

# Bulletin du RCHTQ

Regroupement des chercheurs-chercheuses en  
histoire des travailleurs et travailleuses du Québec

---



---

Volume 40, numéro 1 (99), printemps 2014

Le *Bulletin du Regroupement des chercheurs-chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec* (RCHTQ) est publié deux fois l'an. Fondé en 1972 par un noyau de chercheurs intéressés à développer l'histoire ouvrière, le RCHTQ publie son *Bulletin* depuis 1974.

Conseil d'administration :

- Jacques Rouillard (président)
- Jean-Claude Dionne (secrétaire-trésorier)
- Éric Leroux (responsable de l'édition du Bulletin). Remerciements à Magali Bochet qui s'est chargée de la mise en page du Bulletin.
- Martin Petitclerc (conseiller)

Abonnement : (2 numéros par année) :

- Individu : \$ 20.00
- Institution canadienne : \$ 25.00
- Institution étrangère : \$ 30.00

Les anciens numéros sont disponibles au coût de \$ 10.00 le numéro.

Paiement par chèque au nom du RCHTQ :

Adresse : RCHTQ  
Département d'histoire  
Université de Montréal,  
C.P. 6128, succursale Centre-Ville  
Montréal, H3C 3J7.

Envoi de manuscrit, d'information ou d'annonce d'évènement : la même adresse.

Site internet : <http://www.rchtq.com/>

Les anciens numéros du *Bulletin* de 1974 à 2011 sont accessibles sur le site du RCHTQ.

**Image de la page couverture** : Équipe de débardage du contremaître Félix Verdon (rangée du bas, deuxième à gauche) dans les années 1930 à Montréal (photo #53-105 d'Agnès Verdon Breault).

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Canada  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISSN 1187-6484

---

**Volume 40, numéro 1 (99), printemps 2014**

---

**ARTICLES**

- Yvan Perrier  
Les lois spéciales de retour au travail et la confirmation par les tribunaux de mesures exceptionnelles ..... 4
- Yvan Perrier  
À propos de trois importantes décisions de la Cour suprême rendues en 2015 ... 32
- Étienne Martel  
Une vie de débardeur : luttes syndicales au port de Montréal (1960-1975) ..... 35

**BIOGRAPHIE**

- Louis Fournier  
Edmond Fournier, charpentier-menuisier à Montréal (1876-1946) ..... 50

**HISTOIRES ORALES**

- Les militants ..... 55

**ARCHIVES**

- Yves Lacroix  
Localisation des fonds d'archives des conseils centraux de la CSN ..... 57

**LA VITRINE DU LIVRE**

- Vient de paraître ..... 59

# Les lois spéciales de retour au travail et la confirmation par les tribunaux de mesures exceptionnelles

---

**Yvan Perrier**

Professeur de science politique au Cégep du Vieux Montréal  
Chargé de cours au département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais

---

« *Verba volant, scripta manent* » (« Les paroles s'envolent, les écrits restent »)

Dans le texte qui suit, nous nous proposons d'examiner comment les tribunaux ont circonscrit la portée et l'étendue des droits de négocier et de faire la grève pour les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic au Québec depuis l'adoption, en 1982, de la *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)*. De manière plus précise, nous entendons répondre aux questions suivantes :

- 1) Jusqu'à quel point les juges des différents tribunaux sont-ils liés par les déclarations de personnalités politiques lors de l'adoption de la *Charte* et par la jurisprudence internationale existante en la matière?
- 2) Qu'en est-il de la portée réelle du droit de négocier et du droit de faire la grève pour les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic au Québec?
- 3) Que dire du pouvoir judiciaire face au pouvoir politique? S'agit-il d'un exécutant docile? Ou au contraire peut-il déroger à l'interprétation avancée par le

personnel politique lors de l'adoption d'une loi ou d'une de ses dispositions?

- 4) La parole qui émane des diverses composantes du pouvoir étatique (le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire) en matière de liberté syndicale est-elle univoque ou équivoque?

Nous répondrons à ces quatre questions en suivant le plan de démonstration suivant : nous effectuerons d'abord un bref survol historique du déroulement de ces négociations de 1986 à 2010 en mettant en relief les divers modes d'intervention de l'État législateur qui ont eu pour effet d'interrompre autoritairement et unilatéralement un processus pourtant réputé être protégé par la loi et par la constitution. Par la suite, nous analyserons différents jugements en provenance de la Cour supérieure du Québec (le jugement Croteau [1986] R.J.Q. 2983 à 3047; le jugement Roy 2013 QCCS 32) et de la Cour suprême du Canada (la « trilogie »; *Dunmore*; *Health Services and Support* et finalement l'arrêt *Fraser*). Certains de ces

jugements ont eu pour effet d'invalider l'intervention autoritaire de l'État législateur, d'autres ont sanctionné positivement cette intervention liberticide. En filigrane, nous chercherons à voir jusqu'à quel point le droit de négocier et le droit de faire la grève pour les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic s'accompagnent d'une protection constitutionnelle réelle.

L'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)* n'a pas été sans effet sur le rôle des tribunaux face au pouvoir politique (le pouvoir exécutif et le pouvoir législatif) au Canada. La *Charte* a eu pour conséquence de modifier en profondeur le droit canadien<sup>1</sup>. Nous pouvons même dire que nous sommes passés « du système de la suprématie parlementaire à celui de la suprématie constitutionnelle »<sup>2</sup>. Depuis l'adoption de la *Charte* en 1982, les tribunaux ont été investis de la responsabilité de scruter les lois pour assurer leur conformité aux valeurs fondamentales protégées par la *Charte*. Leur rôle de « gardiens de la Constitution », assumé depuis la fondation même du pays, s'enrichissait d'un chapitre nouveau aux conséquences importantes. Il appartient aux juges de la Cour suprême du Canada d'agir en tant que grands interprètes de la loi fondamentale du pays. Ils ont à décider de l'application des principes que l'on retrouve dans la *Charte*. La part prise par les tribunaux dans le processus politique n'est donc pas négligeable. Le pouvoir judiciaire est, s'il le décide ainsi, en mesure de remettre en cause des décisions émanant du pouvoir politique<sup>3</sup>.

Depuis 1982, le Parlement canadien et les assemblées législatives doivent partager leur domaine d'intervention en matière de droits et libertés avec les tribunaux. Le pouvoir politique a perdu de

sa capacité d'agir sans entraves autres que celles qu'il acceptait lui-même de se donner en ces domaines au profit du pouvoir judiciaire. L'adoption de la *Charte* a potentiellement modifié le visage du droit et de la politique au Canada. Les juges sont des acteurs sociaux qui peuvent avoir à se prononcer sur des enjeux jadis réservés aux débats politiques<sup>4</sup>. Ils ont la capacité et le pouvoir juridique de s'opposer à la volonté des élus lorsqu'ils constatent que les dispositions législatives contestées contreviennent au partage des pouvoirs ainsi qu'aux droits et libertés prévus à la constitution.

Puisqu'il appartient aux juges d'interpréter une (ou plusieurs) disposition(s) législative(s) quand survient un différend en matière de droits fondamentaux, examinons si les juges de la Cour suprême du Canada et de la Cour supérieure du Québec ont adopté une interprétation qui allait dans le sens de l'esprit qui habitait les rédacteurs de la *Charte* quand ils se sont prononcés sur l'étendue et la portée du droit d'association en matière de droits syndicaux<sup>5</sup>.

Nous entendons répondre ici aux questions suivantes :

- 1) Jusqu'à quel point les juges des différents tribunaux se sentent-ils liés par les déclarations de personnalités politiques lors de l'adoption de la *Charte* et par la jurisprudence internationale existante en la matière?
- 2) Qu'en est-il de la portée réelle du droit de négocier et du droit de faire la grève pour les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic au Québec?
- 3) Que dire du pouvoir judiciaire face au pouvoir politique? S'agit-il d'un

exécutant docile? Ou au contraire peut-il déroger à l'interprétation avancée par le personnel politique lors de l'adoption d'une loi ou d'une de ses dispositions?

- 4) La parole qui émane des diverses composantes du pouvoir étatique (le pouvoir exécutif, le pouvoir législatif et le pouvoir judiciaire) en matière de liberté syndicale est-elle univoque ou équivoque?

Nous répondrons à ces questions en suivant le plan de démonstration suivant : nous effectuerons d'abord un bref survol historique du déroulement de ces négociations de 1986 à 2010. Nous serons en mesure de constater qu'elles se sont toutes déroulées de manière contraire à la loi. Nous mettrons également en relief les diverses interventions de l'État législateur qui ont eu pour effet d'interrompre autoritairement et unilatéralement un processus pourtant réputé protégé par la loi et par la constitution.

Par la suite, nous analyserons différents jugements en provenance de la Cour supérieure du Québec (le jugement Croteau [1986] R.J.Q. 2983 à 3047; le jugement Roy 2013 QCCS 32) et de la Cour suprême du Canada (la « trilogie »; *Dunmore*; *Health Services and Support* et finalement l'arrêt *Fraser*). Certains de ces jugements ont eu pour effet d'invalidier l'intervention autoritaire de l'État législateur, d'autres ont sanctionné positivement cette intervention liberticide.

En filigrane, nous chercherons à voir jusqu'à quel point le droit de négocier et le droit de faire la grève pour les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic s'accompagnent d'une réelle protection constitutionnelle. De plus, nous tenterons de vérifier si l'article 1 de la

*Charte*<sup>6</sup> a permis aux salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic d'éviter l'adoption de lois spéciales de retour au travail.

## **1.0 La négociation des rapports collectifs de travail dans les secteurs public et parapublic**

Des années 1964-1965 à 1983, six rondes de négociation entre l'État et les syndiqués des secteurs public et parapublic se sont produites<sup>7</sup>. Une seule n'a pas donné lieu à l'adoption d'une loi spéciale (celle qui s'est déroulée en 1968). Toutes les autres ont fait l'objet de mesures dilatoires ou exceptionnelles interdisant ou reportant l'exercice du droit de grève, imposant un retour au travail, décrétant les conditions de travail des syndiqués, freinant ou réduisant les hausses de salaires<sup>8</sup>. Ces négociations ont été, à certaines occasions, très mouvementées durant cette période d'un peu moins de vingt ans. Pensons ici aux crises sociales qui sont survenues lors des négociations de 1972 et celles de 1982-1983. Immédiatement après la ronde des décrets de 1982-1983, le gouvernement du Parti québécois s'affaira à définir de nouvelles règles du jeu en matière de négociations collectives dans les secteurs public et parapublic.

### **1.1 L'impact de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic**

La *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., chapitre R8.2) a été sanctionnée le 19 juin 1985. Cette loi, qui est toujours en vigueur, prévoit des contrats de travail d'une durée maximale de trois ans. Elle statue que les augmentations salariales ne sont déterminées qu'une année à la fois. La première année peut faire

l'objet d'une négociation (avec droit de grève pour les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic), les deux suivantes sont déterminées dans le cadre d'un règlement<sup>9</sup>.

Depuis l'adoption de ces nouvelles règles du jeu, nous avons assisté à onze rondes de négociations entre l'État et les salarié-es des secteurs public et parapublic<sup>10</sup>. Or, ces négociations ont la particularité de s'être déroulées dans un cadre fort différent de celui prévu dans la loi<sup>11</sup>. De plus, elles se sont terminées par l'adoption de lois spéciales de retour au travail ou (et) par des reconductions unilatérales de conventions collectives. Qu'on en juge par ce qui suit :

En 1986, le gouvernement du Québec a convenu d'une convention collective pour une durée de trois ans, accordant des augmentations de salaire de l'ordre de 3,5 % (le 1<sup>er</sup> janvier 1986); de 4 % (le 1<sup>er</sup> janvier 1987) et de 4,5 % (le 1<sup>er</sup> janvier 1988). Lors de cette ronde de négociation, le gouvernement du Québec adoptera une loi spéciale à caractère permanent : la *Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux* (LQ 1986 ch. 74). Cette loi a pour effet d'introduire un mécanisme autorégulateur en cas de non respect par les salarié-es des secteurs de la santé et des services sociaux de la *Loi sur les services essentiels*.

Lors de la ronde de négociation de 1989, les augmentations salariales convenues entre les parties négociantes ont été de l'ordre de 4 % en 1989, de 4,5 % en 1990 et de 4 % en 1991. En avril 1991, une entente de principe a été conclue entre le gouvernement et les représentants syndicaux, prévoyant une prolongation de six mois de la convention collective, accompagnée d'une augmentation de 3 % au

dernier jour de la convention (1<sup>er</sup> juillet 1992). En février 1992, le président du Conseil du trésor invita les organisations syndicales à renoncer à l'entente conclue pour la remplacer par une nouvelle prolongation comportant des concessions salariales. Les parties convenaient en mai 1992 d'une nouvelle prolongation d'un an de la convention collective (du 30 mai 1992 au 30 juin 1993). L'augmentation salariale de 3 % au 1 juillet 1992 fut maintenue.

En juin 1993, le gouvernement adopta une loi spéciale<sup>12</sup> décrétant une prolongation des conventions collectives du 30 juin 1993 au 30 juin 1995. La masse salariale fut amputée de 1 %. Les salarié-es des secteurs public et parapublic se sont fait imposer 2,6 jours de congé sans rémunération pour les années 1993-1994 et pour 1994-1995. Le gouvernement offrait la possibilité de remplacer la coupe salariale de 1% par d'autres économies dans l'organisation du travail. En août 1995 (à la veille du référendum d'octobre 1995) débutèrent des négociations en vue du renouvellement des conventions collectives maintenant échues depuis juin 1995. Les parties convenaient d'abroger la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal* (L.Q. 1993, c. 37) à compter d'octobre 1995 et d'accepter les augmentations salariales suivantes : 1 % le 1 mars 1997 et 1 % le 1 mars 1998.

Au début de 1997, le gouvernement a rouvert les conventions collectives en fixant des objectifs de résultat. Les syndiqués ont dû accepter diverses formes de coupures, dont l'élimination de 15 000 postes à temps complet. Cet objectif fut atteint par une loi spéciale, la *Loi sur la diminution des coûts de main-d'œuvre dans le secteur public* (L.Q. 1997, c. 7).

En décembre 1999, après dix-huit

mois de négociations, le Front commun syndical (CEQ-CSN-FTQ) obtint une entente négociée d'une durée de quatre ans. Les hausses salariales convenues étaient de l'ordre de 9 % (1.5 % pour 1999; 2.5 % par année pour les trois années suivantes). Lors de cette ronde de négociation, les infirmières et les infirmiers de la FIIQ effectueront un arrêt de travail. Pour mettre un terme à la grève, le gouvernement adoptera la *Loi concernant la prestation des services de soins infirmiers et de services pharmaceutiques* (Loi 1999, c 39).

Du printemps 2001 au printemps 2003, l'intersyndicale formée de la CSN, la CSQ, la FIIQ, la FTQ et le SFPQ entreprit des travaux visant à réaliser l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic au Québec (identification des catégories d'emploi à prédominance féminine, élaboration d'un plan d'évaluation et rédaction d'un questionnaire d'enquête accompagné d'un échantillonnage). En vue de régler le dossier de l'équité salariale, il fut même convenu en 2002 de prolonger du 30 juin 2002 au 30 juin 2003 les conventions collectives.

Lors des négociations de 2003-05, l'administration libérale de Jean Charest décida de recourir à la voie autoritaire pour imposer unilatéralement son point de vue. Les négociations se termineront par l'adoption de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q. 2005, chapitre 43<sup>13</sup>). Les conventions collectives furent renouvelées jusqu'au 31 mars 2010, établissant des hausses salariales à 2 % de majoration annuelle pour les années 2006 à 2009. Rien n'était prévu pour les années 2004 et 2005. Pour ce qui est de la continuité des services, la section IV de la loi (art. 22 à 42) a retiré le droit de grève des salarié-es et mettait en place des sanctions pour empêcher l'exercice de tout moyen de

pression jusqu'au 31 mars 2010<sup>14</sup>. À cette mesure autoritaire s'est ajoutée l'adoption, à l'automne 2003, de toute une panoplie de lois antisyndicales ayant pour effet de nuire au déroulement normal de la négociation (les projets de lois 25<sup>15</sup>, 30<sup>16</sup> et 31<sup>17</sup>).

Enfin, dans le cadre de la ronde de négociation 2009-2010, le gouvernement du Québec a conclu avec la partie syndicale un contrat de travail d'une durée de cinq ans (2010- 2015) comportant une hausse de salaire de 6 % et des ajustements salariaux additionnels pouvant atteindre 4,5 % (1 % pour tenir compte de l'inflation et un éventuel 3,5 % si l'économie du Québec progresse de plus de 17 % de 2010 à 2013 inclusivement)<sup>18</sup>.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., chapitre R8.2) en 1985, on peut dire que les négociations collectives se sont toujours conclues à l'extérieur des cadres prévus par la loi. De plus, à diverses occasions, certaines rondes de négociation se sont à nouveau terminées par l'adoption de lois d'exception ou par la reconduction unilatérale de conventions collectives venues à expiration.

## **2.0 Au sujet de l'intention du législateur en matière de liberté d'association lors de l'adoption de la *Charte des droits et libertés***

À l'occasion des débats parlementaires qui se sont produits lors de l'adoption de la *Charte*, Robert Kaplan, ministre de la Justice intérimaire, et Jean Chrétien, ministre de la Justice, ont apporté des précisions au sujet de l'article 1 et de l'alinéa 2d) qui méritent d'être rappelées ici. En ce qui a trait à la liberté d'association syndicale et du droit de négociation collective, M. Kaplan a mentionné :



Pour ce qui est de la proposition d'inclure un article qui traite tout particulièrement de la liberté d'association et du droit de négociation collective, nous pensons que ces deux points sont couverts par les termes « liberté d'association », qui figurent dans la charte. En créant un article à part qui traiterait du droit à la négociation collective, cela pourrait amoindrir l'importance des autres types d'associations, comme les associations religieuses, fraternelles ou communautaires<sup>19</sup>.

À propos de la liberté d'association en lien avec les accords internationaux dont le Canada est signataire, M. Chrétien a précisé :

Je crois en effet que les droits que nous avons reconnus dans les accords internationaux devraient aussi se retrouver dans nos lois ou dans cette charte des droits<sup>20</sup>.

Finalement, en ce qui concerne le droit de grève, les professeurs Brunelle et Verge ont écrit :

Contrairement à ce qu'affirme le juge McIntyre dans *renvoi relatif à la Public Service Employee relations Act (Alb.)*, [1987] 1 RCS 313 aux p. 412-413, il ne ressort pas clairement des délibérations du Comité mixte spécial « que le droit de grève était considéré comme séparé et distinct du droit de négocier collectivement ». [...] Toutefois, en réponse à un élu (Jack Epp) qui se demandait si des lois spéciales de retour au travail pour mettre fin à des grèves illégales dans la fonction publique pourraient être contestées [...], le ministre de la justice suppléant, Monsieur Robert P. Kaplan, affirmait « Les personnes qui s'opposeraient à de

telles lois, si elles voulaient s'en tenir au texte de la charte, fonderaient leurs arguments sur l'article 1, en prétendant que les lois exigeant le retour au travail constituent une ingérence abusive au niveau des libertés fondamentales [...] »<sup>21</sup>.

De ces trois déclarations émanant de deux personnes qui occupaient des fonctions importantes, lors de l'adoption de la *Charte*, il se dégage que la notion de liberté d'association en matière de droits du travail était réputée consistante : elle incluait le droit de négociation collective et le droit de grève. Mieux, l'article 1 de la *Charte* devait permettre aux opposants aux lois de retour au travail d'asseoir leur contestation juridique. Selon le ministre Kaplan, les lois de retour au travail devaient être comprises comme constituant rien de moins « (qu') une ingérence abusive au niveau des libertés fondamentales ». Étions-nous réellement à l'aube d'une ère nouvelle en matière de liberté syndicale?

