypothétique à se regrouper dans le but de mener des négociations collectives pour plusieurs raisons : taux élevé de roulement des salarié·e·s; plusieurs membres dans une situation de travail atypique; rapport de force faible face aux grandes bannières; ressources limitées en raison du nombre peu élevé de salarié·e·s dans l'unité d'accréditation; manque d'anonymat dans les petites entreprises rendant ainsi la syndicalisation difficile et; utilisation fréquente de tactiques antisyndicales lors de tentative de syndicalisation.

De plus, au Québec, dans le cadre du modèle Wagner, nous connaissons déjà plusieurs expériences de négociations multipatronales, et ces dernières coexistent de manière harmonieuse avec le *Code du travail*. C'est notamment le cas du régime fédéral institué par C.c.t (en partie), du régime du secteur public, du régime du secteur de la construction, du régime destiné aux artistes et du régime d'extension des conventions collectives. Il nous

---

<sup>591</sup> *Loi des syndicats professionnels*, préc., note 92; *Loi concernant les relations entre employeurs et salariés*, préc., note 100.

<sup>592</sup> M. COUTU, préc., note 142, p. 577.

semble pertinent que tous les travailleur·euse·s puissent bénéficier des avantages offerts par les négociations multipatronales s'ils le désirent.

Enfin, la méthodologie de ce mémoire ne prévoyait aucune enquête terrain, limitant ainsi la portée de l'analyse de la question de recherche. Dans cette perspective et dans le but de documenter et de confronter la question de recherche, il serait intéressant de mener une étude empirique dans un secteur où le taux de syndicalisation est faible afin d'évaluer si une procédure d'accréditation et de négociations multipatronales serait, dans les faits, avantageuse.

## ANNEXE I

Articles pertinents du *Code du travail* :

« **1. b)** «association accréditée» : l'association reconnue par décision du Tribunal comme représentant de l'ensemble ou d'un groupe des salariés d'un employeur;

[...]

**25.** L'accréditation est demandée par une association de salariés au moyen d'une requête déposée au Tribunal qui, sur réception, en transmet une copie à l'employeur avec toute information qu'elle juge appropriée.

[...]

L'employeur doit, au plus tard le jour ouvrable suivant celui de sa réception et pendant au moins 5 jours consécutifs, afficher une copie de cette requête et de l'avis d'audience du Tribunal dans un endroit bien en vue. [...] L'employeur doit transmettre sans délai une copie de cette liste à l'association requérante et en tenir une copie à la disposition de l'agent de relations du travail saisi de la requête.

[...]

**28.** En outre, sur réception de la requête, il doit être procédé de la façon suivante:

a) [...] À cette fin, l'agent de relations du travail procède à la vérification des livres et archives de l'association et de la liste des salariés de l'employeur [...] S'il vient à la conclusion que l'association jouit du caractère représentatif requis et s'il constate qu'il y a accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise, il doit l'accréditer sur-le-champ par écrit en indiquant le groupe de salariés qui constitue l'unité de négociation. [...]

b) si l'agent de relations du travail constate qu'il y a accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise et qu'il y a entre 35% et 50% des salariés dans cette unité qui sont membres de l'association de salariés, il procède au scrutin pour s'assurer du caractère représentatif de cette dernière. [...]

c) si l'employeur refuse son accord sur l'unité de négociation demandée il doit, par écrit, en expliciter les raisons et proposer l'unité qu'il croit appropriée à l'agent de relations du travail. [...] Ce rapport doit comporter les raisons explicitées par l'employeur, la description de l'unité que celui-ci croit appropriée et, le cas échéant, la mention qu'il y a entre 35% et 50% des salariés dans l'unité de négociation demandée qui sont membres de l'association de salariés. Si l'employeur néglige ou refuse de communiquer les raisons de son désaccord et

de proposer l'unité qu'il croit appropriée dans les 15 jours de la réception d'une copie de la requête, il est présumé avoir donné son accord sur l'unité de négociation. [...]

d) si l'agent de relations du travail constate qu'il y a accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation, mais non sur certaines personnes visées par la requête, il accrédite néanmoins l'association sur-le-champ si cette dernière jouit du caractère représentatif pour l'unité de négociation demandée, [...]

d.1) l'agent de relations du travail accrédite l'association sur-le-champ même si l'employeur refuse son accord sur une partie de l'unité de négociation, lorsqu'il constate que l'association jouit néanmoins du caractère représentatif et qu'il estime qu'elle conservera son caractère représentatif quelle que soit la décision éventuelle du Tribunal sur la description de l'unité de négociation. [...]

e) lorsqu'il y a déjà une association accréditée, ou qu'il y a plus d'une association de salariés requérante, l'agent de relations du travail, s'il constate qu'il y a accord entre l'employeur et toute association en cause sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise, accrédite l'association qui groupe la majorité absolue des salariés [...]

[...]

### 32. [...]

Sont seuls parties intéressées quant à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise, toute association en cause et l'employeur. [...]

[...]

41. [...] Malgré le quatrième alinéa de l'article 32, un employeur peut, dans le délai prévu à l'alinéa précédent, demander au Tribunal de vérifier si l'association existe encore ou si elle représente encore la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée.

