



HARMONISER DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS, POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

« *Comment harmoniser dans chacun de nos milieux de travail droits individuels et droits collectifs? Comment conjuguer ces droits au quotidien pour éviter que nos milieux de travail ne deviennent des lieux d'exclusion, que notre solidarité s'effrite, que les valeurs inscrites au cœur même du projet syndical de la CSD ne soient remises en cause?* »

Ces questions lancées par le président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, François Vaudreuil, en ouverture du colloque, qui s'est tenu sur le thème « Harmoniser droits individuels et collectifs, pour des milieux de travail plus inclusifs », ont alimenté la réflexion des quelque 335 militants présents les 9 et 10 novembre dernier à Trois-Rivières. À l'heure où la question des accommodements raisonnables domine l'actualité au Québec et soulève bien des passions parmi la population, à l'heure où la Commission Bouchard-Taylor donne lieu à toutes sortes de dérapages qui minent, érodent notre cohésion sociale, cette réflexion s'imposait au sein de la Centrale. Mais, dès le départ, le président a invité les militants à mener leurs discussions, leurs échanges dans le respect et la continuité de l'article 1 des Statuts et règlements de la CSD. Cet article reflète la volonté des membres des syndicats fondateurs de bâtir une centrale qui reconnaisse à chaque personne la liberté de ses choix politiques, religieux et moraux et de condamner

toute forme de pouvoir dominant qui ne pourrait que brimer la liberté de tous.

UN MODÈLE ÉGALITAIRE

Il a rappelé que le mouvement syndical est né et s'est battu âprement au fil des années pour défendre les travailleurs, les mettre à l'abri des inégalités, des injustices, les protéger de l'arbitraire patronal et des aléas du marché. « *La route a été longue à parcourir, parsemée d'embûches mais, aujourd'hui grâce au régime des rapports collectifs mis en place pour assurer l'équilibre des forces en présence lors de la négociation des conditions de travail, des milliers de femmes et d'hommes travaillent désormais dans la dignité et le respect.* »

Le droit du travail s'est, a-t-il souligné, bâti à l'origine sur un modèle égalitaire. Ce modèle impliquait un traitement uniforme pour tous les salariés. Il faisait écho à l'homogénéité qui marquait les milieux de travail majoritairement composés d'hommes de race blanche, francophones, de religion catholique, très souvent peu scolarisés et œuvrant principalement dans le secteur manufacturier.

Mais cette homogénéité a fini par éclater en mille morceaux avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, l'arrivée d'une immigration porteuse de culture, de valeurs, de règles de vie qui nous étaient



la Charte canadienne des droits et libertés.

Protégeant les droits individuels, la Charte interdit toute discrimination en emploi en raison de caractéristiques personnelles (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) et cette interdiction porte sur tous les aspects de la relation d'emploi.

« *Elle touche au contenu 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 québécois, qui se poursuivra avec l'adoption de différentes lois portant, elles aussi, sur les conditions de travail, a changé les règles du jeu et interpellé la façon même d'être, d'agir des syndicats, allant jusqu'à les*

étrangères. Dans le même temps, l'économie s'est « tertiariée », l'emploi atypique, trop souvent synonyme de précarité et d'exclusion, s'est développé, de nouvelles problématiques comme la conciliation travail-famille, le vieillissement de la main-d'œuvre ont émergé, changeant du tout au tout le visage du marché du travail.

LE TEMPS DES CHARTES

C'est dans ce contexte de diversité croissante que le Québec a adopté, en 1975, la Charte des droits et libertés de la personne. Quelques années plus tard, le Canada lui emboîtait le pas avec

PLUS INCLUSIFS

pusher parfois à redéfinir leur rôle, leurs responsabilités », de faire remarquer François Vaudreuil.

UNE AUTRE CONCEPTION DE L'ÉGALITÉ

Déoulant de l'application des chartes, la notion d'accommodement raisonnable, qui a été évoquée pour la première en 1985 par la Cour suprême du Canada, assure à des personnes qui se distinguent de la majorité à cause d'une caractéristique personnelle l'exercice de leurs droits fondamentaux en pleine égalité avec les autres. Ainsi, grâce aux accommodements raisonnables, des personnes souffrant d'un handicap, au lieu d'être victimes d'exclusion, ont obtenu d'être traitées avec équité et justice en milieu de travail dans le respect de leur dignité.

« Le droit à un traitement différent était contraire 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 toutes circonstances un traitement identique à tous les membres de l'unité de négociation, peu importe ses caractéristiques personnelles. Y déroger, c'était accepter le favoritisme, les passe-droits ou pire la discrimination », a rappelé François Vaudreuil.

Mais, insiste-t-il, en aucune façon, la Charte ne doit sonner le glas de l'action collective, de la négociation collective, elles sont plus nécessaires que jamais pour nous guider dans la recherche d'une égalité toujours plus inclusive. Le rôle d'un syndicat est d'assurer l'équilibre entre, d'une part, les droits

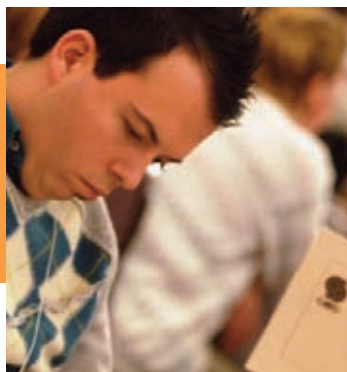
d'une personne qui est dans une situation de discrimination et qui a le droit en conséquence d'être accommodée et, d'autre part, les droits des autres membres du syndicat qui ne doivent pas subir de contrainte excessive à cause de la mesure d'accommodement.

« L'exercice qui reflète la nature représentative d'un syndicat n'est pas sans risques, sans difficultés, 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 », a-t-il affirmé.

Le fonctionnement démocratique de la CSD a préparé ses syndicats affiliés à relever un tel défi, à être à l'écoute des attentes, des besoins de plus en plus diversifiés de leurs membres et à se mobiliser sur des enjeux portés par une minorité, qu'il s'agisse de congés de maternité, de retrait préventif, de mesures de conciliation travail-famille, etc., sans mettre leur cohésion, leur solidarité en danger.

« Votre affiliation à la CSD, a-t-il lancé aux personnes présentes, traduit votre adhésion à des valeurs d'ouverture, de dialogue, de respect, c'est en nous appuyant sur ces mêmes valeurs que nous avons réussi à intégrer dans nos actions, nos revendications la protection, la défense des droits individuels et des droits collectifs et c'est éclairés par elles que nous devons débattre de la question des accommodements raisonnables lors de ce colloque. »

• • •



... la Charte ne doit sonner le glas de l'action collective, de la négociation collective, elles sont plus nécessaires que jamais pour nous guider dans la recherche d'une égalité toujours plus inclusive.