### **3.0 Récit de renversements de perspectives**

Comment certains juges de la Cour supérieure du Québec et de la Cour suprême du Canada ont-ils interprété la portée et l'étendue de l'article 1 et de l'alinéa 2 d) de la *Charte*. Six jugements seront scrutés d'un peu plus près ici. Nous reviendrons sur la notion « d'urgence » telle que comprise par les juges de la Cour suprême du Canada dans la décision *Terre-Neuve*<sup>22</sup>.

#### **3.1 Le jugement Croteau en lien avec la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic**

*La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., chapitre R8.2)

a été déclarée inconstitutionnelle en 1986. Le juge Croteau de la Cour supérieure a statué que plusieurs dispositions de la loi étaient incompatibles avec l'alinéa 2 d) et l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Au sujet de la détermination de la rémunération, il a écrit : « Je suis d'opinion que le mode de fixation des salaires ou échelles de salaires prévu à la loi 37 restreint considérablement ou empêche toute expression de la liberté de négociation. En ce qui concerne l'exercice de la grève, c'est une négation pure et simple pour les deuxième ou troisième années de la convention collective; les salarié-es ne pouvant négocier les salaires ou échelles de salaires que pour la première année. [...] je suis d'opinion que les articles 52 à 56 de la loi 37 et la deuxième partie de l'article 111.14 C.T. <ainsi qu'à l'égard de la détermination des salaires et échelles de salaires prévue par le deuxième alinéa de l'article 52 et par les articles 53 à 55 de cette loi> sont incompatibles avec l'alinéa 2 d) de la *Charte canadienne* »<sup>23</sup>.

Le juge accordera à l'intimé (le gouvernement) un délai de six mois pour démontrer que les dispositions de la loi déclarées inconstitutionnelles « sont raisonnables et qu'elles se justifient dans le cadre d'une société libre et démocratique au sens de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés* ». À la suite de ce qui est convenue d'appeler la « trilogie », émise par la Cour suprême du Canada le 9 avril 1987, le juge Croteau décidera de suspendre son jugement<sup>24</sup>.

### **3.2 De la trilogie de 1987 à l'arrêt *Fraser* en 2011 : un parcours à tout le moins non-linéaire**

Durant cette période, qui s'échelonne sur un peu moins de vingt-cinq ans, on peut

distinguer dans les jugements rendus par les juges de la Cour suprême du Canada quatre tendances interprétatives : une première qu'on peut qualifier de restrictive au sens où la liberté d'association se voyait conférer un caractère purement formel, légaliste et individualiste (3.2.1); une deuxième un peu plus ouverte à la dimension collective de la liberté d'association (3.2.2); une troisième où la liberté d'association inclut aussi, en matière de droit syndical, le droit à la négociation (3.2.3); et une dernière qui a pour effet de restreindre l'étendue de la protection constitutionnelle reconnue en 2007 au droit à la négociation collective (3.2.4).

#### *3.2.1 La période dite restrictive*

La première décision de la Cour suprême du Canada portant sur la portée et l'étendue de la liberté d'association (alinéa 2 d) de la *Charte* a été rendue en 1987 dans l'affaire *re Public Service Employee Relations Act (Alberta)* (Canada, 1987 a). Trois lois<sup>25</sup> étaient contestées par les organisations syndicales parce qu'elles allaient, selon ces dernières, à l'encontre de la liberté d'association garantie par la *Charte*. La Cour suprême avait le choix d'endosser les engagements internationaux du Canada en matière de liberté d'association et de donner suite aux déclarations des ministres Kaplan et Chrétien ou de souscrire à la position des tribunaux de l'Alberta selon laquelle la liberté d'association en matière syndicale ne s'accompagne pas du droit à la négociation et du droit à la grève. Le 9 avril 1987, la Cour suprême a fait son choix selon une décision partagée. Les juges majoritaires concluaient que les droits de négocier collectivement les conditions de travail et de faire grève n'étaient pas inclus dans la liberté d'association<sup>26</sup>. Silencieux en regard des engagements internationaux du Canada en matière de droits fondamentaux, ils

épousèrent une définition restrictive de la liberté d'association alléguant qu'elle n'incluait pas de droits qu'une personne ne détient pas individuellement. Ils soulignèrent de plus que ni la négociation collective des conditions de travail ni la grève n'étaient des droits fondamentaux au Canada<sup>27</sup>.

Pour le juge McIntyre, au nom de la majorité, la liberté d'association désigne d'abord le droit de se joindre à d'autres pour se livrer à des activités légitimes communes et de former et de maintenir des associations qui poursuivent de tels buts. Ce droit garantit l'exercice collectif des droits constitutionnels individuels et permet à un individu de poser des actions, de concert avec d'autres, que cet individu pourrait légitimement poser seul<sup>28</sup>. Dans son analyse portant sur l'étendue de l'alinéa 2d), le juge McIntyre accepte la perspective américaine suivant laquelle « c'est l'individu qui constitue l'intérêt ultime de l'ordre social. Ses intérêts et ses droits sont prépondérants »<sup>29</sup>. Il s'ensuit que la liberté d'association ne peut être considérée comme un droit collectif.

Dans cette cause, le juge en chef Dickson, inscrit une dissidence dans laquelle il analyse le contenu des engagements internationaux du Canada en matière de liberté d'association et de droits syndicaux. Selon lui, il « (e)xiste un consensus manifeste au sein des organismes décisionnels de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) suivant lequel la *Convention no 87* ne se borne pas uniquement à protéger la formation des syndicats mais protège leurs activités fondamentales, soit la négociation collective et le droit de grève<sup>30</sup> ». Au sujet du rôle du droit international dans l'interprétation de la *Charte*, le juge Dickson écrit :

Le droit international nous donne un bon aperçu de la nature et de la portée de la liberté d'association des travailleurs. Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, la protection des droits et libertés fondamentaux collectifs et individuels est devenue une question d'intérêt international. Il existe maintenant un droit international des droits de la personne constitué d'un ensemble de traités (ou conventions) et de règles coutumières, en vertu duquel les nations du monde se sont engagées à adhérer aux normes et aux principes nécessaires pour assurer la liberté, la dignité et la justice sociale à leurs ressortissants. La *Charte* est conforme à l'esprit de ce mouvement international contemporain des droits de la personne et elle comporte un bon nombre des principes généraux et prescriptions des divers instruments internationaux concernant les droits de la personne. Les diverses sources du droit international des droits de la personne – les déclarations, les pactes, les conventions, les décisions judiciaires et quasi judiciaires des tribunaux internationaux, et les règles coutumières – doivent, à mon avis, être considérées comme des sources pertinentes et persuasives quand il s'agit d'interpréter des dispositions de la *Charte* [...]

En outre, le Canada est partie à plusieurs conventions internationales sur les droits de la personne qui comportent des dispositions analogues ou identiques à celles de la *Charte*. Le Canada s'est donc obligé internationalement à assurer à l'intérieur de ses frontières la protection de certains droits et libertés fondamentaux qui figurent dans la *Charte*. Les principes généraux d'interprétation constitutionnelle requièrent que ces obligations

internationales soient considérées comme un facteur pertinent et persuasif quand il s'agit d'interpréter la *Charte*. [...] Je crois qu'il faut présumer, en général, que la *Charte* accorde une protection au moins aussi grande que celle qu'offrent les dispositions similaires des instruments internationaux que le Canada a ratifiés en matière de droits de la personne<sup>31</sup>.

Dans son opinion dissidente étoffée, le juge Dickson identifie les divers instruments ratifiés par le Canada qui traitent de la liberté d'association : le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et la *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948 (no. 87) de l'OIT. Au sujet de la Convention no 87, il mentionne que les organes décisionnels de l'OIT considèrent que la liberté de former et d'organiser des syndicats inclut celles de négocier collectivement des conditions de travail et de faire grève. Il précise aussi le fait que le Comité de la liberté syndicale et le Conseil d'administration de l'OIT ont étudié un certain nombre de plaintes formulées contre le Canada par des syndicats canadiens à partir de la Convention no. 87. Certaines de celles-ci avaient pour effet de contester les dispositions des trois lois de l'Alberta qui étaient l'objet du pourvoi devant la Cour suprême. Le juge Dickson rappelle que les instances de l'OIT avaient condamné unanimement le Canada, en ce que les prohibitions du droit de grève contenues dans ces lois étaient beaucoup trop larges, de telles restrictions ne devaient s'appliquer, selon les instances de l'OIT, qu'aux employés exerçant vraiment des services essentiels<sup>32</sup>. De plus, il réprovera « la nature essentiellement formelle » de « la définition constitutive » de la liberté

d'association retenue par ses collègues majoritaires. À ce sujet, il mentionnera : « Si la liberté d'association ne protège que la réunion de personnes à des fins communes, mais non l'exercice des activités mêmes pour lesquelles l'association a été formée, alors cette liberté est effectivement légaliste, parcimonieuse et voire même insipide »<sup>33</sup>. À l'instar du juge Dickson nous ajoutons qu'un droit qui ne peut être exercé concrètement est tout simplement un droit théorique, c'est-à-dire un droit privé de sens ou de toute substance.

À la suite de la « trilogie », il se dégage que nous sommes devant une conception juridique restrictive de la liberté d'association. Cette conception formelle est centrée sur l'individu et repose sur la prémisse que l'objet premier de l'alinéa 2d) de la *Charte* consiste à assurer l'épanouissement individuel au moyen de sa relation avec autrui. C'est ce qui se dégage de notre premier examen de la jurisprudence canadienne en matière de liberté d'association.

### 3.2.2 L'arrêt *Dunmore*

Dans la décision *Dunmore*, les juges de la Cour suprême du Canada élargissent en 2001 la portée de la liberté d'association en acceptant que l'alinéa 2d) a pour effet de protéger certaines activités qui n'ont de sens qu'au niveau associatif. Ils écriront même que la collectivité peut « incarner des objectifs qui n'existent pas au niveau individuel »<sup>34</sup>. Ainsi donc, sans admettre que le droit de négociation collective et le droit de grève font partie de ces activités collectives qui sont protégées par la *Charte*, les juges de la Cour suprême ont décidé d'invalider une loi qui avait pour effet d'exclure du droit à la syndicalisation certains travailleurs particulièrement vulnérables. C'est en se référant à la jurisprudence du Comité des libertés

syndicales du Bureau international du travail et aux dispositions de la *Convention no 87*, que les juges de la Cour ont jugé que l'exclusion des travailleurs agricoles du régime de rapports collectifs de travail mis en place par le gouvernement ontarien avait pour effet de porter atteinte à leur liberté fondamentale de s'organiser<sup>35</sup>. La décision *Dunmore* est venue préciser que le pouvoir législatif ne pouvait pas interdire aux travailleurs agricoles de l'Ontario le droit de s'associer (donc le droit de former un syndicat), car elle avait pour conséquence de faire de la liberté d'association un « droit fictif »<sup>36</sup>.

Dans une démocratie constitutionnelle, il ne suffit pas de protéger les libertés fondamentales contre les mesures de l'État : il faut aussi leur assurer un « espace vital »<sup>37</sup>,

écrivent les juges dans la décision *Dunmore*.

Pour les juges de la Cour suprême du Canada, à partir de l'arrêt *Dunmore*, la liberté d'association s'élargit et inclut désormais :

le droit de se syndiquer [...] avec les garanties jugées essentielles à son exercice véritable, comme la liberté de se réunir, de participer aux activités légitimes de l'association et de présenter des revendications, et la protection de l'exercice de ces libertés contre l'ingérence, les menaces et la discrimination<sup>38</sup>.

Jusqu'à la décision *Dunmore*, il semble donc qu'en droit canadien, contrairement au droit international, la liberté syndicale et la liberté d'association s'avèrent être deux concepts distincts. Leur contenu n'est pas superposable. Le premier préserve le droit de constituer un syndicat et les grands modes traditionnels d'action (la négociation

collective et le recours à la grève), le deuxième, selon l'interprétation de la Cour suprême du Canada, se borne à protéger les aspects constitutifs de l'association sans pour autant étendre sa protection à ses activités fondamentales (droit à la négociation collective et droit à la grève<sup>39</sup>). Il y a néanmoins dans *Dunmore* une ouverture en ce sens. La *Charte* ne se contente pas d'affirmer des libertés. Elle exige de l'État, selon la Cour, que les citoyens puissent effectivement (et surtout les personnes les plus vulnérables) les exercer.

### 3.2.3 L'arrêt *Health Services and Support*

Dans une décision majoritaire, rendue le 8 juin 2007, les juges de la Cour suprême du Canada ont reconnu les liens intrinsèques qui existent entre la liberté d'association (mentionnée à l'alinéa 2 d) de la *Charte*) et le droit de négociation en matière de droit syndical. La position prise par la Cour suprême en 1987, selon laquelle la liberté d'association ne protégeait pas le droit de négocier, a finalement été écartée<sup>40</sup>. Il existe donc à partir de l'arrêt *Health and Services Support*, en droit canadien, une liberté constitutionnelle de négocier collectivement ses conditions de travail.

Notre conclusion que l'al. 2d) de la *Charte* protège le processus de négociation collective repose sur quatre prémisses. Premièrement, l'examen de la jurisprudence de la Cour sur l'al. 2d) révèle que les raisons invoquées par le passé pour expliquer que le droit à la liberté d'association ne s'étendait pas à la négociation collective ne valent plus. Deuxièmement, une interprétation de l'al. 2d) qui exclut la négociation collective de son champ d'application ne se concilie pas avec le fait que le Canada a toujours reconnu l'importance de ce processus en matière

de liberté d'association. Troisièmement, la négociation collective fait partie intégrante de la liberté d'association selon le droit international, qui peut inspirer l'interprétation des garanties de la Charte. Enfin, interpréter l'al. 2d) comme comprenant le droit de négociation collective s'intègre dans la logique, voire la défense, des autres droits, libertés et valeurs consacrés par la Charte<sup>41</sup>.

Si l'interprétation donnée de l'alinéa 2d) de la *Charte* par les juges de la Cour suprême depuis 1987 était restrictive par rapport à la jurisprudence internationale<sup>42</sup>, l'interprétation qu'elle en fait, à partir de juin 2007, nous permet d'affirmer que le droit canadien interne accorde une certaine protection au droit des travailleurs de constituer une organisation syndicale de leur choix, de la maintenir et d'y appartenir. L'alinéa 2d) de la *Charte* protège donc deux des trois composantes d'un véritable régime de liberté syndicale<sup>43</sup> (la liberté d'association et le droit à la négociation). Pour les juges, l'alinéa 2d) doit dorénavant être interprété « comme ayant pour effet de protéger le droit d'employés de s'associer en vue d'atteindre des objectifs relatifs au milieu de travail par un processus de négociation collective<sup>44</sup> ».

L'alinéa 2d) vise non seulement « les activités individuelles exercées collectivement, mais aussi les activités associatives elles-mêmes<sup>45</sup> ». Avec cette décision, les juges de la Cour suprême du Canada confirment la justesse des principes énoncés dans l'affaire *Dunmore* et réfutent formellement les arrêts *Renvoi relatif à l'Alberta* et *Institut professionnel* qui avaient pour effet d'exclure le droit à la négociation collective de toute protection constitutionnelle<sup>46</sup>.

### 3.2.3.1 Sur la portée du droit de négocier collectivement

Selon les juges de la Cour suprême du Canada, le droit constitutionnel de négocier collectivement vise 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 travail et leurs conditions de travail » (para. 89).

Cela signifie que les salarié-es syndiqué-es ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail. Ce droit impose aux employeurs concernés d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux. Ces discussions doivent être menées de « bonne foi »<sup>47</sup>. De plus, ils précisent que la protection constitutionnelle accordée au droit de négocier a pour effet de restreindre le pouvoir de légiférer en matière de négociation collective et protège contre les « entraves substantielles à l'activité associative ». Qu'est-ce à dire?

### 3.2.3.2 Sur les notions « [d]obligation de négocier de bonne foi » et « d'entraves substantielles à l'activité associative »

C'est au paragraphe 89 de l'arrêt *Health Services and Support* que les juges de la Cour suprême du Canada amorcent leur analyse concernant la portée de la protection constitutionnelle du droit de négocier collectivement. À ce sujet, ils écrivent :

89 La portée du droit de négociation collective doit être définie compte tenu de *Dunmore*, où la Cour a souligné que l'al. 2d) vise non seulement les activités individuelles exercées collectivement, mais aussi les activités associatives elles-mêmes. Elle reflète à juste titre

l'histoire de la négociation collective et les pactes internationaux auxquels le Canada est partie. Selon les principes élaborés dans Dunmore et dans cette perspective historique et internationale, le droit constitutionnel de négocier collectivement vise 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 travail et leurs conditions de travail. En bref, on pourrait décrire l'activité protégée comme l'union des efforts des employés pour réaliser des objectifs particuliers liés au travail. L'alinéa 2d) ne protège pas les objectifs particuliers que les employés cherchent à atteindre par cette activité associative. Il protège toutefois le processus de réalisation de ces objectifs. Cela signifie que les employés ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs du secteur de la santé et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail. L'alinéa 2d) impose aux employeurs du secteur public des obligations correspondantes d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux. Il restreint aussi le pouvoir de légiférer en matière de négociation collective, question que nous examinerons plus loin.

Au paragraphe suivant, ils circonscrivent la notion « (d')entraves substantielles à l'activité associative » :

90 L'alinéa 2d) de la Charte ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective. Il protège uniquement contre les « entraves substantielles » à l'activité associative, selon le critère

élaboré dans Dunmore par le juge Bastarache, qui soulevait la question suivante : « l'exclusion des travailleurs agricoles d'un régime légal des relations du travail, sans interdiction expresse ou intentionnelle de l'association, peut-elle constituer une atteinte substantielle à la liberté d'association? » (par. 23). En d'autres termes, il s'agit de déterminer si l'acte de l'État vise ou touche l'activité associative, « décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs » (Dunmore, par. 16). Il n'est cependant pas nécessaire de démontrer l'intention de porter atteinte au droit d'association lié à la négociation collective pour établir la violation de l'al. 2d) de la Charte. Il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour effet d'entraver de façon substantielle l'activité de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs. En conséquence, l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne foi. Le droit des employés de négocier collectivement impose donc à l'employeur des obligations correspondantes. Il implique que l'employeur et les employés se rencontrent et négocient de bonne foi en vue de réaliser leur objectif commun d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs.

Reprenons, « l'État doit s'abstenir d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail par l'entremise d'un processus de négociation collective menée de bonne foi. » Au paragraphe 91, les juges indiqueront que « le droit de négociation collective demeure un droit à portée

restreinte. Premièrement, parce qu'il concerne un processus, il ne garantit pas l'atteinte de résultats quant au fond de la négociation ou à ses effets économiques. Deuxièmement, 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 ». La protection constitutionnelle ne s'étend donc pas à un régime particulier ni non plus à une méthode particulière de négociation.

Au paragraphe 92 les juges définissent ce qu'ils entendent par « l'atteinte substantielle à la liberté d'association » :

Pour qu'il s'agisse d'une *atteinte substantielle* à la liberté d'association, l'intention ou l'effet doit 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. Certes, les lois ou les actions pouvant être considérées comme des tactiques destinées à « briser les syndicats » satisfont à cette exigence, mais les entraves moins graves au processus collectif peuvent également suffire pour rendre applicable la garantie du droit d'association. Dans *Dunmore*, empêcher le syndicat de recourir aux lois ontariennes sur les relations du travail visant à appuyer les syndicats et à leur permettre de se faire entendre a suffi. Agir de mauvaise foi ou annuler de façon unilatérale des modalités négociées, sans véritables discussions et consultations, peut aussi grandement saper le processus de négociation collective. Dans tous les cas, une

analyse contextuelle et factuelle s'impose et il faut se demander s'il y a eu ou s'il surviendra vraisemblablement des effets négatifs importants sur le processus de négociation collective volontaire menée de bonne foi entre les employés et l'employeur.