Un agent de relations du travail chargé de vérifier le caractère représentatif de l'association envoie une copie de son rapport au requérant, à l'association et à l'employeur. [...]» [Nos soulignements]

Articles pertinents du *Règlement sur le droit d'association* :

«9. Une requête en accréditation doit être accompagnée d'une copie certifiée conforme de la résolution prévue à l'article 25 du Code du travail (chapitre C-27) et contenir les renseignements suivants: [...]

c) le nom de l'employeur et l'adresse du ou des établissements visés.

10. [...] L'employeur doit afficher la liste des salariés prévue à l'article 25 du Code du travail (chapitre C-27) pendant 5 jours.

[...]

**26.** Toute plainte portée en vertu de l'article 12 du Code du travail (chapitre C-27) doit: [...]

*b)* mentionner le nom des personnes et de l'employeur ou de l'association de salariés contre qui la plainte est portée; [...]

**28.** Toute plainte portée en vertu des articles 15 et suivants du Code du travail (chapitre C-27) doit être adressée au Tribunal et contenir: [...]

*b)* le nom et l'adresse de l'employeur contre qui la plainte est portée; [...]

**42.** La convention collective pour dépôt en vertu de l'article 72 du Code du travail (chapitre C-27) est acceptée lorsque les conditions suivantes sont remplies:

*a)* le nom de l'association et celui de l'employeur sont les mêmes que ceux qui apparaissent dans l'accréditation; [...]

[...]

**43.** [...] L'employeur doit communiquer dans le même délai au ministre les renseignements suivants: [...]

**44.** Lors du dépôt d'une convention collective identique conclue entre une association d'employeurs et une association de salariés, l'article 72 du Code du travail (chapitre C-27) est considéré comme ayant été respecté pour chaque employeur couvert par cette convention, si ce dernier autorise, par écrit, son association à signer et à déposer cette convention et indique son adresse, son numéro de dossier et le nombre de ses salariés intéressés. [...]» [Nos soulignements]

## ANNEXE II

Syndicats fondés au Québec, 1818-1880		
Profession ou métier	Lieu	Années d'activité connues
Charpentiers et men.	Montréal	1818, 1860-1872
Tailleurs de vêtement	Montréal	1823, 1830, 1858
Typographes	Montréal	1824, 1833, 1836, 1867
Typographes	Québec	1827-1844, 1854
Cordonniers	Montréal	1830, 1849, 1850, 1854, 1867-1873
Charpentiers	Montréal	1833, 1856, 1858
Boulangers	Montréal	1834, 1854, 1873
Pompiers	Montréal	1834
Cordonniers	Québec	1835, 1846, 1867-1880
Tailleurs de pierre	Montréal	1837, 1844-1873
Charpentier de navire	Québec	1840, 1841, 1850-1867
Peintres	Québec	1841
Marins	Québec	1847
Mécaniciens	Montréal	1851
Débardeurs (SLBS)	Québec	1857
Mouleurs	Montréal	1859
Débardeurs	Montréal	1865
Mécaniciens de loco.	Montréal	1867
Chefs de train	Montréal	1868
Cordonniers	Saint-Hyacinthe	1870-1873
Cordonniers	Trois-Rivières	1870-1873
Cordonniers	Saint-Jean	1870-1873

Reproduction de : ROUILLARD, J. *Histoire du syndicalisme au Québec: des origines à nos jours*, Montréal, Éditions Boréal, 1989, p. 17

## ANNEXE III

Tableau sur la présence syndicale au Québec en 2021

Secteurs d'activité économique	Total des employés (milliers)	Part de l'emploi (%)	Total des employés couverts par un syndicat (milliers)	Taux de présence syndicale (%)	Contribution aux taux globaux de présence syndicale
<b>Secteur primaire</b>	<b>34,2</b>	<b>0,9</b>	<b>8,9</b>	<b>26,0</b>	<b>0,2</b>
Foresterie, pêche, mine et extraction de pétrole et de gaz	34,2	0,9	8,9	26,0	0,2
<b>Secteur secondaire</b>	<b>699,7</b>	<b>18,7</b>	<b>290,1</b>	<b>41,5</b>	<b>7,8</b>
Construction	232,0	6,2	134,4	57,9	3,6
Fabrication	467,7	12,5	155,7	33,3	4,2
<b>Secteur tertiaire</b>	<b>3 001,5</b>	<b>80,4</b>	<b>1 198,7</b>	<b>39,9</b>	<b>32,1</b>
Administrations publiques	257,3	6,9	212,9	82,7	5,7
Autres services	107,1	2,9	18,2	17,0	0,5
Commerce	600,6	16,1	102,7	17,1	2,7
Finance, assurances, immobilier et location	244,7	6,6	45,7	18,7	1,2
Information, culture et loisirs	127,3	3,4	42,1	33,1	1,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	131,5	3,5	39,3	29,9	1,1
Services d'enseignement	342,3	9,2	279,7	81,7	7,5
Services d'hébergement et de restauration	168,5	4,5	10,2	6,1	0,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	278,7	7,5	14,5	5,2	0,4
Services publics	27,4	0,7	20,8	75,9	0,6
Soins de santé et assistance sociale	523,5	14,0	340,6	65,1	9,1
Transport et entreposage	192,6	5,2	72,0	37,4	1,9
<b>Ensemble</b>	<b>3 735,4</b>	<b>100,0</b>	<b>1 497,7</b>	<b>40,1</b>	<b>40,1</b>

Reproduction de : DIRECTION DES ÉTUDES ET DE L'INFORMATION SUR LE TRAVAIL, Ministère du Travail du Québec, *La présence syndicale au Québec et au Canada en 2021*, Québec, 2022.

