

FRANÇOIS VAUDREUIL AU 63^e CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES

ÉQUILIBRER DROITS INDIVIDUELS ET DROITS COLLECTIFS, UNE CONDITION ESSENTIELLE AU RESPECT DE L'AUTRE

par JACQUELINE DE BRUYCKER

- « Le rôle d'un syndicat est d'assurer l'équilibre entre, d'une part, les droits d'une personne qui est dans une situation de discrimination et qui a le droit, en conséquence, d'être accommodée et, d'autre part, les droits des autres membres du syndicat qui ne doivent pas subir une contrainte excessive à cause de la mesure d'accommodement. L'exercice, qui reflète la nature représentative d'un syndicat, n'est pas sans risques, mais c'est là une condition essentielle d'ouverture à l'autre et de respect de la dignité humaine au-delà des préjugés, des idées préconçues. »



Invité comme conférencier au 63^e congrès du département des relations industrielles de l'Université Laval, qui s'est tenu à Québec les 28 et 29 avril 2008, le président de la CSD, François Vaudreuil a affirmé que si les syndicats se devaient de mettre tout en œuvre pour rendre les milieux de travail vraiment inclusifs, c'était aussi de la responsabilité de chacun de lutter contre toute forme de discrimination, si insidieuse soit-elle. C'était aussi et avant tout une question de justice sociale et de solidarité.

À l'origine, a-t-il rappelé, c'est sur un modèle égalitaire que s'est bâti le droit du travail. Ce modèle tournait le dos à l'arbitraire, au favoritisme, aux iniquités, il impliquait un traitement uniforme pour tous les travailleurs, faisant écho à l'homogénéité qui marquait de son sceau la société québécoise toute entière, les milieux de travail n'y échappant pas non plus.

« Mais, a-t-il poursuivi, à partir des années 1960, cette homogénéité s'est peu à peu désagrégée, avec l'arrivée massive sur le marché du travail des femmes, puis de personnes immigrantes, venant des quatre coins du globe et porteuses de culture, d'habitudes et de valeurs qui nous étaient souvent étrangères. Parallèlement, le modèle classique de l'emploi permanent à temps plein a commencé à s'effriter avec la diversification des statuts d'emploi. De nouvelles problématiques comme la conciliation travail-famille, le harcèlement psychologique, le vieillissement de la main-d'œuvre ont surgi. Autant de facteurs qui ont changé du tout au tout le visage du marché du travail. »

Quant à la Charte des droits et libertés de la personne, qui protège les droits individuels et interdit toute pratique de discrimination en emploi, elle touche au contenu

C'EST GRÂCE À LEUR CAPACITÉ À ARTICULER LES BESOINS DES DIFFÉRENTS GROUPES PRÉSENTS DANS LES MILIEUX QU'UN SYNDICAT, QU'UNE CENTRALE RÉUSSISSENT À SE MOBILISER SUR DES ENJEUX PORTÉS PAR UNE MINORITÉ.

même des conventions collectives de travail, qui jusque là n'était fixé que par le jeu de la négociation entre le syndicat et l'employeur. Cette incursion marquée de l'État s'est poursuivie avec l'adoption de différentes lois portant, elles aussi, sur les conditions de travail. « Si elles ont permis aux salariés de réaliser des gains importants, elles ont également interpellé la façon d'être, d'agir des syndicats, les poussant parfois à redéfinir leur rôle, leurs responsabilités », de faire remarquer François Vaudreuil.

UN TOURNANT

En 1985, la notion d'accommodement raisonnable était évoquée pour la toute première fois par la Cour suprême du Canada, qui établissait qu'une personne victime d'une discrimination en vertu d'un des motifs inscrits à la Charte a droit à un accommodement raisonnable, c'est-à-dire à un traitement différent, contrairement à l'idée jusque là solidement implantée dans les milieux de travail syndiqués que l'égalité au travail, c'était d'appliquer en tout temps et en toute circonstance un traitement identique à tous les membres de l'unité de négociation, peu importe leurs caractéristiques personnelles.

« L'obligation d'accommodement sert donc de contrepoids à la norme, un contrepoids qui penche en faveur de la travailleuse, du travailleur en établissant que chaque personne doit être traitée en fonction « de son propre mérite, de ses

propres capacités, de sa propre situation. L'égalité véritable exige de tenir compte des différences ».

À ceux qui considèrent que les droits individuels enchâssés par la Charte se présentent comme un véhicule de substitution à la syndicalisation, François Vaudreuil rétorque que l'action collective, la négociation collective sont plus nécessaires que jamais et que l'élargissement de l'accès à la syndicalisation constitue toujours le meilleur moyen d'améliorer les conditions de travail des travailleurs.

Gérer la diversité de plus en plus présente dans les milieux de travail ne doit pas se limiter à l'obligation d'accommodement raisonnable, cela exige aussi l'élaboration et la mise sur pied de politiques, de mécanismes d'intégration à l'emploi, assortis de la promotion des droits de la personne et de la garantie de leur respect intégral, afin d'assurer à tous, et particulièrement aux minorités comme aux nouveaux immigrants, un meilleur accès à un emploi décent.

« C'est grâce à leur capacité à articuler les besoins des différents groupes présents dans les milieux qu'un syndicat, qu'une centrale

ISBN 978-2-7637-8802-9



63^e CONGRÈS (2008)
Département des
relations industrielles
de l'Université Laval

réussissent à se mobiliser sur des enjeux portés par une minorité. C'est ce qui a été fait dans le passé lors de la négociation des congés de maternité, du retrait préventif, de mesures de conciliation travail-famille ou encore lorsqu'il s'agit de réduire la pénibilité du travail pour les travailleuses et les travailleurs les plus âgés, de moduler la clause d'ancienneté pour permettre à des travailleuses et à des travailleurs ayant des limitations fonctionnelles de pouvoir encore travailler. Ces situations démontrent que droits individuels et droit collectifs ne sont pas toujours et nécessairement incompatibles », a-t-il conclu. ●