Ce sera à l'aide de l'examen de deux questions qu'il sera possible de déterminer si atteinte substantielle il y a ou non à un processus de négociation menée de bonne foi (paragraphe 93) :

De façon générale, pour déterminer si une mesure gouvernementale ayant des répercussions sur le processus de négociation collective protégé par la *Charte* constitue une atteinte substantielle, il faut examiner successivement deux questions. D'abord, il faut déterminer l'importance que les aspects touchés revêtent pour le processus de négociation collective et, plus particulièrement, la mesure dans laquelle la capacité des syndiqués d'agir d'une seule voix en vue de réaliser des objectifs communs est compromise. Puis, on doit étudier l'impact de la mesure sur le droit collectif à une consultation et à une négociation menée de bonne foi.

Donc, d'abord l'examen de l'importance que les aspects touchés revêtent pour le processus de négociation collective et ensuite, l'impact de la mesure sur le droit collectif à une négociation menée de bonne foi. Pour ce qui est des critères à appliquer pour constater l'atteinte substantielle ou non au processus de négociation, les juges ajoutent au paragraphe 95 ce qui suit :

Dans le cadre du premier examen, il convient essentiellement de déterminer



si l'objet d'une négociation collective particulière est d'importance telle que l'ingérence dans la négociation de cette question nuirait à la capacité des syndicats de poursuivre collectivement des objectifs communs. Il peut être utile de préciser pourquoi l'importance de la question faisant l'objet de la négociation doit être prise en compte lors de cette vérification. Comme nous l'avons déjà dit, pour conclure à une violation de l'al. 2*d*) il faut notamment que l'État ait « empêché l'activité en raison de sa nature associative, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs communs » (*Dunmore*, par. 16; soulignement supprimé). L'ingérence dans la négociation collective des sujets de moindre importance pour le syndicat et pour le maintien de sa capacité de poursuivre collectivement des objectifs communs peut avoir un certain degré d'importance pour les travailleurs. Toutefois, il reste plus probable que l'interférence dans la négociation collective de ces sujets de moindre importance ne découragerait pas véritablement les syndiqués d'unir leurs efforts et de poursuivre collectivement des objectifs communs. Par conséquent, lorsque le sujet de la négociation porte moins à conséquence pour le syndicat, l'atteinte au droit à un processus de négociation collective prévu par l'al. 2*d*) devient moins probable. L'importance qu'un sujet revêt pour le syndicat et ses membres ne possède pas de caractère déterminant en soi, mais elle influera sur la réponse que recevra la « seule question » à laquelle il faut répondre selon *Dunmore*, dans le contexte particulier de la négociation collective : l'ingérence dans la négociation collective d'un certain sujet nuit-elle à la capacité des syndiqués d'unir leurs efforts et de poursuivre des objectifs communs? Plus le sujet de la

négociation importe, plus probable deviendra l'existence d'une atteinte substantielle au droit garanti par l'al. 2*d*). Par contre, moins une question a d'incidences sur la capacité des syndiqués de poursuivre des objectifs communs, moins vraisemblable devient la présence d'une atteinte substantielle au droit de négociation collective prévu à l'al. 2*d*).

Au paragraphe 96, les juges de la Cour suprême donnent des exemples de sujets qui ne pourraient pas être suffisamment importants pour entraver substantiellement la capacité de négocier des organisations syndicales : « la conception des uniformes, l'aménagement et l'organisation des cafétérias ou bien l'emplacement ou la quantité des espaces de stationnement offerts [...] » Par contre, « les lois ou les actes de l'État qui empêchent ou interdisent la tenue de véritables discussions et consultations entre employés et employeur au sujet des conditions de travail risquent d'interférer de manière substantielle dans l'activité de négociation collective, tout comme les lois qui invalident unilatéralement des stipulations d'importance significative que prévoient des conventions collectives en vigueur. »

La Cour précise qu'au Canada, « l'obligation de négocier de bonne foi porte sur toutes les conditions de travail à moins que leur objet soit contraire à la loi et que leur inclusion dans une convention collective soit prohibée » (para. 106). Au paragraphe suivant, les juges précisent que :

[p]our déterminer si des dispositions législatives empiètent sur le droit collectif à une consultation et à une négociation menées de bonne foi, il faut tenir compte des circonstances de leur adoption. Une situation d'urgence est susceptible d'influer sur le contenu et

les modalités de l'obligation de négocier de bonne foi. [...]

Bref, au paragraphe 109 :

En résumé, une loi ou un acte gouvernemental qui constitue une ingérence substantielle dans le processus de négociation collective peut contrevenir à l'al. 2*d*). La question de l'existence d'une atteinte substantielle doit être tranchée selon le contexte de chaque cas d'espèce, compte tenu de l'importance des sujets visés pour l'activité collective et de la manière dont la mesure a été mise en œuvre. Il se peut que des changements importants apportés dans le cadre d'un processus de négociation menée de bonne foi ne contreviennent pas à l'al. 2*d*). À l'inverse, il arrivera que des changements à propos de sujets de moindre importance ne portent pas atteinte à l'al. 2*d*). L'atteinte à l'al. 2*d*) ne surviendra que dans le cas où seront en cause à la fois un sujet d'importance pour le processus de négociation collective et une mesure imposée sans égard à l'obligation de négocier de bonne foi.

Toute intervention du Parlement ou des assemblées législatives dans le processus de négociation collective en droit du travail n'est pas complètement interdite. Aux yeux des juges, certaines situations peuvent justifier l'adoption de mesures d'exception compte tenu des circonstances particulières à chaque cas<sup>48</sup>. Dans la décision *Terre-Neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E.*, les juges de la Cour suprême du Canada ont vérifié si « (l)a nécessité de remédier à la crise financière était un objectif législatif urgent et réel au printemps 1991 ». Au sujet de l'urgence d'agir pour le gouvernement de Terre-Neuve en 1991, les juges ont formulé

la remarque suivante :

La crise était grave. Les coûts nécessaires pour réaliser l'équité salariale selon l'échéancier initial représentaient une dépense importante. La baisse de la cote de crédit et son incidence sur la capacité d'emprunt du gouvernement ainsi que les coûts supplémentaires liés aux emprunts nécessaires pour financer la dette de la province étaient des questions très importantes. En outre, le gouvernement ne discutait pas seulement de droits par opposition à des dollars, mais également de droits par opposition à des lits d'hôpitaux, à des mises à pied, à des emplois, à l'éducation et à l'aide sociale.

Les tribunaux continueront de faire montre d'un grand scepticisme à l'égard des tentatives de justifier, par des restrictions budgétaires, des atteintes à des droits garantis par la *Charte*. Agir autrement aurait pour effet de déprécier la *Charte* étant donné qu'il y a toujours des restrictions budgétaires et que le gouvernement a toujours d'autres priorités urgentes. Cependant, les tribunaux ne peuvent pas fermer les yeux sur les crises financières périodiques qui, pour être surmontées, forcent le gouvernement à prendre des mesures pour gérer ses priorités<sup>49</sup>.

Pour le moment, tout au plus, pouvons-nous avancer que pour les juges de la Cour suprême du Canada ce que la *Charte* interdit concerne les interventions du législateur qui ont pour effet d'entraver de façon substantielle la négociation collective ou d'empêcher un syndicat d'exercer une véritable influence sur les conditions de travail de ses membres par l'entremise d'un processus de négociation mené de bonne foi<sup>50</sup>.

À première vue, la décision *Health Services and Support* correspond à un changement de paradigme important qui illustre d'une part la discrétion – encadrée par le droit – dans l'interprétation d'un concept aussi important que « liberté d'association » et d'autre part une sensibilité plus grande aux dimensions collectives des droits et libertés constitutionnels, même s'ils sont formulés en termes individuels. Rien cependant ne garantit la pérennité de cette approche car, dans un régime de *common law*, la discrétion judiciaire autorise des bifurcations jurisprudentielles fondées sur des arguments et des faits différents de ceux des décisions antérieures.

Il reste à vérifier maintenant si cette nouvelle tendance interprétative concernant la liberté d'association en matière de droit du travail a réellement eu pour effet de mettre un terme à l'adoption d'une loi spéciale lors des négociations dans les secteurs public et parapublic au Québec.

### 3.2.4 L'arrêt *Fraser*

Au début du présent siècle, le gouvernement ontarien adopte la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* (la « LPEA ») qui a pour effet d'exclure les travailleurs agricoles de la *Loi sur les relations de travail* (la « LRT »). La LPEA a été adoptée après l'arrêt *Dunmore*. Elle a pour effet de reconnaître aux travailleurs agricoles le droit de former une association et d'y adhérer. Elle permet aussi de participer aux activités de l'association, de se réunir et de présenter à l'employeur via leur association des observations relatives à leurs conditions d'emploi. La loi confie au Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales la fonction d'entendre les litiges relatifs à l'application de la loi.

La Cour supérieure de l'Ontario a entendu la demande des travailleurs avant l'arrêt *Health Services* de juin 2007. Cette demande, qui visait à faire invalider la loi, a été rejetée par le tribunal de première instance. La Cour d'appel a été saisie de la cause et a eu à rendre sa décision après l'arrêt *Health Services*. Les trois juges de la Cour d'appel de l'Ontario ont conclu, en 2008, que la LPEA avait pour effet de rendre impossible l'exercice effective, par les travailleurs agricoles, du droit de négociation collective protégé à l'alinéa 2 d) de la *Charte* depuis l'arrêt *Health services*.

Dans l'arrêt *Fraser*<sup>51</sup>, les juges de la Cour suprême du Canada annulent le jugement de la Cour d'appel de l'Ontario et affirment, à huit contre un, que la liberté d'association ne comporte pas l'obligation d'offrir à l'ensemble des salarié-es syndiqué-es un modèle de négociation collective analogue au *Wagner Act*. Ils avancent que la loi contestée :

confère (aux travailleurs agricoles ontariens Y.P.) le droit de former une association et d'y adhérer, de participer à ses activités, de se réunir, de présenter à l'employeur, par l'entremise de leur association, des observations relatives à leurs conditions d'emploi et d'exercer leurs droits sans crainte d'ingérence, de contrainte ou de discrimination (par. 1(2)). Par ailleurs, l'employeur doit donner à une association d'employés l'occasion de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi et il est tenu de les écouter ou de les lire (art. 5) (para. 6).

Pour ce qui est maintenant de l'obligation de mener des négociations de « bonne foi », voici ce que la majorité des juges de la Cour suprême ont été en mesure de constater :

[101] Les paragraphes 5(6) et (7) (de la « LPEA » Y.P.) revêtent une importance cruciale. Ils disposent que l'employeur écoute les observations présentées oralement et qu'il lit celles formulées par écrit, puis qu'il informe l'association qu'il les a lues. Ils n'exigent pas expressément de l'employeur qu'il examine de bonne foi les revendications de ses employés. Ils ne l'excluent pas non plus. L'obligation lui en est faite implicitement (Notre souligné Y.P.)

L'arrêt *Fraser* a pour effet de restreindre la protection conférée à la négociation collective en vertu de l'arrêt *Health Services and Support*. L'arrêt *Fraser* indique clairement que le législateur jouit d'une grande latitude lorsqu'il établit des régimes de relation de travail. La protection constitutionnelle conférée à la négociation collective par l'alinéa 2 d) de la *Charte* n'oblige pas que les lois sur les relations de travail adoptent un modèle particulier de négociation collective. Pire, qu'elle soit stipulée ou non, « l'obligation de négocier de bonne foi » sera postulée comme : « lui en est faite implicitement. »

La juge Abella écrira fort à propos que :

[341] L'article 11 de la LPEA habilite le Tribunal à accorder une réparation en cas de contravention à la LPEA. Cependant, le refus de participer de bonne foi à un processus de négociation et de faire des efforts raisonnables pour arriver à une convention collective ne constitue pas une contravention à la LPEA. Par conséquent, cette situation n'est pas prévue dans le mandat du Tribunal. Or, sans mandat, pas de compétence et sans compétence, pas de réparation.

La juge Abella (dissidente) aura été la seule à ne pas se laisser bernier par ce raisonnement hypocrite de ses collègues. Elle écrira même que cette « obligation implicite » a des assises très fragiles dans les présentes circonstances. Selon elle, cette obligation ne figure absolument pas dans la loi et dans les propos de la ministre de l'Agriculture au moment de l'adoption de la LPEA :

[332] Non seulement le texte de la loi est clair, mais son objet l'est également. Le gouvernement n'a pas caché son intention d'exclure la négociation collective. La ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation de l'époque, l'honorable Helen Johns, a confirmé on ne peut plus clairement, lors du dépôt du projet de loi, qu'il ne prévoyait *aucun* droit à la négociation collective : [traduction] Cependant, je dois de préciser une chose. Bien qu'un employé agricole puisse adhérer à une association constituée en syndicat, le projet de loi ne donne pas aux travailleurs agricoles le droit de négociation collective.

(Assemblée législative de l'Ontario, *Journal des débats (Hansard)*, n° 46A, 22 octobre 2002, p. 2339 (je souligne)) Cette affirmation reposait sur l'objectif du gouvernement de se conformer seulement aux droits reconnus dans l'arrêt *Dunmore*. Or, comme l'a indiqué correctement la ministre, ces droits se limitaient au droit « de s'associer », et n'incluaient pas le « droit de négociation collective » :

[traduction] Permettez-moi de dire que la Cour suprême a été très claire. Les juges ont reconnu aux travailleurs agricoles de la province entière le droit de s'associer. Ils ne leur ont pas reconnu le droit de négociation collective.

(Assemblée législative de l'Ontario, *Journal des débats (Hansard)*, n° 43A, 16 octobre 2002, p. 2128 (je souligne))

En présumant d'une « obligation implicite » faite à l'employeur d'examiner de « bonne foi » les revendications des travailleurs agricoles syndiqués, les juges se dissocient de la position de la ministre de l'Agriculture selon laquelle la *LPEA* n'accorde pas le droit à la négociation collective. Ils préfèrent donner préséance à la présomption de constitutionnalité selon laquelle le législateur est censé adopter des lois dans le respect des droits fondamentaux protégés par la *Charte*<sup>52</sup>.

Avec l'arrêt *Fraser*, la majorité des juges de la Cour suprême du Canada s'écarte de l'arrêt *Health Services and Support*. Affirmant d'un côté que la négociation collective est un droit protégé par la Constitution, ils déclarent par ailleurs qu'il est constitutionnellement acceptable de se contenter d'un régime alambiqué qui se résume au simple droit de former une association et de présenter à l'employeur des observations relatives aux conditions d'emploi, sans imposer en retour une forme réelle de démarche de bonne foi lors de la négociation. Assez étonnement, l'alinéa 2d) de la *Charte* est réputé accorder des garanties essentielles à l'exercice du processus de négociation, or, les juges de la Cour suprême du Canada ne se donnent même pas la peine (à l'exception de la juge Abella) de vérifier si ce droit est mentionné dans la loi. Il est présumé existant. Un droit qui existe en théorie seulement, est tout simplement un droit qui ne peut être exercé dans les faits. Il s'agit d'un droit fictif. L'arrêt *Fraser* renoue avec la vieille orthodoxie issue de la trilogie de 1987. Cette décision fait fi des intentions réelles des rédacteurs de la *Charte* telles que

formulées par les ministres Kaplan et Chrétien au début des années quatre-vingt.

#### 4.0 Le jugement Roy

Le 10 janvier 2013, la juge Claudine Roy de la Cour supérieure du Québec a rendu sa décision en lien avec la loi spéciale imposée autoritairement le 15 décembre 2005 par le gouvernement de Jean Charest. Rappelons que la Loi 43 avait pour effet de mettre un terme unilatéralement à la ronde de négociation des secteurs public et parapublic qui s'est échelonnée de 2003 à 2005 et interdire l'exercice de la grève dans ces deux secteurs jusqu'en mars 2010.

#### 4.1 Retour en arrière

Les conventions collectives dans les secteurs public et parapublic venaient à échéance le 30 juin 2003. La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2) prévoit un contrat de travail d'une durée maximale de trois ans. Le 15 décembre 2003, le Front commun syndical, regroupant la CSN, la CSQ et la FTQ, dépose ses demandes qui doivent être négociées à la table centrale. Le Front commun réclame des augmentations de l'ordre de 12,5 % pour les trois années d'application du contrat de travail. Le 18 juin 2004, le gouvernement du Québec dépose ses offres aux 536 100 salarié-es des secteurs public et parapublic. Le porte-parole du gouvernement précise que la masse salariale ne saurait augmenter de plus de 12,6 % au terme de six ans en incluant l'équité salariale. Les offres du gouvernement ne prévoient rien pour la période allant de juin 2003 à mars 2004. Pour ce qui de la période allant de 2004 à 2010, les offres proposent des augmentations salariales de 2 % par année pour les exercices 2006-2007, 2007-2008 et

2008-2009. Les augmentations salariales pour les exercices 2004-2005, 2005-2006 et 2009-2010 restent alors à déterminer. Notons ici que le gouvernement du Québec fait une offre qui correspond à un contrat de travail de très longue durée (six ans et neuf mois) qui outrepassé démesurément la durée prévue par la loi. Autrement dit, le gouvernement Charest présente à ses salarié-es syndiqué-es une offre carrément illégale<sup>53</sup>.

Sans entrer dans le détail de cette ronde de négociation qui s'est échelonnée sur une période de deux ans, rappelons que le 14 décembre 2005 le premier ministre Charest a annoncé que l'Assemblée nationale était convoquée pour le lendemain. À l'ordre du jour figurait le point suivant : l'adoption d'une loi spéciale imposant par décret les conditions de travail et de rémunération des salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic. L'objet de la loi visait deux choses : « *assurer la continuité des services publics* » et « *pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public dans le cadre des limites qu'impose la situation des finances publiques* ». Dans les faits, les conventions collectives ont été « renouvelées » jusqu'au 31 mars 2010. L'annexe 1 a fixé la hausse des taux de traitement applicables pour les années 2006 à 2009 à 2 % de majoration annuelle. Rien n'a été prévu pour les années 2004 et 2005 (concrètement, 0 % d'augmentation pour les deux premières années). Quant à la continuité des services, la section IV de la loi (art. 22 à 42) a pour effet de retirer le droit de grève que possédaient les salarié-es et met en place diverses sanctions ayant pour but d'empêcher l'exercice de tout moyen de pression dans les secteurs public et parapublic jusqu'au 31 mars 2010. Notons que, du début à la fin de cette ronde de négociation, le gouvernement a refusé de

négocier son cadre financier. Il s'agissait, selon l'expression du ministre de la Santé et des Services sociaux de l'époque, Philippe Couillard, d'un cadre « *immuable* »<sup>54</sup>.

#### 4.2 La décision de la juge Roy

Dans les semaines qui ont suivi l'adoption de ce décret-loi spéciale, les organisations syndicales ont déposé des requêtes visant à faire déclarer la Loi 43 inconstitutionnelle. La partie syndicale soutenait que cette loi inique, en mettant fin abruptement au processus de négociation des objets de la table centrale et en interdisant la grève, portait atteinte à la liberté d'association et à la liberté d'expression des organisations syndicales et de leurs membres.

Sept ans plus tard, en janvier 2013, la juge Roy rejette le recours syndical en inconstitutionnalité de la Loi 43. Elle conclut que « *l'adoption du Cadre Budgétaire ne prouve pas l'absence d'intention de négocier de la part du gouvernement et n'impliquait pas nécessairement l'intervention du législateur* » (para. 14 et 499)<sup>55</sup>. Elle statue qu'il n'y a pas eu, selon elle, atteinte à la liberté d'association de la partie syndicale lors de la ronde des décrets de 2003-2005 (para. 15)<sup>56</sup>. Elle affirme également que le législateur, « *en adoptant des dispositions prévoyant l'obligation pour les salariés de fournir leurs prestations de services et en interdisant la grève pendant la période d'application de la Loi 43*<sup>57</sup> » (para 19), n'a pas porté atteinte à la liberté d'association. Elle ajoute : « *Subsidiairement, si atteinte à la liberté d'association il y avait, soit à l'égard des négociations et de l'imposition législative des conditions de travail, soit à l'égard de l'interdiction de grève, le Tribunal conclut qu'une telle atteinte aurait été juste et raisonnable dans une société libre et démocratique* » (para 20)<sup>58</sup>. Pour ce

qui est maintenant de la décision du gouvernement d'interdire, par le recours à une loi spéciale, l'exercice de moyens de pression y incluant la grève, la juge « considère qu'il n'y a aucune atteinte injustifiée à la liberté d'expression » (para. 22)<sup>59</sup>. Sous la plume de la juge Roy, la liberté d'association et la liberté d'expression ne créent aucune obligation à l'État législateur face aux salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic.