## ANNEXE IV

Extrait du *Code canadien du travail*

### **Désignation d'une organisation patronale comme employeur**

**33 (1)** Dans les cas où l'unité qui fait l'objet de la demande d'accréditation groupe des employés de plusieurs employeurs formant une organisation patronale, le Conseil peut attribuer la qualité d'employeur à celle-ci s'il est convaincu qu'elle a été investie par chacun des employeurs membres des pouvoirs nécessaires à l'exécution des obligations imposées à l'employeur par la présente partie.

### **Nouveaux membres**

**(1.1)** Le Conseil peut, à la demande de l'organisation patronale, étendre la portée de la désignation visée au paragraphe (1) à l'égard de tout employeur qui devient membre de l'organisation patronale s'il est convaincu que cette dernière a été investie par l'employeur des pouvoirs nécessaires à l'exécution des obligations imposées à l'employeur et qu'une telle modification permettrait d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

### **Présomption**

**(2)** La désignation de l'organisation patronale comme employeur a, pour elle et ses membres, les effets suivants :

- a) tous les employeurs membres sont comme elle liés par toute convention collective qu'elle conclut avec le syndicat;
- b) sauf disposition contraire, la présente partie s'applique comme si l'organisation était un employeur.

### **Retrait de l'organisation**

**(3)** L'employeur qui cesse de faire partie d'une organisation patronale ou retire à celle-ci les pouvoirs qu'il lui avait conférés :

- a) reste lié par toute convention collective conclue par l'organisation patronale et applicable à ses employés;
- b) peut être obligé d'entamer des négociations collectives conformément à

### **Accréditation dans des secteurs particuliers**

**34 (1)** Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent :

- a) dans le secteur du débardage;
- b) dans les secteurs d'activité et régions désignés par règlement du gouverneur en conseil sur sa recommandation.

#### **Recommandation du Conseil**

**(2)** Avant de faire la recommandation prévue à l'alinéa (1)b), le Conseil doit s'assurer, par une enquête, que les employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, recrutent leurs employés au sein du même groupe et que ceux-ci sont engagés, à un moment ou à un autre, par ces employeurs ou certains d'entre eux.

#### **Représentant**

- (3)** Lorsqu'il accorde l'accréditation visée au paragraphe (1), le Conseil, par ordonnance :
- a) enjoint aux employeurs des employés de l'unité de négociation de choisir collectivement un représentant et d'informer le Conseil de leur choix avant l'expiration du délai qu'il fixe;
  - b) désigne le représentant ainsi choisi à titre de représentant patronal de ces employeurs.

#### **Pouvoirs du Conseil**

**(4)** Si les employeurs ne se conforment pas à l'ordonnance que rend le Conseil en vertu de l'alinéa (3)a), le Conseil procède lui-même, par ordonnance, à la désignation d'un représentant patronal. Il est tenu, avant de rendre celle-ci, de donner aux employeurs la possibilité de présenter des arguments.

#### **Nouveau représentant**

**(4.1)** Sur demande présentée par un ou plusieurs employeurs des employés de l'unité de négociation, le Conseil peut, s'il est convaincu que le représentant patronal n'est plus apte à l'être, annuler sa désignation et en désigner un nouveau.

#### **Statut du représentant patronal**

(5) Pour l'application de la présente partie, le représentant patronal est assimilé à un employeur; il est tenu d'exécuter, au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation, toutes les obligations imposées à l'employeur par la présente partie et est investi à cette fin, en raison de sa désignation sous le régime du présent article, des pouvoirs nécessaires; il peut notamment conclure en leur nom une convention collective.

#### **Participation financière**

(5.1) Le représentant patronal peut exiger de chacun des employeurs des employés de l'unité de négociation qu'il lui verse sa quote-part des dépenses que le représentant patronal a engagées ou prévoit engager dans l'exécution de ses obligations sous le régime de la présente partie et celui de la convention collective.

#### **Obligation du représentant patronal**

(6) Dans l'exécution de ces obligations, il est interdit au représentant patronal ainsi qu'aux personnes qui agissent en son nom d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employeurs qu'il représente.

#### **Questions à trancher par le Conseil**

(7) Pour l'application du présent article, il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose, notamment à l'égard du choix et de la désignation du représentant patronal.

#### **Déclaration d'employeur unique par le Conseil**

35 (1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

#### **Révision d'unités**

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

**TABLES BIBLIOGRAPHIQUES****TABLE DE LA LÉGISLATION***Textes constitutionnels*

*Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.U.)]

*Textes fédéraux*

*Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2.

*Loi sur le contrôle des dépenses*, L.C. 2009, c. 2.

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, c. 22.

*Textes québécois*

*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

*Code du travail*, RLRQ, c. C-27.

*Règlement sur l'exercice du droit d'association conformément au Code du travail*, RLRQ, c. C-27, r. 4.

*Loi concernant les relations entre employeurs et salariés*, S.R.Q. 1944, c. 162A.

*Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*, S.Q. 1968, c. 45.

*Loi des syndicats professionnels*, (1924) 14 Geo. V, c. 112.

*Loi du salaire minimum*, 4 Geo. VI (1940), c. 39.

*Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels*, (1931) 21 Geo. V, c. 98.

*Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels*, (1947) 11 Geo. VI, c. 56.

*Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*, L.Q. 1996, c. 71.

*Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, RLRQ, c. S-32.1.*

*Loi sur les décrets de convention collective, RLRQ, c. D-2.*

*Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux, S.Q. 1969, c. 60.*

*Loi sur les normes du travail, S.Q. 1979.*

*Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction, RLRQ, c. R-20.*

*Loi sur les syndicats professionnels, RLRQ, c. S-40.*

#### *Textes d'autres provinces canadiennes*

*Health and Social services Delivery Improvement Act, S.B.C. 2002, ch. 2.*

*Industrial Relations Act, RSBC 1979, c. 212.*

*Labour Relations Code, RSBC 1996, c. 244.*

*Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture, L.O. 1994, c. 6.*

*Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi, L.O. 1995, c. 1.*

*Loi de 1995 sur les relations de travail, L.O. 1995, c. 1.*

*Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles, L.O. 2002, c. 16.*

*The Public Service Essential Services Act, S.S. 2008, c. P-42.2.*

*The Trade Union Amendment Act, S.S. 2008, c. 26.*

#### *Textes internationaux*

*Constitution de l'Organisation internationale du travail, Base de données NORMLEX <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)>.*

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Recommandation (n°163) sur la négociation collective*, 67e sess., Genève, 1981.

*Convention (n° 154) sur la négociation collective*, 19 juin 1981, (1983) 1331 R.T.N.U. 267.

*Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 9 juillet 1948, (1950) 68 R.T.N.U. 17.

*Convention (n° 98) sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective*, 1er juillet 1949, (1951) 96 R.T.N.U. 257.

*Déclaration concernant les buts et les objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, Conférence internationale du travail, 26e sess., Philadelphie, 1944.

*Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, Conférence internationale du travail, 86e sess., Genève, 1998 (amendée en 2022 à la 110<sup>e</sup> session).

*National Labor Relations Act*, Ch. 372, 1, 49 Stat. 449 (1935).

*Ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales*, J.O. 22 sept. 2017, n° 0223.

## TABLE DE LA JURISPRUDENCE

### *Jurisprudence canadienne*

*AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424.

*Alimentation Sylvain Bissonnette inc. c. Syndicat des travailleuses et des travailleurs du Marché d'alimentation Saint-Constant (CSN)*, 2011 QCCRT 140.

*Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS) c. Association des producteurs de théâtre privé du Québec (AFTP)*, 2012 QCCA 1524.

*Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1.

*Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec*, 2022 QCCA 180.

*Association des cadres de la Société des casinos du Québec et Société des casinos du Québec inc.*, 2016 QCTA 6870.

*Association des employeurs maritimes c. Syndicat des débardeurs, S.C.F.P., section locale 375*, 2009 CanLII 86716.

*Association patronale des centres de la petite enfance (APCPE) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN*, 2011 QCCA 607.

*Association patronale nationale des CPE (APNCPE) et Syndicat régional des travailleuses et travailleurs en CPE du Coeur-du-Québec (CSN)*, 2017 QCTAT 2576.

*Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec (APCPNHQ) et Hydro-Québec*, 2016 QCTAT 6871.

*Auto Gouverneur inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada)*, 2009 QCCRT 0025.

*Baier c. Alberta*, 2007 CSC 31.

*Certain Employees of Williams Machinery Limited Partnership v. Williams Machinery Limited Partnership*, 2022 BCLRB 42.

*Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, 2001 CSC 94.

*Ferme St-Zotique ltée et Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Ferme St-Zotique - CSN*, 2022 QCTAT 4255.

*Guilde de la marine marchande du Canada c. Algoma Central Corporation*, 2022 CAF 155.  
*Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

*International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District Lodge No 140 c. Canadian Office and Professional Employees Union, Local 378*, 2014 CanLII 9492.

*Meredith c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 2.

*Nevsun Resources Ltd. c. Araya*, 2020 CSC 5.

*Northwood Pulp & Timber Ltd. v. C.E.P., Local 603*, [1994] 23 C.L.R.B.R. (2d) 298 (B.C.).

*Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20.

*Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2009 CSC 54.

*Québec (Procureure générale) c. 9147-0732 Québec inc.*, 2020 CSC 32.

*R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103.

*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313.

*Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4.

*SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460.

*Sheraton Vancouver Airport Hotel v. Hospitality Industrial Relations*, 2020 BCLRB 121.

*Société des casinos du Québec inc. c. Tribunal administratif du travail*, 2018 QCCS 4781.

*Super C c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Super C Chicoutimi (CSN)*, 2009 QCCRT 487.

*Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Section Locale 3810 c. Giroux*, 2003 CanLII 9706 (QCCA).

*Syndicat des Métallos, section locale 7625 et JLVS inc*, 2014 QCCRT 88.

*Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, local 105 (F.T.Q.) c. Transport Matte*

- Ltée*, [1988] R.J.Q. 2346.
- Syndicat des travailleurs(euses) en Centre de la petite enfance de l'Outaouais STCPEO — CSN et Centre de la petite enfance Au pays de Cornemuse*, 2020 QCTAT 1938.
- Syndicat des travailleuses et travailleurs de Urgel Bourgie c. Athos Services commémoratifs inc.*, 2020 QCTAT 2909.
- Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432.
- Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) c. Pacific Coach Lines ltée*, 2012 CCRI 623.
- Syndicat national des employés de garage du Québec inc. et Drouin Automobile ltée St-Georges*, 2018 QCTAT 1718.
- Syndicat national des employés de Sicard (C.S.N.) c. L'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles*, [1965] R.D.T. 353 (CRT).
- Telecommunications Workers Union Pension Plan v. Canadian Union of Office and Professional Employees Union, Local 15*, 2005 CanLII 36700.
- Terminaux portuaires du Québec inc. c. Association des employeurs maritimes*, 2010 CanLII 61974.
- Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 (FTQ) c. Produits Vegkiss inc.*, 2015 QCCRT 417.
- U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048.
- Unifor et Marriott de l'Aéroport de Montréal*, 2019 QCTAT 3753.
- Union des employés et employées de service, section locale 800 et Vêtements S & F (Canada) ltée*, 2020 QCTAT 2464.
- Ville-Marie Pontiac Buick inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal (Syndicat des travailleuses et travailleurs de garage de la région de Montréal et Société de gestion Bennet inc.)*, 1992 CanLII 12349.

*Jurisprudence en droit international*

*Comité de la liberté syndicale*, 6e éd., Genève, BIT, 2018.

## BIBLIOGRAPHIE

### *Monographies et ouvrages collectifs*

- BÉLANGER, J., J. BOIVIN, C. RONDEAU ET J. SEXTON (dir.), *La syndicalisation dans le secteur privé au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1983.
- BLOUIN, R., J. BOIVIN, E. DÉOM ET J. SEXTON (dir.), *Relations industrielles au Québec. 50 ans d'évolution*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1994.
- BENYEKHFLEF, K., *Une possible histoire de la norme: Les normativités émergentes de la mondialisation*, 2e éd., Montréal, Éditions Thémis, 2015.
- BERNIER, J., *Le régime des décrets de convention collective au Québec : quel avenir?*, coll. Droit fondamental du travail, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2018.
- COUTU, M., J. BOURGAULT ET A. DESJARDINS, *Droit fédéral du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011.
- COUTU, M., L. L. FONTAINE, G. MARCEAU, U. COIQUAUD ET J. BOURGAULT, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 3e éd., Volume I « Le régime général », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019.
- COUTU, M., L. L. FONTAINE, G. MARCEAU ET U. COIQUAUD, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2e éd., Volume II « Les régimes particuliers », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014.
- CRANFORD, C. J., J. FUDGE, E. TUCKER ET L. F. VOSKO, *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy and Unions*, Montréal - Kingston, McGill - Queen's University Press, 2005.
- DAVIDOV, G. ET B. LANGILLE, *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011.
- DAVIDOV, G., *A Purposive Approach to Labour Law.*, 1<sup>ère</sup> éd. Oxford, Oxford University Press, 2016.
- DEAKIN, S. ET F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*, Oxford, Oxford University Press, 2005.
- DUFOUR, J.-L. ET M. TREMBLAY, *L'accréditation syndicale au Québec: de la théorie à la pratique*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2018.
- DUKES, R., *The Labour Constitution: The Enduring Idea of Labour Law*, 1<sup>ère</sup> éd. Oxford,

- Oxford University Press, 2014.
- GAGNON, R. P., Y. BERNARD, A. SASSEVILLE et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, *Le droit du travail du Québec*, 8e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022.
- GAGNON, M.-J. et INSTITUT QUÉBÉCOIS DE RECHERCHE SUR LA CULTURE, *Le syndicalisme : état des lieux et enjeux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994.
- GAGNON, R., P., L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991.
- GAGNON, R. P. et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013.
- JALETTE, P., M. LAROCHE et G. TRUDEAU, *La convention collective au Québec*, 3e éd., Montréal, Chenelière éducation, 2017.
- KAHN-FREUND, O., *Labour Law: Old Traditions and New Developments*, Toronto, Clarke, Irwin 1968.
- KAHN-FREUND, O., P. DAVIES et M. FREEDLAND, *Labour and the Law*, 3e éd., London, Stevens & Sons, 1983.
- LA HOVARY, C., *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, Paris, Presses Universitaires de France, 2009.
- LALLEMENT, M., *Sociologie Des Relations Professionnelles*, Paris, La Découverte, 2018.
- MORIN, F., J.-P. VILLAGGI, J.-Y. BRIÈRE et R. BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012.
- MURRAY, G. et P. VERGE, *La représentation syndicale : visage juridique actuel et futur*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1999.
- PERLMAN, S., *A history of trade unionism in the United States*, New York, A.M. Kelley, 1950.
- ROUILLARD, J., *Histoire du syndicalisme au Québec: des origines à nos jours*, Montréal, Éditions Boréal, 1989.
- , *Le syndicalisme québécois: deux siècles d'histoire*, Montréal, Éditions Boréal, 2004.
- SUPIOT, A., *Critique du droit du travail*, coll. Quadrige, Paris, Presses Universitaires de France, 1994.

- , *Le droit du travail*, coll. Que sais-je?, Paris, Presses Universitaires de France, 2016.
- VERGE, P., *Le droit de grève : fondements et limites*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1985.
- VERGE, P. et G. MURRAY, *Le droit et les syndicats: aspects du droit syndical québécois*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991.
- VERGE, P. et G. VALLÉE, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997.
- WOODS, H. D. et S. OSTRY, *Labour policy and labour economics in Canada*, Macmillan of Canada, 1962.

*Articles de revue et études d'ouvrages collectifs*

- ARTHURS, H. W., « National Traditions in Labor Law Scholarship: The Canadian Case », (2002) 23-3 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 645.
- BEAUDOUIN, D., « Dans quel pays y a-t-il la présence syndicale la plus forte? La réponse en carte », (2016) *La Presse*, en ligne <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/778821/taux-presence-syndicale-pays-monde-carte>> (consulté le 4 août 2023).
- BERNIER, J., « L'extension juridique des conventions collectives au Québec: une approche comparative », (1983) 38-3 *R.I.* 532.
- BERNIER, J. et L. L. FONTAINE, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec: bilan et conditions d'une relance », *Les Cahiers de l'ARUC* 2012.
- BERNSTEIN, S., U. COIQUAUD, M.-J. DUPUIS, L. L. FONTAINE, L. MORISSETTE, E. PAQUET et G. VALLÉE, « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? », (2009) 6-1 *Regards sur le travail* 19.
- BICH, M.-F., « Droit du travail: genèse et génération », dans H. Patrick GLENN (dir.), *Droit du travail québécois et français: communauté, autonomie et concordance*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, p. 515-565.
- BOK, D. C., « Reflections on the Distinctive Character of American Labor Laws », (1971) 84-6 *Harvard Law Review* 1394-1463.
- BRODY, B., « La négociation sectorielle: une panacée? », (1971) 26-2 *R.I.* 429.
- BRUNELLE, C., « La liberté d'association se porte mieux: un commentaire de l'arrêt Health Services », dans *Conférence des juristes de l'État 2009*, Cowansville, Éditions Yvon

- Blais, 2009, p. 237-264.
- BRUNELLE, C., M. COUTU et G. TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail: un nouveau paradigme », (2007) 48-1-2 *C. de D.* 5.
- CARDIN, J.-R., « Le Code du Travail : Deux ans d'expérience », (1967) 22-3 *R.I.* 327.
- , « La négociation collective par secteurs et le droit québécois du travail », (1968) 9-3 *C. de D.* 541.
- CHOKO, M., « La nouvelle trilogie de la Cour suprême du Canada relative à la liberté d'association: source de réjouissance pour les travailleurs autonomes? », (2016) 57-3 *C. de D.* 427.
- CINQ-MARS, N., « Négociation locale et négociation sectorielle », (1970) 25-3 *R.I.* 465.
- COBBLE, D. S., « The Next Unionism: Structural Innovations for a Revitalized Labor Movement », (1997) 48-8 *Labor law journal* 439.
- , « Betting on New Forms of Worker Organization », (2010) 7-3 *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas* 17.
- , « Making Postindustrial Unionism Possible », dans Sheldon FRIEDMAN, Richard W. HURD, Rudolph A. OSWALD et Ronald L. SEEBER (dir.), *Restoring the Promise of American Labor Law*, Ithaca, Cornell University Press, 2018, p. 285.
- COIQUAUD, U., « La représentation collective des travailleurs précaires: évolution et défis contemporains », (2011) 66-4 *R.I.* 631.
- COLVIN, A., « Rethinking Bargaining unit Determination: Labor Law and the Structure of Collective Representation in a Changing Workplace », (1998) 15-2 *Hofstra Labor and Employment Law Journal* 419.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, « 30 ans de négociations coordonnées dans le secteur de l'hôtellerie », 2016, en ligne : <<https://www.csn.qc.ca/actualites/30-ans-de-negociations-coordonnees-dans-le-secteur-de-lhotellerie/>> (consulté le 12 juin 2023).
- COUTU, M., « L'exercice de moyens de pression par les salariés en cours de convention collective: légitimité sociale et validité constitutionnelle », (2018) 59-3 *C. de D.* 533.
- DALE, L. A., « Les Syndicats dans la vie américaine », (1962) 17-3 *RI* 304.
- D'AMOURS, M., « Nouvelles formes d'emploi, représentation collective et régimes alternatifs de rapports collectifs de travail », *ARUC-Innovations, travail et emploi*, 2015.