Au paragraphe 402 de son jugement, la juge Roy considère même que la *Loi 43* ne constitue pas une « entrave substantielle à la vie associative ». À ce sujet, elle écrit : « Au contraire, la *Loi 43* n'invalide aucune clause en vigueur, fixe les conditions de travail pour une période spécifique et n'empêche pas la négociation sur tous les sujets lors de négociations ultérieures. D'ailleurs, de nouvelles conventions collectives ont été conclues en 2010 ».

La juge Roy aurait-elle pu faire une telle affirmation si son jugement avait été rendu avant la conclusion de l'entente de principe de juin 2010 entre le gouvernement Charest et le Front commun syndical?

Pour ce qui est maintenant de la portée du droit international, la juge Roy, après avoir rappelé que les juges de la Cour suprême du Canada s'étaient inspirés de la jurisprudence du Comité sur la liberté syndicale dans l'arrêt *Health Services and Supports*, avance que le plus haut tribunal du pays avait précisé que ces décisions n'étaient pas contraignantes pour l'État<sup>60</sup>.

Avec ce jugement une chose est claire, la juge a refusé d'appliquer la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Elle a vidé de toute substance

les notions de liberté d'association et de liberté d'expression. Ce jugement correspond à une justification juridique d'un coup de force en provenance du pouvoir politique (le pouvoir exécutif et une partie du pouvoir législatif). Ce jugement réduit à néant le droit de négocier et le droit de faire la grève pour les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic.

\*\*\*\*\*

« Droit : (Le) On ne sait pas ce que c'est. »  
(Gustave Flaubert. *Dictionnaire des idées reçues*).

« Promesse des grands n'est pas héritage ».

En conclusion, l'ère nouvelle annoncée par les rédacteurs du projet de *Charte* pour les salarié-es syndiqué-es s'est avérée un authentique mirage, un projet avec peu de substance. Les juges ont bien manœuvré pour éviter d'accorder une protection véritable aux activités collectives qui se rapportent à la liberté d'association en matière de droit syndical. Ils ont limité la portée de la protection constitutionnelle au processus de négociation. Même en ajoutant l'obligation pour l'employeur de négocier de « bonne foi », cela n'a pas eu pour effet d'empêcher la tenue de négociation de façade dans les secteurs public et parapublic. Les juges ont interprété l'article 1 de la *Charte* non pas de manière à permettre aux opposants aux lois de retour au travail d'asseoir leur contestation juridique, mais plutôt pour justifier l'ingérence étatique abusive au niveau des libertés fondamentales. Ils ont en plus précisé que le pouvoir politique dispose du pouvoir d'agir si la situation l'exige, même si cela va à l'encontre des droits et libertés accordés par la *Charte*. Autrement dit, au nom de l'urgence, toutes les interventions liberticides du pouvoir politique en matière de libertés syndicales leur semblent

acceptables.

Les trois décisions rendues le 9 avril 1987 ont eu pour effet de refuser d'étendre à la négociation collective la protection constitutionnelle dont jouit la liberté d'association. Il a fallu attendre l'arrêt *Dunmore* en 2001 pour que les juges de la Cour suprême du Canada accordent un caractère un peu plus collectif à la liberté d'association. L'arrêt *Health Services and Support* en 2007 est venu affirmer que la liberté d'association protège la capacité des syndiqués d'engager des négociations collectives sur des sujets reliés aux conditions de travail et oblige l'employeur à négocier de « bonne foi ». En 2011, l'arrêt *Fraser*, qui délimite de manière restrictive la portée du droit de négociation collective, a pour effet de diluer considérablement la portée de la liberté d'association. Il affirme en même temps une chose et son contraire. D'un côté, il reconnaît que la négociation collective est un droit protégé par la Constitution. De l'autre, il affirme qu'il est constitutionnellement acceptable de se contenter d'un régime qui ne stipule pas de manière explicite l'obligation de négocier de bonne foi. Cette obligation est « présumée » présente dans la loi. Le jugement Roy pour sa part, rendu le 10 janvier 2013, procède à un véritable renversement de perspective par rapport à la portée de l'article 1 de la *Charte*.

Il se dégage de notre démonstration que, mis à part la décision *Dunmore* et l'arrêt *Health Services and Support*, le courant majoritaire à la Cour suprême du Canada insère dans un cadre extrêmement restrictif la portée et l'étendue de la notion de liberté d'association appliquée au champ des relations de travail et de la négociation collective. Notre présentation met en évidence que le jugement Roy est à plusieurs lieues du jugement Croteau. Ce

dernier avait invalidé la réforme du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic. La juge Roy, pour sa part, a rendu une décision sans même s'intéresser au contenu de la loi qui régit la détermination des rapports collectifs de travail dans les secteurs public et parapublic. La loi correspond à un simple document législatif décoratif. Il en va de même pour les droits supposément constitutionnels des salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic. Même si des atteintes à la liberté d'association et à la liberté d'expression ont été constatées, ils auraient été « juste(s) et acceptable(s) dans le cadre d'une société démocratique ». Ce ne sont pas les salarié-es syndiqué-es qui ont été en mesure d'asseoir leur contestation juridique sur l'article 1 de la *Charte*, ce sont plutôt les procureurs de l'État-patron. À la lumière du jugement Roy, force est de constater que la liberté d'association et la liberté d'expression semblent insuffisantes pour contrer l'autoritarisme étatique lors des négociations dans les secteurs public et parapublic au Québec.

Trente ans après l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés, des juges se sont amusé-es à réduire en peau de chagrin l'étendue de la liberté d'association et de la liberté d'expression quand les droits des salarié-es syndiqué-es de l'administration publique ont été en jeu. Manifestement, certains juges n'ont pas tenu compte de l'intention du législateur. Il faut perdre nos illusions face à la justice. À partir du moment où les juges s'accordent le droit à l'erreur, il faut cesser de chercher dans le droit des réponses mécaniques univoques aux questions juridiques qu'on se pose. Notre étude le démontre, plusieurs raisonnements juridiques ont des fondements changeants.



Nous savons maintenant que toute intervention du Parlement ou des assemblées législatives dans le processus de négociation collective pour mettre fin aux négociations n'est pas complètement interdite au Canada et au Québec. Aux yeux des juges de la Cour suprême du Canada, certaines situations peuvent justifier l'adoption de mesures d'exception compte tenu des circonstances particulières de chaque cas<sup>61</sup>.

Les négociations dans les secteurs public et parapublic au Québec ont donné lieu, jusqu'à maintenant, à des gestes qu'on peut qualifier d'autoritarisme étatique<sup>62</sup>. La ronde de négociations dans les secteurs public et parapublic s'est terminée, en décembre 2005, par l'adoption du projet de loi 142 devenu par la suite la *Loi 43*. Cette loi a eu pour effet de mettre un terme à la grève des salarié-es des secteurs public et parapublic et d'imposer un décret d'une durée de six ans et neuf mois. Ce résultat abrupt de la négociation (une loi spéciale de retour au travail accompagnée d'un décret) a été infructueusement contesté par la partie syndicale devant les tribunaux. À la suite du jugement Roy, il appert que la liberté d'association, en matière de droit syndical, est essentiellement « légaliste, parcimonieuse et voire même insipide ». Elle n'est même pas incompatible avec toute expression d'autoritarisme étatique. La juge Roy a statué que la *Loi 43* (L.Q. 2005, chapitre 43) est acceptable au sein d'une société dite « libre et démocratique ». Elle a subordonné les droits et libertés des salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic aux politiques économiques du Gouvernement du Québec.

Les tribunaux viennent de nous donner des éléments d'information importants quant à la signification réelle de l'État de droit en matière de régime de

liberté syndicale. Concrètement, le gouvernement n'est pas lié par les lois que l'Assemblée nationale a adoptées; il peut les contourner impunément quand bon lui semble. De plus, les salarié-es syndiqué-es des secteurs public et parapublic ne peuvent pas jouir pleinement des droits inhérents à la liberté d'association syndicale, leurs droits correspondent à un régime de « droits fictifs », bref à un régime de négociation « de façade ». C'est finalement par le pouvoir juridique, c'est-à-dire la composante du pouvoir étatique qui a le devoir de rendre la justice et de définir la jurisprudence, qu'ils ont été dépouillés des avantages liés à leur statut de salarié-es syndiqué-es. La possibilité de freiner l'autoritarisme étatique, lors des négociations dans les secteurs public et parapublic, n'est jamais devenue réalité (à l'exception de la décision *Health Services and Support*). Il s'agit plutôt d'une promesse brisée.

Le pouvoir juridique a décidé d'agir de manière contraire à la volonté progressiste des rédacteurs de la charte. Ce troisième pouvoir s'est posé en tant qu'acteur social disposant d'un pouvoir réel d'opposition et de résistance face au pouvoir politique. Dans le cas qui nous intéresse, cela s'est fait au détriment des droits de plus de 500 000 personnes syndiqué-es, dont la vaste majorité sont des femmes. La priorité est donnée au pouvoir public, pas aux personnes qui rendent les services à la population. Les juges ont été incapables de cerner de manière rigoureuse les limites à ne pas franchir en matière d'autoritarisme étatique lors du déroulement de ces négociations. Nous concluons que, dans l'audition de certaines causes liées au droit du travail, il y a « deux poids et deux mesures ». Des événements analogues sont, dans certains cas, jugés de manière différente. C'est une justice de classe qui

s'est imposée où le pouvoir judiciaire a endossé les décisions d'un État omnipotent

négateur des droits et libertés collectives des salarié-es syndiqué-es.

## Notes et références

<sup>1</sup> « In Canada, it is clear that the adoption of the *Canadian Charter of Rights and Freedom*, 20 years ago, has revolutionized our legal system » (Michel Bastarache, « The Canadian Charter of Rights and Freedom : Domestic Application of Universal Values », *Supreme Court Law Review*, 19, 2003, p. 373).

<sup>2</sup> *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493, 563 (jj. Cory et Iacobucci, par. 131), cité par, Christian Brunelle, Michel Coutu et Gilles Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », *Les Cahiers de Droit*, vol. 48, no. 3, 2007, p. 21.

<sup>3</sup> Guy Tremblay, « Le pouvoir judiciaire », dans *Le parlementarisme canadien*, dans Réjean Pelletier et Manon Tremblay (dir.), Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2005, p. 411-438.

<sup>4</sup> José Woehrling, « La Charte canadienne des droits et libertés et ses répercussions sur la vie politique », dans *Le parlementarisme canadien*, dans Réjean Pelletier et Manon Tremblay, *op. cit.*, p. 81-118.

<sup>5</sup> Depuis 1982, l'alinéa 2 d) de la *Charte* garantit l'existence de la liberté d'association.

<sup>6</sup> L'article 1 de la *Charte* se lit comme suit : « Garantie des droits et libertés 1. La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. »

<sup>7</sup> Il s'agit des rondes suivantes : 1964 à 1967, 1968, 1971, 1976, 1979 et 1982-1983.

<sup>8</sup> Voir à ce sujet les lois suivantes : *Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire* S.Q. 1966-1967, c. 63 ; *Loi assurant la reprise des services dans le secteur public*, L.Q. 1972, c. 7 ; *Loi concernant les*

---

*mesures anti-inflationnistes*, L.Q. 1975, c. 16 ; *Loi concernant les services de santé dans certains établissements*, L.Q. 1976, c. 29 ; *Loi concernant le maintien des services dans le domaine de l'éducation et abrogeant une disposition législative*, L.Q. 1976, c. 38 ; *Loi sur les propositions aux salariés des secteurs de l'éducation, des affaires sociales et de la fonction publique*, L.Q. 1979, c. 50 ; *Loi concernant la rémunération dans le secteur public*, L.Q. 1982, c. 35 ; *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, L.Q. 1982, c. 45 et *Loi assurant la reprise des services dans les collèges et les écoles du secteur public*, L.Q. 1983, c. 1.

<sup>9</sup> Pour ce qui est de la mécanique de la détermination des salaires et des échelles de salaire, nous référons le lecteur aux articles 52 à 56 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

<sup>10</sup> Il s'agit des rondes suivantes : 1986, 1989, 1991, 1992, 1993, 1995, 1996-1997, 1998-1999, 2002, 2003-2005 et celle qui a commencé en automne 2009 et qui s'est terminée en juin 2010 pour la grande majorité des membres du Front commun.

<sup>11</sup> Voir à ce sujet : Vincent Dagenais, *Pour une démarche stratégique de négociation dans le secteur public*, CSN, Montréal, septembre 1998, 19 pages; Gérard Hébert, *op. cit.*, p. 947-948; Yvan Perrier, *De la libre contractualisation à la négociation factice*, Québec, Éditions Nota bene, p. 54 à 63.

<sup>12</sup> Il s'agit de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal* (L.Q. 1993, c. 37).

<sup>13</sup> Le jugement Roy portant sur la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q. 2005, chapitre 43) fera l'objet d'une présentation critique un peu plus loin dans le présent texte.

---

<sup>14</sup> Voir Antoine Robitaille, « Charest se dit au pouvoir pour trois mandats », *Le Devoir*, 17 décembre 2005.

<sup>15</sup> *Loi sur les agences de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux. Projet de loi n° 25* (2003, chapitre 21).

<sup>16</sup> *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Projet de loi n° 30* (2003, chapitre 25). La loi issue du projet de loi 30 sera déclarée inconstitutionnelle par une juge de la Cour supérieure du Québec le 30 novembre 2007. Rappelons ici que cette loi imposait une restructuration unilatérale des unités syndicales dans les établissements de santé et des services sociaux. Ce jugement a été renversé par la Cour d'appel du Québec. Voir à ce sujet : Québec (Procureur général) c. Confédération des syndicats nationaux (CSN) 2011, QCCA, 1247.

<sup>17</sup> *Loi modifiant le Code du travail. Projet de loi n° 31* (2003, chapitre 26).

<sup>18</sup> Yvan Perrier et Jean-Marc Pottie, « Front commun : des négociations historiques », dans Miriam Fahmy (dir.), *L'état du Québec 2011*, Montréal, Boréal, 2012, p. 242-247.

<sup>19</sup> Robert Kaplan, Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la Constitution du Canada, *Procès-verbaux et témoignages*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1980-81, p. 43 et 69-70, cité par Bendel, « La liberté d'association dans l'optique de la Charte canadienne des droits et libertés », p. 324.

<sup>20</sup> Jean Chrétien, Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la Constitution du Canada, *Procès-verbaux et témoignages*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1980-81, p. 3 et 28, cité par Bendel, 1986, « La liberté d'association dans l'optique de la Charte canadienne des droits et libertés », p. 324.

<sup>21</sup> Christian Brunelle et Pierre Verge, « L'inclusion de la liberté syndicale dans la liberté générale d'association : un pari

constitutionnel perdu? », *Revue du Barreau*, vol. 82, 1983, p. 715.

<sup>22</sup> Terre-neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E. [2004] 3 R.C.S.

<sup>23</sup> Cour supérieure, juge Jean-Jacques Croteau, [1986] R.J.Q., 2983 à 3047.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 3046-3047. Le dossier Croteau figure comme dossier ouvert au plume de la Cour d'appel. Pour le moment, il n'y a eu aucun désistement des parties et aucun règlement hors-cour.

<sup>25</sup> Il s'agit des lois suivantes : la *Public Service Employee relations Act*; la *Labour Relations Act*; et la *Police Officers Collective Bargaining Act*.

<sup>26</sup> Le juge Le Dain écrira à ce sujet : « [...] Je suis d'accord avec le juge McIntyre pour dire que la garantie constitutionnelle de la liberté d'association que l'on retrouve à l'al. 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés ne comprend pas, dans le cas d'un syndicat, la garantie du droit de négocier collectivement et du droit de faire la grève » (*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb., [1987] 1 R.C.S., p. 141)*).

<sup>27</sup> Parlant du droit de grève, le juge McIntyre précise : « On ne peut dire qu'il soit devenu à ce point partie intégrante de nos traditions sociales et historiques au point d'acquiescer le statut d'un droit immuable et fondamental, fermement enraciné dans nos traditions et dans notre philosophie politique et sociale. Il n'existe donc aucun motif, comme on le propose dans la quatrième conception de la liberté d'association, de présumer de l'existence d'un droit de grève » (*Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb., [1987] 1 R.C.S., p. 181)*).

<sup>28</sup> « [...] la liberté d'association s'entend de la liberté de s'associer afin d'exercer des activités qui sont licites lorsqu'elles sont exercées par un seul individu. Mais comme le fait d'être associés ne confère en soi aucun droit supplémentaire aux individus, l'association n'acquiesce aucune liberté, garantie par la Constitution, de faire ce qui est illicite pour l'individu de faire ». (Juge McIntyre, *Renvoi relatif à la Public Service*

---

*Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S., p. 176).

<sup>29</sup> Emerson, cité par Mc Intyre dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S., p. 156.

<sup>30</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S., p. 72.

<sup>31</sup> Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S., p. 57 et 59.

<sup>32</sup> Gilles Trudeau, « Droit international et droit du travail québécois, deux grandes solitudes », dans *Développement récents en droit du travail*, Service de la formation permanente Barreau du Québec, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2001, p. 188.

<sup>33</sup> *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S., p. 81.

<sup>34</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S., p. 16.

<sup>35</sup> Gérard Notebaert, « Les rapports collectifs de travail chez les agents de la paix en services correctionnels et les policiers de la Sûreté du Québec : une contravention à la liberté d'association », texte photocopié, Montréal, Université du Québec à Montréal. p. 7-8.

<sup>36</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S., p. 146.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 148.

<sup>38</sup> *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S., p. 67.

<sup>39</sup> C. Brunelle et P. Verge, *op. cit.*, p. 746.

<sup>40</sup> Michel Coutu, « L'arrêt *Health Services and Support* de la Cour suprême du Canada : La constitutionnalisation du régime québécois des relations industrielles? », *Le Devoir*, 29 juillet 2007.

<sup>41</sup> *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn, c Colombie-Britannique*, [2007], CSC p. 20.

<sup>42</sup> « La liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte* comprend le droit procédural de négocier collectivement. Les motifs avancés dans des arrêts antérieurs de la Cour pour exclure les négociations collectives de la protection accordée par l'al. 2d) ne résistent pas à un examen fondé sur les principes pertinents et devraient être écartés. [...] Le droit de s'associer avec d'autres en vue de la négociation collective est reconnu depuis longtemps comme un droit fondamental au Canada, qui existait avant l'adoption de la *Charte*. On peut à juste titre considérer la protection consacrée à l'al. 2d) de la *Charte* comme l'aboutissement d'un mouvement historique vers la reconnaissance d'un droit procédural de négocier collectivement. L'adhésion du Canada à des instruments internationaux reconnaissant l'existence du droit de négocier collectivement appuie aussi la thèse que ce droit est protégé à l'al. 2d). 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. Enfin, la protection de la négociation collective garantie par l'al. 2d) est compatible avec les valeurs reconnues par la *Charte* et avec l'ensemble de ses objectifs. Reconnaître que le droit des travailleurs de négocier collectivement est inhérent à leur liberté d'association réaffirme les valeurs de dignité, d'autonomie de la personne, d'égalité et de démocratie, intrinsèques à la *Charte*. [22] [39-41] [66] [68] [70] [86] » *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn, c Colombie-Britannique*, [2007]. [2007] CSC 27.

<sup>43</sup> Pour Guy Caire, un véritable régime de liberté syndicale comporte au moins les trois éléments suivants : la liberté d'association, la libre négociation et le droit de grève (Guy Caire, *Liberté syndicale et développement économique*, Genève, Bureau international du travail, 1976, p. 15).

<sup>44</sup> *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn, c Colombie-Britannique*, [2007], CSC 27 p. 87.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 89.

---

<sup>46</sup> Gérard Notebaert, *op. cit.*, p. 12-16.

<sup>47</sup> « Pour déterminer si une mesure gouvernementale ayant des répercussions sur le processus de négociation collective constitue une atteinte substantielle, il faut examiner successivement deux questions : (1) l'importance que les aspects touchés revêtent pour le processus de négociation collective et, plus particulièrement, la capacité des syndiqués d'agir d'une seule voix en vue de réaliser des objectifs communs ainsi que (2) l'impact de la mesure sur le droit collectif à une consultation et à une négociation menée de bonne foi. Si les aspects touchés n'ont pas de répercussions importantes sur le processus de négociation collective, la mesure n'enfreint pas l'al. 2*d*) et il se peut que l'employeur n'ait pas l'obligation de tenir des discussions et des consultations. Par ailleurs, les modifications qui ont une profonde incidence sur la négociation collective ne contreviendront pas non plus à l'al. 2*d*) si elles préservent le processus de consultation et de négociation menée de bonne foi. L'atteinte à l'al. 2*d*) ne surviendra que dans le cas où seront en cause à la fois un sujet d'importance pour le processus de négociation collective et une mesure imposée sans égard à l'obligation de négocier de bonne foi. [93-94] [109] »

« L'un des éléments fondamentaux de l'obligation de négocier de bonne foi consiste en l'obligation de tenir des rencontres et de consacrer du temps au processus. Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue : elles doivent être disposées à échanger et expliquer leurs positions. Elles doivent faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable. Cependant, l'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas la conclusion d'une convention collective ni l'acceptation de clauses contractuelles particulières. Pour déterminer si des dispositions législatives empiètent sur le droit collectif à une consultation et à une négociation menées de bonne foi, il faut tenir compte des circonstances de leur adoption. Une situation d'urgence est susceptible d'influer sur le contenu et les modalités de l'obligation de négocier de bonne foi. Différentes situations

peuvent commander différents processus et échéanciers. De plus, on se gardera de tirer à la légère, en l'absence d'un dossier bien étayé, une conclusion d'atteinte à l'obligation de consulter et de négocier de bonne foi. [100-101] [103] [107] »

« En l'espèce, les art. 4, 5 et 9 et les par. 6(2) et (4) de la Loi, appliqués conjointement avec l'art. 10, constituent une ingérence dans le processus de négociation collective, soit en mettant de côté les processus de négociation collective antérieurs, soit en compromettant à l'avance l'intégrité des futurs processus de négociation collective sur ce sujet, ou les deux à la fois. Les articles 4 et 5 apportent des modifications relativement mineures aux régimes existants de transfert et de nouvelle affectation des employés. D'importantes protections subsistaient. Il est vrai que la Loi retirait désormais ces questions de la table des négociations collectives, mais, tout bien considéré, on ne peut pas affirmer que les art. 4 et 5 entravent de façon substantielle la capacité du syndicat d'engager des négociations collectives et qu'il s'agisse d'un cas donnant droit à la protection prévue à l'al. 2*d*) de la *Charte*. Toutefois, les dispositions concernant la sous-traitance (par. 6(2) et (4)), la mise en disponibilité (al. 9a), b) et c)) et la supplantation (al. 9d)) entravent le droit de négocier collectivement garanti par l'al. 2*d*). Ces dispositions portent sur des questions d'une importance capitale pour la liberté d'association et entravent de façon substantielle les activités associatives. De plus, elles ne respectent pas le droit à un processus de négociation collective. Même si le gouvernement se trouvait dans une situation d'urgence, les mesures qu'il a adoptées constituent pratiquement une négation du droit garanti par l'al. 2*d*) à un processus de consultation et de négociation menée de bonne foi. [128] [130-132] [134-135] »

<sup>48</sup> Terre-neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E. [2004] 3 R.C.S., p. 84-85.

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 20-21.

---

<sup>50</sup> « Le droit constitutionnel de négocier collectivement vise 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 travail et leurs conditions de travail. L'alinéa 2d) de la *Charte* protège non pas les objectifs particuliers que les employés cherchent à atteindre par cette activité associative, mais plutôt le processus de réalisation de ces objectifs. Cela signifie que les employés ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs du secteur public et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail. L'alinéa 2d) impose aux employeurs du secteur public des obligations correspondantes d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux. Il restreint aussi le pouvoir de légiférer en matière de négociation collective. Cependant, il ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective. Il protège uniquement contre les « entraves substantielles » à l'activité associative. Il n'est pas nécessaire de démontrer l'intention de porter atteinte au droit d'association lié à la négociation collective pour établir la violation de l'al. 2d. Il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour effet d'entraver de façon substantielle l'activité de négociation collective. Pour qu'il s'agisse d'une atteinte substantielle à la liberté d'association, l'intention ou l'effet doit 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. [89-90] [92] ». *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn, c Colombie-Britannique*, [2007] CSC 27.

<sup>51</sup> Ontario (Procureur général) c. Fraser, [2011], CSC 20.

<sup>52</sup> Les juges majoritaires conclurent dans la décision *Fraser* que l'arrêt *Health Services* « respecte les engagements internationaux du Canada » (para. 97).

---

<sup>53</sup> Dans sa décision, la juge Roy ne passera aucun commentaire sur cette offre gouvernementale qui dépasse largement les limites d'un contrat de travail d'une durée de trois ans. Elle trouvera le moyen de reprocher plutôt aux organisations syndicales d'avoir soumis, après deux ans de négociations infructueuses, une contre-proposition d'une durée de « cinq ans ». Voir à ce sujet le paragraphe 461 : « [461] Quant à la proposition de conventions collectives d'une durée de six années, à l'automne 2005, les organisations syndicales discutaient elles-mêmes d'une durée de cinq années lors de leurs échanges avec les représentants patronaux. Il ne faut pas oublier que les conventions étaient expirées depuis deux ans et demi déjà au moment de l'adoption de la Loi 43. »

<sup>54</sup> Philippe Couillard, « L'état des finances publiques est quelque chose qui est immuable », cité par Marie-Andrée Chouinard, « Trêve en éducation : pas de grève ce jeudi ». *Le Devoir*, 13 septembre 2005, p. A1.

<sup>55</sup> « Le Tribunal conclut que : la preuve ne démontre pas que les Demandeurs étaient dans l'impossibilité de convaincre leurs membres d'accepter le Cadre Budgétaire; l'adoption du Cadre Budgétaire ne prouve pas l'absence d'intention de négocier de la part du gouvernement et n'impliquait pas nécessairement l'intervention du législateur; l'inclusion du dossier d'équité salariale à l'intérieur du Cadre Budgétaire était légitime; les déclarations publiques, replacées dans leur contexte, ne visaient pas à refuser de reconnaître les associations accréditées. » « L'adoption du Cadre Budgétaire ne prouve pas l'absence d'intention de négocier de la part du gouvernement et n'impliquait pas nécessairement l'intervention du législateur. »

<sup>56</sup> « Le Tribunal conclut également que l'État, tant lorsqu'il agit comme employeur que comme législateur, n'a pas porté atteinte à la liberté d'association des Demandeurs. Les Demandeurs ont eu la possibilité de négocier pendant plus de deux ans. L'État n'a nullement, par ses gestes, découragé la poursuite collective d'objectifs

---

communs ni omis de reconnaître la représentativité des associations accréditées. »

<sup>57</sup> « Le Tribunal, suivant la jurisprudence de la Cour suprême du Canada, conclut que le législateur n'a pas porté atteinte à la liberté d'association des Demandeurs en adoptant des dispositions prévoyant l'obligation pour les salariés de fournir leurs prestations de services et en interdisant la grève pendant la durée d'application de la Loi 43. »

<sup>58</sup> « Subsidiairement, si atteinte à la liberté d'association il y avait, soit à l'égard des négociations et de l'imposition législative des conditions de travail, soit à l'égard de l'interdiction de grève, le Tribunal conclut qu'une telle atteinte aurait été juste et raisonnable dans une société libre et démocratique. »

<sup>59</sup> « Le Tribunal considère qu'il n'y a aucune atteinte injustifiée à la liberté d'expression. »

<sup>60</sup> « La Cour suprême du Canada souligne dans *Health Services* que les décisions du Comité de la liberté syndicale ne constituent pas des décisions contraignantes » (*Health Services and Supports*, paragr. 69 à 79).

<sup>61</sup> *Terre-Neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E.* [2004] 3 R.C.S., p. 84-85.

<sup>62</sup> « Ainsi l'État dans sa souveraineté aurait le choix de recourir selon les circonstances, l'inspiration de ses dirigeants, soit à des modes d'exercice démocratiques, soit à des modes d'exercice autoritaires » (Miguel Abensour, *La démocratie contre l'État. Marx et le moment machiavélien*, Paris, Presses Universitaires de France, 1997, p. X).

# À propos de trois importantes décisions de la Cour suprême rendues en 2015

---

Yvan Perrier

---

Les 16 et 30 janvier 2015, les juges de la Cour suprême du Canada ont rendu trois importantes décisions relatives à la portée constitutionnelle des droits associés à la liberté d'association en matière de droit du travail (droit d'association, droit de négociation et droit de grève). De manière plus précise, il s'agit des arrêts suivants : *Police montée*<sup>1</sup>, *Meredith*<sup>2</sup> et *Saskatchewan Federation of Labour*<sup>3</sup>. Selon ces trois jugements, la Cour suprême du Canada a non seulement précisé l'étendue de la notion de liberté d'association dans la sphère du travail, mais elle a également statué que le droit de grève jouit dorénavant d'une protection constitutionnelle en matière de négociation des rapports collectifs de travail<sup>4</sup>. Dans l'*addendum* qui suit, nous entendons présenter sommairement ces décisions et soulever certaines questions concernant la portée de l'arrêt sur le droit de grève au Canada.

## 1.0 Présentation sommaire des trois jugements

Le premier, *Police montée*, s'intéresse au droit à la syndicalisation des agents policiers à l'emploi de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Ces agents étaient exclus de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (loi adoptée en 1967). Leur régime de relations du travail prévoyait des consultations de représentants des

employés en rapport avec les politiques de ressources humaines de la Gendarmerie. Les décisions encadrant les relations entre cadres et employés incombaient totalement à la direction de la GRC. Les agents policiers ne pouvaient, par conséquent, former de syndicats et négocier leurs conditions de travail et de rémunération. Pour les juges majoritaires, cette exclusion a pour effet de poser une « entrave substantielle » à la poursuite d'objectifs collectifs et ne saurait se justifier dans le cadre d'une « société libre et démocratique ».

Le deuxième, *Meredith*, a pour objectif d'évaluer, pour les seuls agents policiers de la GRC, la validité constitutionnelle de la Loi sur le contrôle des dépenses. Cette loi restreignait les augmentations salariales dans le secteur public fédéral. Les juges de la Cour suprême du Canada ont décidé majoritairement, qu'étant donné que les agents policiers de la GRC ont été en mesure d'obtenir certains avantages, la Loi sur le contrôle des dépenses n'avait pas pour effet de contrevenir à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne.

Le troisième, *Saskatchewan Federation of Labour*, rendu le 30 janvier 2015, a pour effet de vérifier le caractère compatible avec l'alinéa 2d) de la Charte canadienne d'une loi de la Saskatchewan



qui limitait le droit de grève dans le secteur public en regard des services essentiels à maintenir en cas d'interruption de service. Étant donné l'absence d'un mécanisme neutre et efficace de désignation des dits services essentiels et d'un mécanisme approprié d'arbitrage des différends, les juges majoritaires de la Cour ont tranché que ces limitations étaient incompatibles avec la liberté constitutionnelle d'association.

## **2.0 Sur la portée potentielle du jugement *Saskatchewan Federation of Labour***

Au nom de la majorité, la juge Abella estime que « [l]e droit de grève n'est pas seulement dérivé de la négociation collective, il en constitue une composante indispensable. Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement »<sup>5</sup>. Les juges reprennent à leur compte la position exprimée par le juge Dickson, minoritaire, dans la célèbre Trilogie de 1987. En pratique, il s'agit d'un authentique changement d'orientation dans la jurisprudence canadienne. Rappelons qu'à la fin des années quatre-vingt, les juges en majorité affirmaient que le droit de négocier collectivement et le droit de faire la grève ne bénéficiaient d'aucune protection constitutionnelle. Avec ce récent jugement, le droit de grève jouit maintenant d'une valeur constitutionnelle au même titre que le droit de négocier collectivement les conditions de travail (droit reconnu constitutionnel à la suite de l'arrêt *Health Service and Support* rendu en juin 2007).

Ce revirement de position s'explique par le fait que la loi de la Saskatchewan sur les services essentiels accordait à l'employeur un pouvoir unilatéral de décider des services essentiels devant être assurés durant un arrêt de travail et de déterminer aussi la manière

dont ils le seront. Le tout à l'exclusion de tout mécanisme de vérification approprié et en l'absence d'un mécanisme véritable de règlement des différends. Selon les juges majoritaires, ces éléments portent atteinte aux droits constitutionnels des salarié-es syndiqué-es<sup>6</sup>.

Ainsi donc, les juges de la Cour suprême reconnaissent qu'advenant la rupture de la négociation de bonne foi, la possibilité de cesser collectivement le travail est une « composante indispensable » du processus de la négociation collective. Le droit de grève jouit dorénavant d'une protection constitutionnelle, ce qui est une avancée très importante pour les syndiqués.

Il importe ici de noter que ce jugement n'a pas pour effet de réduire la capacité législative d'un gouvernement d'interrompre un processus de négociation en recourant à l'adoption d'une loi spéciale de retour au travail ou (et) décrétant les conditions de travail et de rémunération pour une période donnée. Ce jugement soulève des interrogations advenant que le gouvernement décide d'adopter une loi spéciale de retour au travail au moment des négociations : le syndicat choisira-t-il de faire grève ou poursuivra-t-il le gouvernement en justice parce que la loi spéciale est contraire à la nouvelle jurisprudence? La question mérite d'être évoquée. Tout comme d'ailleurs nous pouvons nous demander pendant combien de temps les juges de la Cour suprême du Canada vont-ils se sentir liés par cette nouvelle orientation jurisprudentielle. Aura-t-elle un caractère pérenne ou s'agit-il d'une décision éphémère? De plus, nous pouvons nous demander si ce jugement a pour effet de dépenaliser des arrêts de travail qui se produiraient à l'extérieur des périodes prévues par le *Code du travail*<sup>7</sup>? Seul l'avenir apportera des réponses à ces

interrogations.

## Notes et références

---

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

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

<sup>3</sup> Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4.

<sup>4</sup> Michel Coutu, « La liberté d'association : Quand la Cour suprême vient changer la donne », *Le Devoir*, 18 février 2015, p. A7.

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

<sup>6</sup> Fontaine, Léa. « De grève du travail à grève sociale? Le droit de grève consacré constitutionnellement ». *À bâbord!*, avril-mai 2015, p. 11.

<sup>7</sup> Nous pensons ici à un arrêt de travail qui se produirait dans le cadre d'une grève sociale visant à protester contre les politiques sociales ou du travail du gouvernement fédéral ou provincial. Voir à ce sujet : Michel Coutu et Léa Fontaine. « La grève sociale : validité et légitimité ». En ligne, [www.pressegauche.org/spip.php?auteur6830](http://www.pressegauche.org/spip.php?auteur6830) (consulté le 27 avril 2015). En ligne, <http://socialtravail.uqam.ca> (consulté le 28 avril 2015).

# Une vie de débardeur : luttes syndicales au port de Montréal, 1960-1975<sup>1</sup>

---

Étienne Martel

---

Au milieu des odeurs venues des quatre coins du monde, du sifflement des trains et des cris des hommes, le port reste un endroit unique où l'inconnu se mêle au danger<sup>2</sup>. Durant la saison, le port ressemble à une vraie fourmilière : en 1967, on estime qu'entre 10 000 et 15 000 personnes y viennent chaque jour. La faune qu'on y retrouve se confond parfois à la légende :

Un jour, un débardeur est entré dans une taverne et a demandé des cure-dents. Le serveur lui a répondu qu'il n'en restait plus. Le soir même, le débardeur est revenu avec un immense billot de bois sur le dos et l'a lancé par terre en disant au serveur qu'il pouvait maintenant faire autant de cure-dents qu'il voudrait<sup>3</sup>...

En plus des milliers de débardeurs, on retrouve au port quelque 1000 « gars des chars » employés au Canadien National (CN) ou au Canadien Pacifique (CP)<sup>4</sup>. Les deux groupes font du transbordement de marchandises, mais chacun garde jalousement son champ de compétence : les uns les bateaux et les autres les trains.

Entre 1931 et 1968, le Conseil des Ports Nationaux (CPN) compte également un millier d'employés qui effectuent des tâches variées : opérateur aux élévateurs à grain, commis de bureau, policier, marin,

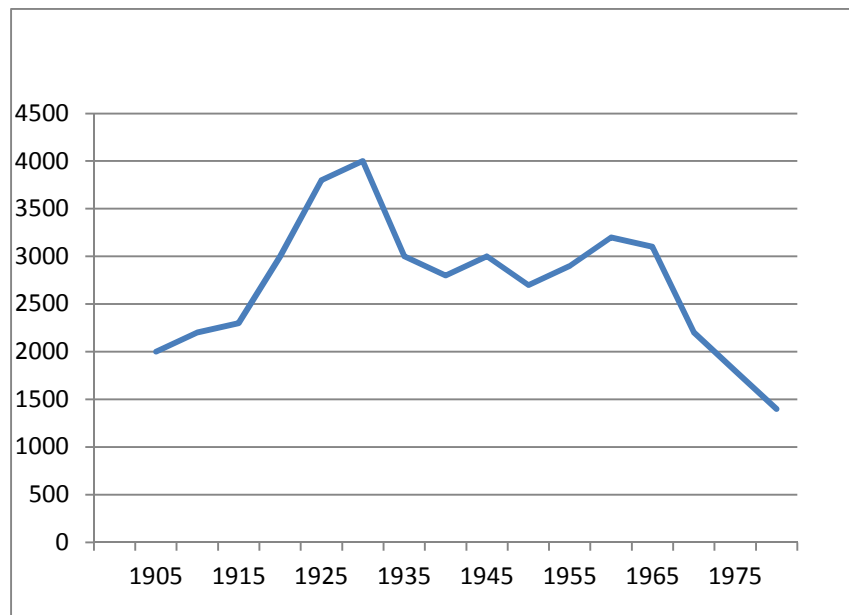
mécanicien, frigoriste, bagagiste, peintre, préposé à l'entretien, etc.<sup>5</sup> En plus des gens y allant par affaire ou par plaisir, il ne faut pas oublier les dizaines de milliers de marins qui débarquent au port chaque année<sup>6</sup>. Naviguant sur les sept mers, les équipages apportent avec eux leur langue et leur manière de vivre. Qu'ils soient Russes, Indiens, Japonais, Norvégiens, Antillais, Allemands, Anglais ou Sud-Américains, les matelots établissent habituellement des liens d'entraide avec les débardeurs<sup>7</sup>. Maurice Boutêt a même développé certaines amitiés : « Les Norvégiens venaient à la *shed 52* et c'était des *Thor*. Le gars avait écrit sur un portrait : « I love Maurice! ». Étant donné que j'étais contremaître et que c'était toujours le même bateau qui venait ici, il me donnait une bière. Des fois, je l'amenais en ville<sup>8</sup>. »

Le nombre de débardeurs syndiqués a beaucoup varié au début du XXe siècle en passant de 2000 en 1903 à 4000 lors du faste céréalier des années 1920. Les activités du port sont affectées durant la Grande Crise et le début de la Deuxième Guerre mondiale : en 1942, on dénombre seulement 2600 débardeurs. En cumulant les membres du local 375 et ceux des autres petits syndicats issus du monde du débardage, le nombre de débardeurs syndiqués s'est maintenu

aux alentours de 3000 de la fin de la guerre jusqu'au tournant des années 1970. Si on ajoute les « seineux »<sup>9</sup>, le nombre total de débardeurs au port de Montréal oscille entre 4000 et 7000 hommes. Les syndiqués travaillent en

moyenne l'équivalent de 35 semaines par année tandis que les 1000 à 4000 « seineux », bien que nombreux, ne sont employés qu'une à deux semaines annuellement<sup>10</sup>.