- DESJARDINS A. et I. MARTIN, « Contraintes et exclusions du droit à la négociation collective au Québec depuis 1993 », *Laboris*, en ligne : < <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKewiN9LfupYneAhUCheAKHTYcApwQFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Flaboris.uqam.ca%2Ftoronto%2Fdesjardins.doc&usg=AOvVaw3tpgQMUxGJ5doj2Pk91vbl>> (consulté le 29 octobre 2018)
- DESMARAIS, J., « Les idées de réforme sur la syndicalisation au Québec depuis 1964 », dans Jacques BÉLANGER, *La syndicalisation dans le secteur privé au Québec*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 1983, p. 276.
- DUPLESSIS, I., « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail: Une nouvelle forme de régulation efficace ? », (2004) 59-1 *R.I.* 52-72.
- FONTAINE, L. L., « La détermination de l'employeur véritable après la décision Ville de Pointe-Claire », (2015) 56-1 *C. de D.* 35.
- FUDGE, J., « Brave New Words: Labour, the Courts and the Canadian Charter of Rights and Freedoms », (2010) 28-1 *Windsor Yearbook of Access to Justice* 23.
- , « Conceptualizing Collective Bargaining under the Charter: The Enduring Problem of substantive Equality », (2008) 42 *The Supreme Court Law Review: Osgoode's Annual Constitutional Cases Conference* 213.
- FUDGE, J. et H. GLASBEEK, « The Legacy of PC 1003 », (1995) 3 *C.L.E.L.J.* 357-399.
- GAGNON, M.-J., « Le pouvoir syndical : limites et contradictions », dans Nadia ASSIMPOULOS, Jacques T. GODBOUT, Pierre HAMEL et Gilles HOULE, *La transformation du pouvoir au Québec. Actes du colloque de l'ACSALF*, Montréal, Les Éditions St-Martin, 1980, p. 183-191.
- GERVAIS, J. et M. MACINI, « Les 50 ans du Code du travail: le passage du modèle américain à un modèle typiquement québécois », dans S.F.B.Q., 396, *Développements récents en droit du travail* (2015), Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- GESUALDI-FECTEAU, D., « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie? », dans *Développements récents en droit du travail*, volume 293, Éditions Yvon Blais, 2008.
- GLASBEEK, H. J., « Agenda for Canadian Labour Law Reform: A Little Liberal Law, Much More Democratic Socialist Politics », (1993) 31-2 *Osgoode Hall Law Journal* 233.
- GRANT, M., « Les structures de négociation: une adaptation nécessaire? », dans Colette BERNIER, Roch LAFLAMME, Fernand MORIN, Gregor MURRAY et Claude RONDEAU (dir.), *La négociation collective du travail: adaptation ou disparition?*, Sainte-Foy, Les

- Presses de l'Université Laval, 1993, p. 57.
- HÉBERT, G., S. J., « Le Code du travail du Québec: Principales orientations », (1965) 20-1 *R.I.* 52.
- JEAMMAUD, A., « Le droit du travail dans le capitalisme, question de fonctions et de fonctionnement », dans Antoine JEAMMAUD (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005.
- KAHN-FREUND, O., « Intergroup Conflicts and Their Settlement », (1954) 5-3 *The British Journal of Sociology* 193.
- , « Collective Agreements in the United Kingdom », (1962) 5 *International and Comparative Law Quarterly Supplementary Publication* 1.
- KATZ, H. C., « The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis », (1993) 47-1 *Industrial and Labor Relations Review*.
- KLARE, K. E., « Judicial deradicalization of the Wagner Act and the origins of modern legal consciousness, 1937-1941 », (1978) 62 *Minnesota Law Review* 265.
- LAROCHE, M. et M.-È. BERNIER, « Employeurs et anti-syndicalisme au Canada. Une étude juridique des stratégies mobilisées », (2016) 146-2 *Travail et emploi* 156.
- MACDONALD, D., « Sectoral Certification: A Case Study of British Columbia », (1997) 5 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 243.
- MORIN, F., C. D'AOUST et R. LACHAPELLE, « L'accréditation syndicale au Québec », (1970) 25-3 *R.I.* 401.
- NOISEUX, Y., « Syndicalisme et travail atypique : l'évolution des prises de position des grandes centrales québécoises », (2013) 8-2 *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 84.
- PINARD, R., « Une révision en profondeur », (2001) 671 *Relations, en ligne* : [<https://cjf.qc.ca/revue-relations/publication/article/une-revision-en-profondeur/>](https://cjf.qc.ca/revue-relations/publication/article/une-revision-en-profondeur/) (consulté le 10 février 2020).
- PLASMAN, R. et F. RYCX, « Décentraliser ou coordonner les négociations salariales pour réduire le chômage », (2001) XL-1 *Reflets et perspectives de la vie économique* 81.
- ROBACK, L., « La syndicalisation sectorielle: Pour une solution à l'organisation des non-syndiqués », (1977) 10 *Institut de recherche appliquée sur le travail*.
- ROUILLARD, J., « Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au