**Figure 1 : Conteneurs de 20 pieds manutentionnés au port de Montréal**



Source : Elwyn E. Bowker, op. cit., p. 18, 20, 26, 111; Benoît Brouillette, « Le port de Montréal, hier et aujourd'hui », p. 227; Benoît Brouillette, « Le port et les transports », p. 164; Elmer Cleary, *The Montreal Longshoremens & International Trade Unionism : « The Great Strike » of 1903*, Mémoire de M.A. (histoire), Université Concordia, 1988, p. 46; Peter Delottinville, « Joe Beef of Montreal : Working Class Culture and the Tavern, 1869-1889 », *Labour/Le travailleur*, 8-9, automne-printemps 1981, p. 32; Pauline Desjardins, *Le Vieux-Port de Montréal*, Montréal, Ed. de l'Homme et Société du Vieux-Port de Montréal, 2007, p. 100; John B. Foster, « On the Waterfront : Longshoring in Canada », dans Craig Heron et Robert Storey, *On the Job : Confronting the Labour Process in Canada*, Kingston, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1986, p. 302; Francis Gaudet, *Vie syndicale et conditions de travail dans l'industrie du débardage à Montréal 1946-1966 : Étude de la section 375 de l'Association internationale des débardeurs*, p.1, 9, 16, 35; Pierre Lacerte, « Les débardeurs venus du froid », *Maritime magazine*, vol. 63, 2011, p. 83; Alexander C. Pathy, *Waterfront Blues. Labour Strife at the Port of Montreal*, Toronto, University of Toronto Press, 2004, p. 8-9.

Néanmoins, tous les syndiqués ne travaillent pas nécessairement de façon régulière : le tiers des membres des années 1950 gardent leur affiliation au syndicat par sécurité, mais ce nombre tend à diminuer dans la

décennie suivante. En raison des transformations dans l'industrie du débardage des années 1960 et 1970, le besoin de main-d'œuvre chute : on constate, entre 1967 et 1978, une diminution de la

moitié des syndiqués et de la quasi-totalité des « seigneux »<sup>11</sup>. Érodé par la baisse de la demande de main-d'œuvre et les rachats de contrat effectués au fil des ans, le syndicat compte aujourd'hui moins de 900 membres.

La composition du syndicat a, depuis au moins les années de la Crise, beaucoup évolué. Déjà en 1932, Elwyn Bowker remarque que l'âge moyen d'un groupe de 150 débardeurs est de 44 ans<sup>12</sup>. Étant donné le peu d'embauche effectuée durant les quinze années qui s'écoulent jusqu'à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, le déficit générationnel auquel a dû à faire face le monde du débarquement montréalais lors de l'après-guerre semble important. Francis Gaudet mentionne que le syndicat peut parfois accueillir jusqu'à 25 nouveaux membres mensuellement dans les décennies d'après-guerre<sup>13</sup>. Après une série d'embauches au tournant des années 1950, c'est surtout à partir de 1963 qu'on assiste à un rajeunissement rapide des effectifs qui sera freiné par la baisse drastique des membres au cours des années 1970. C'est dans cette fenêtre que nombre de baby-boomers deviennent membres du syndicat<sup>14</sup>. Roger Bishop se souvient : « Dans les années 60, il y avait bien des gars de club qui sont rentrés : des *doormen* et des *waiters*. Mais il y avait aussi une couple d'intellectuels. Ce n'est pas le même monde : c'était deux mondes ! »<sup>15</sup>. Malgré une vague de départs à la retraite en 1984, l'âge moyen d'un débardeur montréalais reste encore élevé en 1986, soit de 55 ans<sup>16</sup>.

Bien que les débardeurs représentent un groupe plutôt solidaire, ils sont aussi une communauté repliée sur elle-même, où l'omertà a souvent été la règle. Le recrutement des nouveaux employés via les liens familiaux et amicaux a créé un groupe homogène ayant tendance à être réfractaire aux changements et aux nouvelles

idées<sup>17</sup>. Selon sa constitution gompérienne, le syndicat ne doit pas discriminer quiconque selon sa nationalité ou ses croyances. Il semble toutefois qu'un non-francophone aurait lancé son argent par les fenêtres en adhérant au syndicat, puisque la presque totalité des membres est à l'époque unilingue français<sup>18</sup>. Durant la majeure partie du XXe siècle, le contraste culturel et linguistique frappe : les Canadiens anglais constituent le patronat tandis que les Canadiens français forment la presque totalité des débardeurs et la plupart des contremaîtres<sup>19</sup>. Puisque le monde du débarquement reste un univers tenu et codifié par les Anglo-Saxons, les débardeurs utilisent quotidiennement un vocabulaire anglais, surtout dans le cas de l'outillage. En voici quelques exemples : *shed, deck, gang, crank, bridle, fall, provender, back-string, hatch, truck, lifter, wire, winch, beam, spam, bull, van carrier, flour, sling, runner, foreman, walker, walking boss, shedman, deckman, hatchman*, etc.

Un des signes distinctifs de la fraternité existant chez les débardeurs reste l'égalité des salaires : de la création du syndicat en 1902 à aujourd'hui, les membres ont toujours exigé le même taux horaire pour tous. Cependant, la fraternité entre les débardeurs de Montréal a toujours été à géométrie variable, en étant d'abord cloisonnée de manière ethnique jusqu'au début du siècle avant de devenir familiale lorsque les Canadiens français envahissent le métier, puis par compagnie après l'entente de 1972. On retrouve également des divisions importantes entre les débardeurs des différents quartiers où chacun exerce son autorité : ainsi, aller à une taverne basée sur un autre territoire peut s'avérer être une aventure hasardeuse<sup>20</sup>. La fraternité s'exprime aussi de manière amusante, comme en fait foi les nombreux surnoms que les débardeurs s'attribuent

entre eux : Babam, Zouzou, Maringouin, Chromé, Paresseux, Tit-Ange, Vidange, Ventru, etc. Il en existe aussi alloués au lieu d'origine : les *Marsouins* viennent de l'Isle-aux-Coudres, les *Anguilles* de Petite-Rivière-Saint-François et les *Gaspé* de Gaspésie<sup>21</sup>.

Jusqu'aux années 1980, les femmes restent, à quelques exceptions près, absentes de la vie des quais. L'adoucissement de la charge de travail et la Loi sur l'équité à l'emploi au milieu des années 1980 permettent l'introduction d'un changement majeur : on ouvre la porte aux femmes et aux minorités ethniques, qui représentent aujourd'hui 20% des nouveaux débardeurs<sup>22</sup>. Comme le mentionne Denis Bourassa, il semble évident que le métier ne sera plus jamais pareil :

Il faut se rappeler qu'à l'époque les hommes étaient plus machos : les femmes devaient rester à la maison pour prendre soin des petits, pour faire à manger, pour laver le linge, pour laver la vaisselle et c'était tout. Lorsqu'il y a eu des femmes débardeurs, même si on avait plus l'esprit libéral que nos pères, c'était assez spécial. On les regardait et on se demandait ce qu'elles venaient faire ici<sup>23</sup>.

### Les fonctions du syndicat

En 1913, le syndicat des débardeurs devient la première organisation ouvrière à Montréal à faire construire son propre édifice, situé sur la rue du Champ-de-Mars près de Berri<sup>24</sup>. Jugeant que leur bâtisse devenait trop petite, les débardeurs déménagent en 1924 encore sur la rue du Champ-de-Mars, mais cette fois au coin de Bonsecours<sup>25</sup>. À partir de 1943, leur bâtiment a pignon sur la rue Saint-Paul, près de la Place Jacques-Cartier<sup>26</sup>. À la fin des

années 1960, le syndicat réunit les sommes nécessaires afin de construire la Maison des débardeurs sur la rue Notre-Dame, près de la rue Frontenac : le mouvement vers l'est est amorcé<sup>27</sup>. Exproprié en 1975 en raison du futur élargissement de la rue Notre-Dame, le syndicat achète un triplex sur la rue Ste-Catherine, à l'ouest de la rue Pie-IX<sup>28</sup>. Depuis 1991, la maison se trouve sur la rue Notre-Dame, près de l'autoroute 25.

Le local 375 reste durant l'après-guerre le leader incontesté du monde du débardage autant montréalais que canadien. Entre la fin des années 1960 et le milieu des années 1980, on assiste à la fusion de tous les syndicats de débardeurs du port de Montréal : les locaux regroupant quelques dizaines à une centaine de membres rejoignent un à un les rangs du local 375. La dernière fusion s'opère en 1986 entre le local 375 et le local 1845 des petites lignes<sup>29</sup>. Avant la fin des années 1960, le fonctionnement du syndicat est assuré par une poignée de commis de bureau qui font, aux dires de Rosaire Ahelo, un travail remarquable : « Dans le temps, il y avait madame Laquerre qui avait autant d'ancienneté que nous autres. C'était une secrétaire. Tous les débardeurs la connaissaient : c'était notre maman<sup>30</sup>. » Le comité exécutif, composé de douze membres, est élu à chaque année puis, à partir de 1958, aux deux ans. Les postes les plus importants sont le président qui dirige le syndicat, le secrétaire-trésorier qui tient les cordons de la bourse et l'agent d'affaires qui représente le syndicat sur les quais. Pour contrebalancer le pouvoir de l'exécutif, le « comité des cent », constitué d'un membre de chacune des équipes, est mis sur pied en 1959 afin de mieux représenter les syndiqués lors des assemblées<sup>31</sup>.

Le syndicat 375 reste un monde dur où les démonstrations de virilité ainsi que

les jeux de pouvoir ne sont pas rares. C'est aussi un lieu où les allégeances politiques, les lieux de travail, l'âge et l'origine causent de profondes divisions. Ainsi, les assemblées sont parfois le lieu de confrontations en devenant le théâtre d'intimidation, de chasse aux sorcières, de violence et d'injures<sup>32</sup>. Selon Gervais Ahier, les règles se sont cependant améliorées avec les années : « Avant, on divisait la salle en deux. Au lieu de prendre un papier et un crayon, on disait à droite pour et à gauche contre. Ensuite, les jeunes ont dit : « Non, ça ne marche pas comme ça ». Ils se sont dit que ça prenait un vote secret. Mais, des fois, il y a des gars qui ne respectaient pas les règles<sup>33</sup>. » Bien que la majorité des débardeurs vote lors des scrutins importants, seule une fraction s'implique réellement dans la sphère syndicale : un petit groupe peut, de différentes manières, attirer une part importante de l'opinion générale.

Les revenus du syndicat proviennent essentiellement des frais d'initiation et des cotisations des membres. Alors qu'en 1902, il en coûte 5 \$ pour entrer dans le syndicat, en 1932 on demande 50 \$ et, au début des années 1960, 100 \$ pour l'adhésion. Pour les mêmes années, les frais syndicaux mensuels augmentent également en passant de 0,50 \$ à 1,25 \$ et à 3 \$<sup>34</sup>. N'entre toutefois pas qui veut chez les débardeurs : jusqu'aux années 1970, le nouveau venu, qui devait résider à Montréal depuis cinq ans et être âgé d'au moins 18 ans, est traditionnellement invité par un membre de la famille ou un ami<sup>35</sup>. Le candidat se fait alors parrainer par un syndiqué qui le présente à l'assemblée syndicale<sup>36</sup>. Chaque nouveau membre obtient alors un livret, un bouton montrant qu'il a payé sa cotisation et un matricule qu'il gardera toute sa carrière. Gare à celui qui ne paye pas ses cotisations, car il perdra son adhésion syndicale au bout

de trois mois<sup>37</sup>. De plus, chaque débardeur doit se procurer deux types de crochets : le classique avec un manche en bois et le crochet à *flour*<sup>38</sup>. Être dans le syndicat assure du travail puisqu'on doit prioritairement engager les membres arborant le bouton du mois sur leur personne. Si l'embauche d'un grand nombre de travailleurs est requise et qu'aucun syndiqué n'est disponible, on peut alors prendre un non-syndiqué<sup>39</sup>. En effet, de sa fondation en 1902 à la convention collective de 1972, le syndicat conserve précieusement le droit de fournir les effectifs nécessaires aux employeurs : ces derniers n'ont alors que très peu de contrôle sur l'embauche, les compétences et la formation de la main-d'œuvre<sup>40</sup>.

À part les assemblées, le syndicat organise assez peu d'activités réunissant les membres. Jusque dans les années 1950, le syndicat des débardeurs participe néanmoins durant la première semaine de mai à une grande procession allant de la rue Craig (Saint-Antoine) jusqu'à la chapelle Notre-Dame-de-Bon-Secours. Les débardeurs y arborent fièrement leurs étendards en velours dorés et leurs drapeaux. Aussi, durant le premier lundi du mois de septembre, le syndicat prend part au défilé de la Fête du Travail dans les rues du centre-ville. Puis, en après-midi, un pique-nique familial est organisé à l'Île Sainte-Hélène<sup>41</sup>. Depuis sa fondation en 1902, il exerce une grande autorité sur ses membres et possède le droit de leur imposer des amendes et des suspensions. C'est le cas, par exemple, pour avoir contesté le président, avoir surchargé les élingues, avoir tenu un langage inapproprié, avoir mal fait le travail, avoir pris le parti de l'employeur<sup>42</sup>. Dans sa thèse sur la corruption dans trois organisations ouvrières, Réjean Frénette offre cette réflexion qui aurait pu s'appliquer au

contexte syndical des débardeurs montréalais des décennies antérieures à 1960 :

Malgré ses nombreuses tentatives de démocratisation, ses campagnes de participation, le syndicat est devenu pour des milliers d'ouvriers une super-organisation, une bureaucratie qui vous écrase et vous conduit. Les possibilités de se faire entendre sont minimales, ainsi que très réduits sont les moyens de pression de l'intérieur. (...) L'organisation devient gigantesque et les géants font peur<sup>43</sup>.

### Un peu d'histoire

Avec l'industrialisation rapide que connaît Montréal entre 1880 et 1900, le mouvement syndical de la métropole vit des moments d'effervescence : 75% des grèves québécoises y ont lieu, dont 7% au port de Montréal seulement. Bien que le règlement des conflits tourne majoritairement en faveur du patronat, l'adhésion aux idées syndicales progresse<sup>44</sup>. En retard par rapport à ceux de Québec qui se sont syndiqués en 1860, les débardeurs montréalais s'organisent pour la première fois en 1877 dans l'Union des ouvriers de bord. Puis, en 1881, un millier de débardeurs ligué sous le nom de la *Ship's Labourers Society* obtiennent des augmentations salariales à la suite d'une grève de 24 jours<sup>45</sup>. Sous l'impulsion des Chevaliers du travail, deux locaux sont ensuite organisés selon les groupes linguistiques : le River Front, anglophone, et la Grande Hermine, francophone. Il semble que cette dualité entre les deux groupes ait retardé les progrès syndicaux au port de Montréal jusqu'au rapprochement de 1890, lorsqu'est créée l'assemblée *Black Diamond* regroupant autant les Canadiens français, les Irlandais que les Canadiens anglais<sup>46</sup>.

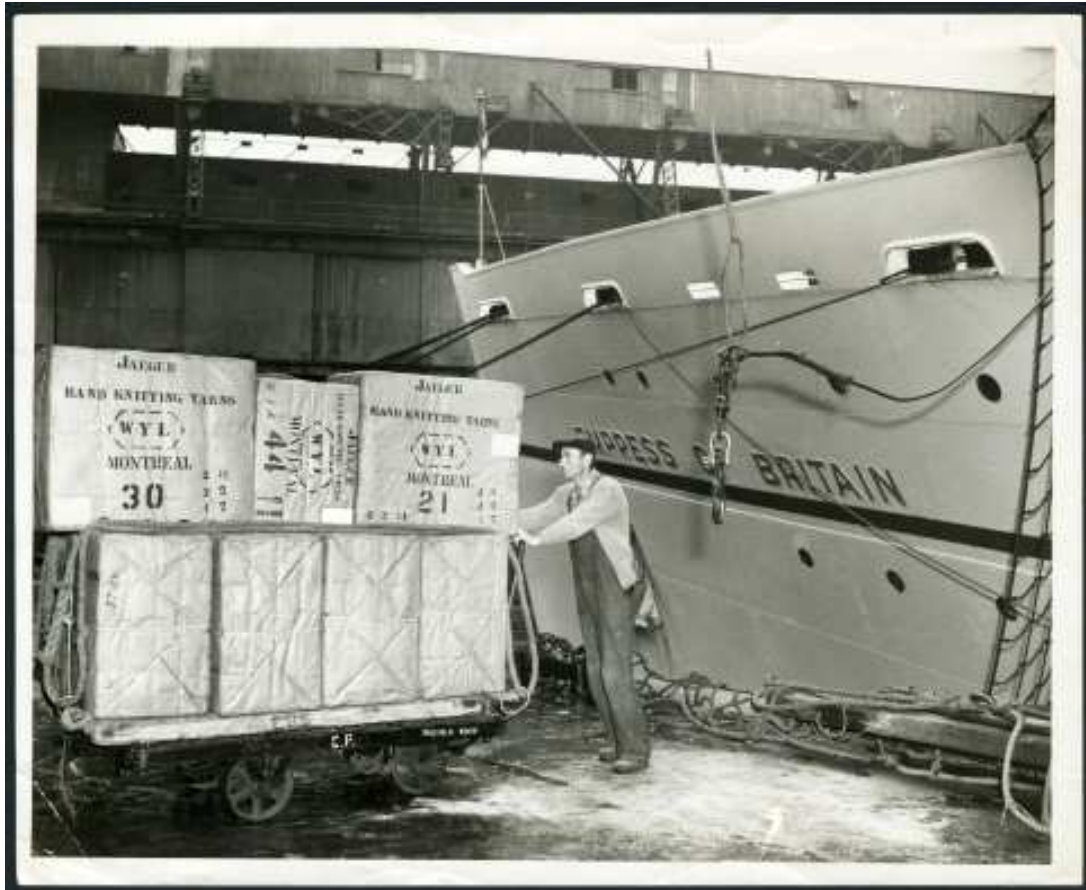
Le 17 août 1902 marque la date de fondation du local 373 affilié à la *International Longshoremen's Association (ILA)*<sup>47</sup>. Deux mois plus tard, une grève est déclenchée afin d'obtenir de meilleurs salaires. À quelques semaines de l'arrivée des glaces, les compagnies acceptent à contrecœur les demandes syndicales<sup>48</sup>. Au début de la saison de 1903, un autre conflit survient lorsque les demandes du syndicat sont refusées par les compagnies : plus de 3 000 débardeurs débraient et l'embauche de briseurs de grève entraîne la venue de la milice. En soutien aux débardeurs, le chef syndical américain Samuel Gompers, alors en visite à Montréal, vient prononcer un discours au parc Sohmer devant des milliers d'ouvriers<sup>49</sup>. Une entente est finalement signée lorsque le patronat accepte toutes les demandes sauf la principale, celle de la reconnaissance du syndicat<sup>50</sup>.