- Québec », (2011) 68 *Le Travail* 8.
- ROY, A., « Histoire du syndicalisme au Canada », (1957) 12-1-2 *R.I.* 10.
- , « L'unité de négociation en matière d'accréditation », (1973) 28-1 *R.I.* 414.
- SAUVÉ, R., « La négociation collective sectorielle », (1971) 26-1 *R.I.*, en ligne : <https://id.erudit.org/iderudit/028185ar> (consulté le 17 octobre 2019).
- , « L'accréditation et les négociations sectorielles », dans Michel AUDET, Esther DÉOM, Anthony GILES et Alain LAROCQUE (dir.), *La représentation: miroir ou mirage de la démocratie au travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1994, p. 45.
- SLINN, S. J., « Broader-Based and Sectoral Bargaining in Collective-Bargaining Law Reform: A Historical Review », (2020) 85 *Le Travail - Revue d'Études Ouvrières Canadiennes* 13.
- SUPIOT, A., *Les modèles nationaux de droit du travail*, 7<sup>e</sup> éd., coll. Que sais-je ?, Paris, Presses Universitaires de France, 2019, p. 19.
- , « Pourquoi un droit du travail? » (1990) 6 *Droit social* 485.
- TANGUAY-LAVALLÉE, B., A. HOUDE, J. MARCOTTE, C. NADEAU et M. POULIN, « Les différents régimes de représentation collective au Québec », (2012) 9 *Regards sur le travail*.
- TRUDEAU, G., « Les droits fondamentaux de l'homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne », dans Isabelle DAUGAREILH, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Paris, LGDJ, 2005, p. 309-347.
- VAN WESEL STONE, K., « The Post-War Paradigm in American Labor Law », (1981) 90-7 *The Yale Law Journal* 1509.
- VERGE, P., « L'affirmation constitutionnelle de la liberté d'association: une nouvelle vie pour l'autonomie collective? », (2010) 51-2 *C. de D.*

*Documents ou rapports d'organismes publics ou privés*

- BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN, *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, Québec, Gouvernement du Québec.

- COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL, *Le travail: une responsabilité collective*, Rapport final, Québec, Publications du Québec, Ministère du travail, 1985.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *La négociation sectorielle (ou multi-patronale): une orientation inacceptable*, Mémoire soumis au ministre du travail, de la main-d'œuvre, et de la sécurité du revenu, 1982.
- DIRECTION DES ÉTUDES ET DE L'INFORMATION SUR LE TRAVAIL, *La présence syndicale au Québec et au Canada en 2021*, Québec, Ministère du Travail du Québec, 2022.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Mémoire sur la reconnaissance pratique de la liberté d'association*, Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec, 1967.
- , *Syndicalisation sectorielle et vote de grève*, Montréal, 12e Congrès, Fédération des travailleurs du Québec, 1971.
- , *L'accès à la syndicalisation*, Montréal, Fédération des travailleurs du Québec, 17e Congrès, 1981.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada, 2006-2022*, en ligne < [https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/taux-de-presence-syndicale-resultats-selon-le-sexe-pour-diverses-caracteristiques-de-la-main-doeuvre-et-de-lemploi-quebec-ontario-et-canada#tri\\_tertr=50040&tri\\_sexe=1](https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/taux-de-presence-syndicale-resultats-selon-le-sexe-pour-diverses-caracteristiques-de-la-main-doeuvre-et-de-lemploi-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=50040&tri_sexe=1) > (consulté le 4 août 2023).
- LABROSSE, A., *La présence syndicale au Québec et au Canada en 2019*, Québec, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, 2020.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, « Le monde du travail au Québec en chiffres », *Publications statistiques mensuelles et trimestrielles* 2023, en ligne : <<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/le-monde-du-travail-au-quebec-en-chiffres/>> (consulté le 2 août 2023).
- PEPIN, M., *Rapport sur les négociations sectorielles*, Confédération des syndicats nationaux, 44e Congrès, 1970.
- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, « Comité social et économique (CSE) », 2022, en ligne : <<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474/personnalisation/resultat>> (consulté le 28 juillet 2023).
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR, BUREAU OF LABOR STATISTICS, *Union members – 2022*, en ligne : <<https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>> (consulté le 4 août 2023).

WEILER, J. M., « Le rôle du droit dans les relations du travail », dans Ivan BERNIER et Andrée LAJOIE (dir.), *Le droit du travail et le droit urbain au Canada*, Commission royale sur l'union économique et les Perspectives de développement du Canada, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1986.

### *Dictionnaires et ouvrages de référence*

DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986.

HERON, C., « Syndicats de métier », *L'encyclopédie Canadienne* 2014, en ligne : <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/syndicats-de-metier>> (consulté le 22 mai 2023).

MACDOWELL, L. S., « Syndicalisme industriel », *L'encyclopédie Canadienne* 2015, en ligne : <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/syndicalisme-industriel-1>> (consulté le 4 août 2023).

### *Documents internationaux*

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, COMMISSION D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS, *Liberté syndicale et négociation collective. Étude d'ensemble*, Rapport III (partie 4B), 81e sess., Genève, BIT, 1994.

———, *Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (partie 1B), 101e sess., Genève, BIT, 2012.

———, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (partie A), 110e sess., Genève, BIT, 2022.

———, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (partie A), 111e sess., Genève, BIT, 2023.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Promotion de la négociation collective: Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981*, Bureau international du travail, Genève, 2015.

———, *Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?*, Note d'information n° 1-Négociation collective et Relations professionnelles, Genève, 2016.

*Thèses de doctorat et mémoires de maîtrise non édités*

- BIGRAS, B., *Les impacts des stratégies patronales antisyndicales sur l'organisation des travailleurs*, Mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2014.
- ROLLAND, A.-J., *Vers un régime de rapports collectifs du travail adapté aux travailleuses domestiques au Québec: Leçons internationales et inspirations nord-américaines*, Mémoire de maîtrise, Montréal, Faculté de droit, Université du Québec à Montréal, 2017.
- SYLVESTRE, F., *Morcellement et éclatement de l'entreprise en droit des rapports collectifs de travail : analyse jurisprudentielle des récents développements en matière d'osmose*, Travail dirigé, Montréal, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2023.