L'adhésion des débardeurs montréalais à l'*ILA* s'inscrit dans le contexte plus large des campagnes d'organisation des syndicats internationaux américains au Québec. Du début du XXe siècle jusqu'à la Première Guerre mondiale, ce mouvement domine le paysage syndical québécois : le nombre de leurs unités affiliées triple, passant de 74 à 236<sup>51</sup>. L'implantation des syndicats internationaux au Québec s'explique par l'expertise ainsi que par le soutien technique et financier plus considérables des syndicats américains; par la nécessité de syndicaliser les travailleurs canadiens pour les empêcher d'envahir le marché américain; et par la volonté d'exprimer une culture de classe plutôt que de mettre l'accent sur les différences nationales et culturelles<sup>52</sup>. Fondée en 1893 à Bay City au Michigan et affiliée à l'*American Federation of Labor (AFL)*, la *National Longshoremen's Association of the United States* devient « International » en 1895 lorsqu'elle accepte des membres du



Canada et prend définitivement le nom de *ILA* en 1907. Après s'être constitué autour des Grands-Lacs, le syndicat commence à recruter des membres partout aux États-Unis

et au Canada : du début du XXe siècle jusqu'aux années 1960, le nombre de membres se situe autour de 100 000<sup>53</sup>.



Omer St-Pierre a travaillé dans des années 1940 aux années 1960 (photo #27-45 de Ginette Poirier)

En raison notamment de nombreuses frictions avec le pouvoir central, les débardeurs montréalais rompent leurs liens avec l'*ILA* en mars 1907 et créent l'Association des débardeurs syndiqués du port de Montréal. Ce nouveau syndicat réussit rapidement à s'imposer et obtient la reconnaissance syndicale des armateurs en 1910<sup>54</sup>. La paix syndicale perdure pendant plus de 25 ans jusqu'à ce les compagnies

exigent en 1936 que les débardeurs adhèrent à un syndicat de boutique, l'Union Nationale Indépendante des Débardeurs de l'île de Montréal, en leur garantissant des contrats de débardage. Face à la désaffiliation de ses membres, l'Association des débardeurs revient sous l'égide de l'*ILA* en 1936 sous le nom de local 373 tandis que l'Union Nationale Indépendante des Débardeurs de l'île de Montréal fait de

même en 1937. Les tensions entre les deux entités amènent l'ILA à regrouper tous les membres montréalais sous le même local, le 375, à la fin de 1938<sup>55</sup>.

Comme l'indique Jacques Rouillard, ce retour à l'affiliation internationale s'inscrit dans la deuxième phase de syndicalisation nord-américaine. Celle-ci débute sous l'impulsion des politiques pro-syndicales, notamment la *Loi Wagner*, du président américain Franklin Delano Roosevelt durant les années 1930<sup>56</sup>. En moins d'une décennie, l'application de cette loi aide à doubler le nombre de syndiqués aux États-Unis. Comme il l'avait fait au tournant du XXe siècle, la vitalité du syndicalisme américain influence grandement celle des unités au nord de leur frontière. Ainsi, les revendications des débardeurs montréalais à partir de 1936 sont un prélude à la vague de syndicalisation qui s'abattit sur le Québec quelques années plus tard au moment où le gouvernement fédéral et le Québec adoptent des lois inspirées de la loi *Wagner*. De 1941 à 1946, le nombre de syndiqués passent de 157 700 à 259 700, soit de 20% à 30% de l'ensemble des travailleurs<sup>57</sup>. Selon Bernard Dionne, la forte présence des Canadiens français au sein de l'élite du Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTM), dont font partie des membres du syndicat des débardeurs, explique partiellement cet accroissement rapide<sup>58</sup>.

### Les années troubles

Avant les années 1960, les débardeurs ont longtemps accepté la dureté du travail en se disant que les salaires et la liberté demeuraient meilleurs que pour d'autres emplois. Impatiente et méfiante des structures syndicales en place, la génération des *baby-boomers*, plus instruite et plus militante que celle qui l'avait précédée,

exige dès leur entrée dans le monde du travail des changements rapides adaptés à leurs besoins. Cette nouvelle cohorte ne se satisfait plus du canevas traditionnel de leur syndicat. Pour elle, les leaders syndicaux en place représentent les vieilles idées : en plus d'exiger d'avoir leur mot à dire dans la modernisation et l'automatisation du travail, elle veut de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires. Ainsi, une frange des débardeurs syndiqués est fortement influencée par ce mouvement valorisant le machisme, le militantisme radical et, d'un certain point de vue, le renversement de l'ordre établi<sup>59</sup>. S'imbriquant dans le contexte de la Révolution tranquille et de la radicalisation du mouvement syndical, le ras-le-bol des débardeurs s'exprime avec de plus en plus de vigueur tout au long des années 1960 et 1970. Comme l'exprime Denis Bourassa :

Les anciens débardeurs avaient un certain respect pour le patron : ils avaient été habitués comme ça. Les baby-boomers étaient déjà un peu plus instruits et ils étaient un peu plus révolutionnaires que les gens de la génération de mon père et de mon grand-père. C'est là que les syndicats ont commencé à prendre plus de place et ils ont tassé pas mal de choses<sup>60</sup>.

C'est sous l'impulsion de cette *new generation*, qu'on assiste, sur les quais montréalais comme à beaucoup d'endroits en Amérique du Nord, à une flambée des grèves illégales. Ces rébellions culminent parfois en importants gains syndicaux, parfois en des actes de violence, d'intimidation et de vandalisme<sup>61</sup>. Convaincu de la force de l'action collective, ce nouveau militantisme s'incarne également dans un profond désir de progrès social et politique<sup>62</sup>. Par exemple, une caisse d'économie est mise sur pied au début des

années 1970 afin d'offrir des prêts et des conseils financiers aux membres : il s'agit alors d'accomplir un travail de pédagogie pour aider les travailleurs à améliorer par eux-mêmes leur qualité de vie. C'est donc dans une volonté de se départir d'un certain fatalisme que la nouvelle génération de militants, les « révolutionnaires » comme disent les plus vieux, a confronté les problèmes inhérents au monde des quais en réclamant des structures et des services pouvant améliorer leur situation<sup>63</sup>.

Bien que les relations de travail au port de Montréal restent parmi les moins acrimonieuses au niveau mondial depuis un demi-siècle, les quais montréalais sont témoins de treize grèves entre 1960 et 1975, dont quelques-unes très rudes. La ferveur revendicatrice est si forte qu'elle entraîne des affrontements violents entre les débardeurs et les forces de police. Armés, casqués et parfois à cheval, les policiers tentent de contenir les débardeurs ayant le crochet au poing et la rage au cœur<sup>64</sup>. Edgar Boutin se souvient d'ailleurs de la brutalité des confrontations :

Il y en a qui ont été blessés; des deux côtés. J'ai vu un cheval tombé sur ses deux pattes d'en avant parce que deux débardeurs avaient pris une *tie* de bois pour lui enfoncer dans le portrait... Ce n'était pas la faute du cheval! Ils auraient dû frapper la police qui était sur le cheval et qui donnait des coups de matraque aux débardeurs! Et il y a ensuite des débardeurs qui ont battu la police... Dans le temps des grèves, ça faisait dur ici<sup>65</sup>.

Chacune des négociations collectives reste un travail ardu, rendu encore plus difficile par la suspicion, la méfiance et la peur existant entre les deux clans<sup>66</sup>. Ainsi, entre 1948 et 1970, 75% des négociations collectives nécessitent le recours à un

médiateur ou à un arbitre<sup>67</sup>. Autant le patronat que le syndicat est à blâmer pour la situation : le premier refuse de délier les cordons de la bourse afin d'assainir la vie des quais et le deuxième manque cruellement de pragmatisme face aux changements technologiques<sup>68</sup>. De plus, les deux groupes n'entretiennent aucun dialogue durant la convention collective et attendent souvent à la dernière minute avant de transmettre leurs demandes afin d'ajouter de la pression sur la partie adverse<sup>69</sup>.

Le début des troubles au port survient au mois de septembre 1960 lorsqu'une querelle au sujet d'un contremaître dégénère en une grève de cinq jours impliquant 3000 travailleurs. Les débardeurs se rebellent à première vue contre les actions d'un contremaître de la Brown and Ryan, mais ils le font surtout contre leurs piètres conditions de travail<sup>70</sup>. En 1963, neuf mois après l'expiration de la convention et au bout de dix jours de grève, les débardeurs signent une entente favorable en obtenant entre autres une hausse salariale et une majoration de leurs avantages sociaux<sup>71</sup>. Après des grèves de quelques jours en 1964 et 1965, celle qui est survenue en 1966 peut être considérée, à ce moment-là, comme la pire de toute l'histoire du port de Montréal<sup>72</sup>. Survenue à la suite d'un incident concernant le contentieux des places de stationnement, le conflit paralyse les activités du port durant 37 jours et prend fin avec la promesse du premier ministre Lester B. Pearson de mettre sur pied la *Commission d'enquête sur les conditions de travail dans les ports du Saint-Laurent*<sup>73</sup>. L'entente de 1966 tourne à l'avantage des débardeurs et de Jean-Marc St-Onge, leur nouveau président (1966 à 1974). Leurs gains les plus importants sont des hausses salariales, une sécurité d'emploi partielle liée à la productivité et un partage plus équitable du travail entre les équipes. En

somme, le règlement maintient pour une dernière fois le métier traditionnel de débardeur<sup>74</sup>. Tel que promis par le premier ministre, la Commission présidée par Laurent Picard se met en branle en 1966 et dépose son rapport le 1<sup>er</sup> novembre 1967. Le rapport Picard ordonne la mise sur pied d'un comité de sécurité au travail et le maintien de la sécurité d'emploi. Le patronat, quant à lui, gagne la flexibilité des équipes et la diminution du nombre d'hommes dans les équipes<sup>75</sup>.

### **L'après-Picard**

Entre 1966 et 1968, d'autres commissions d'enquête, celles d'Arthur I. Smith et de Jules Deschênes, sont mises sur pied afin de faire le point sur les causes des conflits au port de Montréal<sup>76</sup>. On retrouve d'ailleurs, de manière assez éloquente, la célèbre phrase de Shakespeare sur la première page du rapport Deschênes : « Something is rotten in the State of Denmark »<sup>77</sup>. Aux yeux des enquêteurs, les facteurs les plus flagrants qui paralysent et gangrènent le port sont la baisse de la productivité, l'absence de formation, le manque d'autorité et de direction générale au port, la mauvaise vérification de la marchandise, le manque de surveillance, ainsi que l'incapacité à mettre en place des systèmes de standardisation des méthodes de travail et de contrôle de la main-d'œuvre<sup>78</sup>. En plus de recommander l'amélioration des conditions de travail des ouvriers, Jules Deschênes constate que des investissements sont obligatoires si l'on veut changer réellement les choses : « Si toute augmentation du coût d'exploitation est considérée comme un obstacle fatal (...) aussi bien renoncer immédiatement à la tâche et nous contenter de la médiocrité actuelle : le Port peut s'améliorer, mais il faudra y mettre le prix »<sup>79</sup>.

Les enquêtes Picard, Deschênes et Smith prônent également plusieurs actions qui seront mises en pratique : la formation d'un service de police plus efficace; l'érection de clôtures; une surveillance et une organisation plus adéquates des entrées du port; un nouveau système de gestion et de triage des marchandises; une interdiction formelle du jeu, de la consommation d'alcool et des prêts usuraires au port; la création d'un organisme tripartite regroupant le CPN, les compagnies et les syndicats<sup>80</sup>. Ce dernier point est rapidement mis en pratique puisque l'Association des Employeurs Maritimes (AEM) est créée un an après la Commission Picard, soit le 26 novembre 1968. Néanmoins, il faut attendre le début des années 1970 avant que l'organisme tripartite soit réellement mis en place<sup>81</sup>.

Après des arrêts de travail en 1968 et 1969, la grève de 1972 se démarque autant que celle de 1966. Ce conflit s'inscrit dans le contexte de la grève générale de mai 1972 où trois présidents des centrales syndicales, Louis Laberge, Marcel Pépin et Yvon Charbonneau, sont condamnés à un an d'emprisonnement pour avoir ignoré les injonctions de retour au travail. Au total, ce sont plus de 300 000 syndiqués qui participent à la contestation<sup>82</sup>. Le mouvement syndical se radicalise définitivement à partir de ce moment<sup>83</sup>. Il faut dire que le syndicalisme prend de la force au Québec, puisqu'entre 1961 et 1971, le nombre de syndiqués passe de près de 400 000 membres à plus de 725 000 membres<sup>84</sup>. La grève des débardeurs de 1972 se conclut au bout de 52 jours sur les bases qui dicteront à l'avenir les relations entre le syndicat et le patronat. Le syndicat reçoit d'importantes hausses salariales et une sécurité d'emploi complète pour la majeure partie de ses membres. Par contre, l'AEM obtient les pouvoirs d'embauche et

de *dispatch* qui étaient aux mains du syndicat, ce qui met fin au système des équipes<sup>85</sup>.

Selon l'AEM, la sécurité d'emploi négociée en 1972 est trop généreuse et amène d'importants déficits structurels : de sévères coupes de personnel sont exigées. Avec l'aide du gouvernement fédéral, l'AEM procède en 1973 et 1974 au rachat volontaire du contrat de plus de 700 débardeurs montréalais au coût de 12 000 \$ par homme<sup>86</sup>. C'est un pensez-y bien pour plusieurs, notamment pour ceux étant près de la retraite ou ceux s'étant lassés des changements et des querelles du port<sup>87</sup>. Une fois accepté, il n'y a toutefois plus de retour en arrière possible, comme le rappelle Edgar Boutin :

Ils ont tous perdu leur fonds de pension, toute leur séniorité et ils ont été obligés d'aller travailler sur la construction, tabarnak! (...) Le gars qui a pris ça et qui a commencé à boire, ça n'a pas duré très longtemps. Il est tombé ensuite le nez dans la rue. Il n'était plus capable de revenir au port : il avait vendu sa job pour 12 000 \$<sup>88</sup>.

La partie patronale revient à la charge durant les négociations collectives de 1975 afin d'alléger le poids de la sécurité d'emploi sur ses dépenses : le recours à la grève s'impose encore une fois. Le Parlement canadien adopte alors une loi spéciale obligeant les débardeurs à retourner au travail : l'offensive patronale réussit à affaiblir les paramètres de la sécurité d'emploi et à imposer un code de discipline plus sévère<sup>89</sup>. Le militantisme des membres, tiédi par des années de lutte et de tiraillements internes, perd de sa ferveur après la convention collective de 1975. Les relations de travail entrent ensuite dans une

période de trêve jusqu'au début des années 1980.

\*\*\*\*\*

Malgré qu'il constitue un milieu fermé où la démocratie reste un concept à géométrie variable, le syndicat des débardeurs a su s'inspirer, tout au long de son histoire, des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité dans ses rangs. Après la professionnalisation du métier à la fin du XIXe siècle, les débardeurs fondent en 1902 le local 373 avec l'aide de la *ILA*, un syndicat international américain. Après des conflits sur les quais et une désaffiliation de ce syndicat avant la Première Guerre mondiale, une paix relative s'installe jusqu'aux années 1930. Les débardeurs montréalais renouent avec l'affiliation à la *ILA* en mettant sur pied le local 375 en 1938.

Les années 1960 marquent le début d'un renouveau du militantisme sur les quais montréalais : la nouvelle génération refuse de vivre dans les mêmes conditions de travail que leurs pères et exige des changements. Les débardeurs constituent un groupe nombreux, déterminé et imprévisible qui renforcent leur pouvoir de négociations en déclenchant une dizaine des grèves entre 1960 et 1975. C'est dans ce contexte particulièrement sulfureux où se mêlent la Révolution tranquille, le nationalisme québécois et la radicalisation du syndicalisme que le militantisme des débardeurs permet de remporter plusieurs importantes victoires syndicales.

Les négociations avec les employeurs sont difficiles et les nombreuses grèves, très rudes. Pour mettre fin à l'impasse, le gouvernement fédéral met en place plusieurs commission d'enquête qui déboucheront finalement sur la création en 1968 de l'Association des Employeurs Maritimes (AEM), un organisme tripartite

composé du syndicat des débardeurs, du CPN et des compagnies maritimes et de débarquement. De plus, les débardeurs peuvent dorénavant profiter de la sécurité d'emploi partielle à partir de 1966 et complète après 1972, mais doivent rapidement diminuer leurs effectifs. La grève de 1975 marque la fin de la période trouble au port : la loi

spéciale votée par le gouvernement fédéral met fin au militantisme. Le syndicat entre alors dans une période de dormance qui durera quelques années. Ainsi, autant au début du siècle que dans les décennies 1930 et 1960, le syndicat des débardeurs affiche une grande combativité pour appuyer ses revendications.

## Notes et références

---

<sup>1</sup> Complément d'un article paru au précédent numéro du Bulletin (automne 2013, vol. 39, no 2). Il est tiré du rapport de recherche *Une vie de débardeur : troubles et changements au port de Montréal, 1960-1975* de la maîtrise en histoire appliquée de l'UQAM, remis en juillet 2014. Il comprend des entrevues réalisées auprès de 14 débardeurs retraités entre le 4 et le 21 mars 2013. Pour plus d'informations sur les sources, voir les notes à l'article du numéro d'automne 2013.

<sup>2</sup> Entrevue (SVPM) CROTEAU-JANELLE/0-5m; Entrevue (SVPM) GAUTHIER/45-50m.

<sup>3</sup> Entrevue (SVPM) GAUTHIER/15-20m (traduction libre).

<sup>4</sup> Jules Deschênes, *Enquête sur les vols et le pillage dans le port de Montréal*, p. 62, 269; Arthur I. Smith, *Rapport de l'enquête sur certaines conditions, certains agissements et certaines questions ayant donné lieu à de l'agitation ouvrière aux ports de Montréal, Trois-Rivières et Québec*, p. 17. Deschênes affirme qu'il y a près de 1200 « gars de chars » en 1967 tandis que Smith en dénombre 800 en 1968; Entrevue (SVPM) BOUSQUET/15-20m; Entrevue (SVPM) GAUTHIER/50-55m; Entrevue (SVPM) GIROUX/15-20m.

<sup>5</sup> Elwyn E. Bowker, *Unemployment Among Dock Labourers in Montreal*, Montréal, Mémoire de M. A., Université McGill, 1933, p. 174; Arthur I. Smith, *Rapport de l'enquête sur certaines conditions, certains agissements et certaines questions ayant donné lieu à de*

---

*l'agitation ouvrière aux ports de Montréal, Trois-Rivières et Québec*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1970, p. 16; Entrevue DUPUIS/CD1/55-60m.

<sup>6</sup> Rapports annuels de la Commission du havre de Montréal, *op. cit.*, 1928; Entrevue LAVOIE/CD1/45-50m; Entrevue (SVPM) CARON/15-20m; Entrevue (SVPM) CROTEAU-JANELLE/5-10m;.

<sup>7</sup> Entrevue AHIER/CD2/25-30m; Entrevue BISHOP/CD1/50-55m; Entrevue BOUCHARD/CD2/30-35m; Entrevue BOUTET/CD2/35-55m; Entrevue BOUTIN/CD2/5-10m; Entrevue COLLIN/CD2/25-35m; Entrevue DUBÉ/CD2/40-50m; Entrevue DUPUIS/CD1/50-55m; DUPUIS/CD2/15-25m; Entrevue LERICHE/CD2/0-5m.

<sup>8</sup> Entrevue BOUTET/CD2/50-55m.

<sup>9</sup> Un « seineux » est un travailleur allant sur les quais à la recherche d'ouvrage. Venant probablement du Bas-Saint-Laurent, le mot « seineux » dérive de « seiner » qui signifie lancer son filet de pêche à l'eau en espérant ramener du poisson. Plusieurs termes sont également utilisés, comme *scabs* et *shenagoes*, pour désigner les travailleurs occasionnels du bord de l'eau.

<sup>10</sup> Réal Bibeault, *op. cit.*, p. 18-21; Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 15, 17, 108; Entrevue COLLIN/CD1/40-45m.

<sup>11</sup> John B. Foster, *op. cit.*, p.302.

<sup>12</sup> Elwyn E. Bowker, *op. cit.*, p. 76.

---

<sup>13</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 49-50.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 50; Entrevue COLLIN/CD2/50-55m.

<sup>15</sup> Entrevue BISHOP/CD2/0-5m

<sup>16</sup> Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p. 174.

<sup>17</sup> Charles B. Barnes, *The Longshoremen*, Philadelphie, Press of Wm F. Fell Co., 1915, p. 19; Jean-Pierre Castelain, *Manières de vivre, manières de boire: alcool et sociabilité sur le port*, Paris Éditions Imago, P.U.F., 1989, p. 59-60; Entrevue COLLIN/CD2/45-50m.

<sup>18</sup> Elwyn E. Bowker, *op. cit.*, p. 27; Francis Gaudet, *op. cit.*, p.42-44.

<sup>19</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 67; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p.7; Entrevue BISHOP CD2/35/40m; Entrevue BOUTET/CD1/55-60m; Entrevue DUBÉ/CD2/15-25m; Entrevue DUPUIS/CD2/50-55m; Entrevue (SVPM) COMEAU /0-5m.

<sup>20</sup> Entrevue COLLIN/CD2/45-55m.

<sup>21</sup> Entrevue BOUCHARD/CD2/55-60m; Entrevue Jean-Pierre Collin, 21 janvier 2013.

<sup>22</sup> Entrevue DUBÉ/CD1/15-20m; Entrevue DUPUIS/CD2/55-60m; Entrevue FERGUSON/CD1/50-55m.

<sup>23</sup> Entrevue BOURASSA/CD1/25-30m.

<sup>24</sup> Pauline Desjardins, *Le Vieux-Port de Montréal, Montréal Ed. de l'Homme et Société du Vieux-Port de Montréal*, 2007, p. 100.

<sup>25</sup> Karl Trolsaas, « Histoire de l'Association des débardeurs syndiqués du port de Montréal depuis son organisation en 1902 », Montréal, Le Débardeur, 6e édition, 1929, p.3.

<sup>26</sup> Annuaire Lovell 1920-1970; Benoît Brouillette, « Le port et les transports », dans Montréal économique, Montréal, Fides/École des HEC, 1943, p. 164; Entrevue AHELO/CD1/15-20m; Entrevue BOUTET/CD2/0-5m, BOUTET/CD2/40-45m; Entrevue (SVPM) LIMOGES/55-60m.

<sup>27</sup> Entrevue BOUTET/CD2/0-5m.

<sup>28</sup> Entrevue BISHOP/CD2/0-5m.

<sup>29</sup> Emamuddeen Khan, *Industrial Relations in the Canadian Longshoring Industry: A Case Study of Collective Bargaining in the Ports of Montreal and Vancouver*, Londres, Thèse de Ph. D., University of Londres, 1972, p. 120; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p. 6, 174; Arthur I. Smith, *op. cit.*, p. 17-19, 24.

<sup>30</sup> Entrevue AHELO/CD1/10-15m.

<sup>31</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 37-38, 49. Étant donné que de nombreux débardeurs sont souvent absents, un membre de chacune des cent équipes est désigné pour assister aux assemblées.

<sup>32</sup> Robert H. Babcock, « Saint John Longshoremen during the Rise of Canada's Winter Port », *Labour/Le travail*, 25, 1990, p. 23; Entrevue AHELO/CD2/55-63m; Entrevue BISHOP/CD2/5-10m; Entrevue BOURASSA/CD2/0-05m; Entrevue BOUTET/CD2/55-60m; Entrevue BOUTIN/CD2/25-30m; Entrevue COLLIN/CD1/35-45m; Entrevue DUPUIS/CD2/45-55m; Entrevue FERGUSON/CD1/40-50m, FERGUSON/CD2/35-45m.

<sup>33</sup> Entrevue AHIER/CD2/0-5m.

<sup>34</sup> Elwyn E. Bowker, *op. cit.*, p. 27; Elmer Cleary, *op. cit.*, p.43-44; Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 52; Entrevue (SVPM) CARON/0-5m.

<sup>35</sup> Réal Bibeault, *Le syndicat des débardeurs de Montréal*, Montréal, Mémoire de M.A., Université de Montréal, p. 19; Entrevue BOUTET/CD1/0-5m; Entrevue AHELO/CD1/10-15m; Entrevue BOURASSA/CD2/20-25m; Entrevue BOUTET/CD1/40-45m; Entrevue BOUTIN/CD1/10-15m; Entrevue BOUTIN/CD1/25-30m; BOUTIN/CD1/45-50m; , BOUTIN/CD2/55-58m; Entrevue DUBÉ/CD1/35-40m. Entrevue DUBÉ/CD2/10-15m; Entrevue DUPUIS/CD1/10-15m, DUPUIS/CD2/10-15m.

<sup>36</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 49-50; Entrevue AHIER/CD2/0-5m; Entrevue BISHOP/CD1/10-

---

15m; Entrevue BOURASSA/CD2/20-25m; Entrevue BOUTIN/CD1/20-25m.

<sup>37</sup> Réal Bibeault, *op. cit.*, p.22; Entrevue AHELO/CD1/10-15m.

<sup>38</sup> Entrevue DUBÉ/CD1/35-40m; Entrevue (SVPM) GAUTHIER/0-5m.

<sup>39</sup> Réal Bibeault, *op. cit.*, p. 20, 30-32; Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 41; Entrevue BOUTET/CD1/5-10m.

<sup>40</sup> Elmer Cleary, *op. cit.*, p. 97-99; Jules Deschênes, *op. cit.*, p. 224; Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 32.

<sup>41</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 46-47; Entrevue BOUCHARD/CD1/30-35m; Entrevue BOUTET/CD2/50-55m; Entrevue BOUTIN/CD2/25-35m; Entrevue COLLIN/CD1/20-25m; Entrevue FERGUSON/CD1/20-25m.

<sup>42</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 40-41; Arthur I. Smith, *op. cit.*, p. 24, 38; Entrevue LAVOIE/CD1/45-50m.

<sup>43</sup> Réjean Frénette, *Le phénomène de la corruption dans trois organisations ouvrières*, Mémoire de relations industrielles, Université de Montréal, 1968, p. 4-5.

<sup>44</sup> Robert H. Babcock, *op. cit.*, p.22; Yvan Lamonde, *La culture populaire à Montréal 1880-1920*, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982, p.122-124.

<sup>45</sup> Peter C. Bischoff, *Les débardeurs du port de Québec : Tableau des luttes syndicales, 1831-1902*, p. 36; Elmer Cleary, *op. cit.*, p. 34.

<sup>46</sup> Robert H. Babcock, *op. cit.*, p. 21; Centrale de l'Enseignement du Québec, *Histoire du mouvement ouvrier au Québec : 150 ans de luttes*, Montréal, CSN/CEQ, 1984, p. 58-59; Elmer Cleary, *op. cit.*, p. 36; Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*, Boréal, 1989, p. 467.

<sup>47</sup> Elmer Cleary, *op. cit.*, p.42-43; Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 30.

<sup>48</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 31.

<sup>49</sup> Centrale de l'Enseignement du Québec, *op. cit.*, p. 92.

<sup>50</sup> Elmer Cleary, *op. cit.*, p. 97-99; Francis Gaudet, *op. cit.*, p.32.

<sup>51</sup> Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*, p. 89.

<sup>52</sup> Centrale de l'Enseignement du Québec, *op. cit.*, p. 51.

<sup>53</sup> Elmer Cleary, *op. cit.*, p.37-39; Réjean Frénette, *op. cit.*, p. 61-63; Vernon Jensen, *Strife on the Waterfront. The Port of New York since 1945*, Ithaca, Cornell University Press, 1974, p. 29.

<sup>54</sup> Elmer Cleary, *op. cit.*, p. 112-113, 116; Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 33.

<sup>55</sup> Réal Bibeault, *op. cit.*, p. 4; Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 33-34; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p. 275. La deuxième affiliation avec l'ILA durera finalement beaucoup plus longtemps que la première, soit de 1938 à 1990.

<sup>56</sup> Ces politiques reconnaissent le droit des syndiqués à la convention collective et obligent les employeurs à négocier de bonne foi.

<sup>57</sup> Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*, p. 159, 201, 210.

<sup>58</sup> Bernard Dionne, « Les Canadiens français et les syndicats internationaux : le cas de la direction du Conseil des métiers et du travail de Montréal (1938-1958) », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 43, no 1, 1989, p. 31-61; Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal, 2008, p. 89. Il faut dire qu'avant la Deuxième Guerre mondiale plus de la moitié des syndiqués québécois font partie des syndicats internationaux tandis que les autres sont affiliés à des syndicats nationaux ou des syndicats catholiques.

<sup>59</sup> Bryan D. Palmer, *Canada's 1960s. The Ironies of Identity in a Rebellious Era*, Toronto, Presses de l'Université de Toronto, 2009, p. 216 à 221; Alexander C. Pathy, *op. cit.*,



---

p. 71-72; Entrevue AHIER/CD2/5-10m; Entrevue BISHOP/CD2/0-5m; Entrevue COLLIN/CD2/40-50m; Entrevue DUBÉ/CD2/75-87m; Entrevue DUPUIS/CD1/35-40m; Entrevue LAVOIE/CD1/20-25m, LAVOIE/CD1/45-50m.

<sup>60</sup> Entrevue BOURASSA/CD1/10-15m. Voir aussi : Entrevue COLLIN/CD1/35-50m, COLLIN/CD2/35-40m; Entrevue DUPUIS/CD1/45-50m.

<sup>61</sup> Bryan D. Palmer, *op. cit.*, p. 229 à 233.

<sup>62</sup> John B. Foster, *op. cit.*, p. 299; Sean Mills, *Contester l'empire. Pensée postcoloniale et militantisme politique à Montréal, 1963-1972*, Montréal, Hurtubise, 2010, 349 p.; Entrevue BOURASSA/CD1/45-50m; Entrevue FERGUSON/CD2/30-35m.

<sup>63</sup> Entrevue BOUTET/CD2/55-60m; Entrevue COLLIN/CD2/50-55m; Entrevue LAVOIE/CD1/45-50m.

<sup>64</sup> Entrevue AHELO/CD2/50-60m; Entrevue AHIER/CD2/0-5m; Entrevue BISHOP/CD2/0-5m; Entrevue BOURASSA/CD2/0-05m; Entrevue BOUTET/CD2/35-40m.

<sup>65</sup> Entrevue BOUTIN/CD2/25-35m.

<sup>66</sup> Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p.17, 279; Entrevue BOURASSA/CD1/45-50m; Entrevue COLLIN/CD1/40-45m.

<sup>67</sup> Emamuddeen Khan, *op. cit.*, p.154.

<sup>68</sup> Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p.282; Entrevue BOURASSA/CD2/5-10m.

<sup>69</sup> Emamuddeen Khan, *op. cit.*, p.141.

<sup>70</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p.87-89; Emamuddeen Khan, *op. cit.*, p.169-171; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p.17.

<sup>71</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p.91-94; Emamuddeen Khan, *op. cit.*, p.169-171.

<sup>72</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p.97-104.

<sup>73</sup> Les enquêtes se font sur les ports de Montréal, Québec et Trois-Rivières.

---

<sup>74</sup> Francis Gaudet, *op. cit.*, p. 85, 97-106; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p. 28-29, 32; Entrevue AHIER/CD2/5-10m; Entrevue BOURASSA/CD1/55-60m.

<sup>75</sup> John B. Foster, *op. cit.*, p. 299; Laurent Picard, *op. cit.*, p. 38, 108-109.

<sup>76</sup> Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p.94-95, 153.

<sup>77</sup> Jules Deschênes, *op. cit.*, p. -a-.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 69, 150-154; Emamuddeen Khan, *op. cit.*, p.228; Laurent Picard, *op. cit.*, p.16, 22, 76; Arthur I. Smith, *op. cit.*, p.6-7, 19, 60, 173.

<sup>79</sup> Jules Deschênes, *op. cit.*, p.165, 175-176.

<sup>80</sup> Arthur I. Smith, *op. cit.*, p.70.

<sup>81</sup> John B. Foster, *op. cit.*, p.300; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p.171, 274; Arthur I. Smith, *op. cit.*, p.12.

<sup>82</sup> La Centrale de l'enseignement du Québec, *op. cit.*, p. 266-267.

<sup>83</sup> Rouillard, Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours, p.447; Rouillard, *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*, p. 294-295

<sup>84</sup> Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*, p. 289; Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*, p. 288-289.

<sup>85</sup> John B. Foster, *op. cit.*, p.301-302; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p. 183 à 282.

<sup>86</sup> *Ibid.*, p. 301-302; Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p.225.

<sup>87</sup> Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p. 279; Entrevue DUPUIS/CD2/45-50m.

<sup>88</sup> Entrevue BOUTIN/CD2/30-40m.

<sup>89</sup> Alexander C. Pathy, *op. cit.*, p. 279.

## Biographie

Edmond Fournier, charpentier-menuisier à Montréal  
(1876-1946).

La petite histoire d'une famille ouvrière écrite sur de  
simples cartes postales

---

**Louis Fournier<sup>1</sup>**

petit-fils d'Edmond Fournier

---



Edmond Fournier photographié au chantier de construction de la Palestre nationale à Montréal en 1914. Il était membre d'un grand syndicat nord-américain, la Fraternité unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique, section locale 134, qui sera un syndicat de la FTQ.

Mon grand-père, Edmond Fournier, est arrivé à Montréal en octobre 1910 pour y chercher de l'ouvrage dans le bâtiment. Son beau-frère, Joseph Martel, qui vit dans la

métropole depuis un an, y a trouvé du travail comme charpentier et menuisier. Edmond vient donc le rejoindre pour tenter sa chance lui aussi.

Alors âgé de 33 ans, mon aïeul est un grand costaud de six pieds qui arbore une belle grosse moustache brune. Il porte souvent sa casquette d'ouvrier, lui qui a travaillé une douzaine d'années comme homme à tout faire dans une manufacture de vêtements de travail, la Warwick Overalls. Derrière lui à Saint-Albert-de-Warwick, un gros village situé non loin de Victoriaville dans les Bois-Francs, il a dû laisser sa femme, Albertine Martel, et son fils de cinq ans, Donat, en attendant qu'ils puissent venir le rejoindre dans la métropole.

La première lettre qu'il envoie à sa femme est une simple carte postale, en noir et blanc, qui porte cette inscription : *Montréal : vue générale prise de l'Île Sainte-Hélène*. Les gens du peuple s'écrivaient alors souvent sur de telles cartes. Edmond rassure Albertine : « *Chère épouse, je t'écris quelques mots pour te dire que je me suis rendu heureusement en ville. Joseph était à la station et Freddy est venu veiller. Je vais prendre mon ouvrage à midi. Je t'en écrirai plus long un autre tantôt. Edmond* ». La « station », c'est la vieille gare Bonaventure dans l'ouest de la ville. Freddy Lainesse est un cousin.

#### **Une « union américaine »**

Edmond Fournier commence donc à travailler comme charpentier et menuisier dans le bâtiment. Albertine et le petit Donat viennent le retrouver peu après à Montréal. Ils habitent un modeste logement au 741, rue Ontario Est, près de la rue Panet, dans la paroisse du Sacré-Cœur. Ils vivent dans le « Faubourg à m'lasse », ainsi qu'on appelle ce coin du quartier Sainte-Marie à cause de la forte odeur de la mélasse en tonneaux qu'on décharge, sur les quais du port, des bateaux venus des Antilles. La mélasse est alors le « sucre du pauvre ».

Comme travailleur de la construction, Edmond adhère à un syndicat, une « union » comme il dit. Sur sa carte de membre, on peut lire : *Fraternité Unie des Charpentiers-Menuisiers d'Amérique - United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, section locale 134*. Cette « union internationale », c'est-à-dire nord-américaine, est l'une des plus puissantes au Québec dans la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle. Edmond sera fier de son « union américaine » et de la force qu'elle représente pour lui obtenir de bonnes conditions de travail et de salaire.

#### **Les Fournier d'Amérique**

Dans le Québec de la « revanche des berceaux », les familles nombreuses prolifèrent. Ainsi, Edmond Fournier est le seizième d'une famille de dix-sept enfants, dix garçons et sept filles. Fils de Jean-Baptiste Fournier, cultivateur, et d'Éléonore Gazé, il est né le 21 octobre 1876 à Saint-Thomas de Montmagny, au bord du fleuve Saint-Laurent sur la rive sud de Québec. L'endroit est le berceau des Fournier d'Amérique. L'ancêtre commun des Fournier, Guillaume, parti de la province de Normandie en France, était débarqué à Québec vers 1650, sous le règne de Louis XIV, avant de prendre racine à Montmagny.

En 1882, les parents d'Edmond doivent quitter la terre paternelle à Saint-Thomas pour s'établir sur une ferme à Saint-Albert de Warwick dans le comté d'Arthabaska. Edmond a alors cinq ans. Cinq de ses frères aînés – Téléspore, Adélarde, Louis, Georges et Alfred - doivent s'exiler aux États-Unis, vers 1885, afin de trouver du travail et gagner leur vie. Ils vont s'installer à Pawtucket et Central Falls, des villes jumelles du Rhode Island.

#### **Expatriés aux États-Unis**

Les frères Fournier font partie du million de Franco-Américains qu'on dénombre aux États-Unis au début du 20<sup>e</sup> siècle. Ils forment alors près de la moitié des travailleurs et travailleuses du textile et du vêtement en Nouvelle-Angleterre. Des familles entières allaient « weaver » (tisser) dans les filatures, qu'on appelait les « factoreries de coton ». Pawtucket, qui a abrité la première usine de textile aux États-Unis, fut le berceau de l'industrialisation américaine.

Edmond a donc une ribambelle de frères et sœurs et ils s'écrivent beaucoup sur des cartes postales, parfois insérées dans des enveloppes. L'écriture est bien tassée car il faut en raconter le plus possible en peu d'espace et peu de mots. On y parle de la famille, bien sûr, mais aussi beaucoup du travail, de l'« ouvrage » comme ils disent, ce travail que plusieurs ont pu décrocher aux États-Unis tout proches.

Une « post card » des « États », parmi tant d'autres, arrive à Montréal en 1912 : « Un mot pour vous dire qu'on envoie Laura en promenade au Canada avec Octave. Elle part dimanche le 31 de ce mois. Si vous voulez avoir la bonté d'aller les chercher aux chars. Chacun un baiser. Votre frère et belle-sœur, Louis et Eugénie. » Les « chars », ce sont les « gros chars », c'est-à-dire les trains, alors que les « p'tits chars » sont les tramways de Montréal.

Louis, qui envoie ses enfants visiter la famille à Montréal, est un cheminot, préposé à l'entretien des voies de chemin de fer à Pawtucket, tout comme son frère Georges. Télésphore et Alfred travaillent dans les filatures. Adélar est épiciers-boucher à Central Falls.

### **1, 05 \$ par jour**

Georges écrit à son tour quelque temps

après : « Cher frère et belle-sœur, vous ne pouvez vous imaginer la grande nouvelle que j'ai à vous apprendre. Samedi dernier, ma femme Olivine a fait l'achat de deux petites filles. Cela pourrait peut-être empêcher notre promenade au Canada, mais ne perdez pas espérance. S'il y a moyen, nous irons quand même. »

D'autres cartes arrivent au fil des mois et des années : d'Amabilis, une des sœurs d'Edmond restée à la campagne; d'Alfred Martel, le beau-frère monté travailler dans une scierie à Macamic en Abitibi; de la jeune nièce américaine Aurore Fournier partie trouver de l'ouvrage dans un atelier de vêtement à Leominster au Massachusetts. Aurore écrit le 19 octobre 1914 : « *Je suis bien contente d'être rendue par ici. Je travaille et j'aime bien ça. Je fais la même ouvrage qu'Hélène. Ça va faire trois semaines que je travaille. Astheure je fais 1,05 \$ par jour et quelquefois 1,12 \$ et on a de l'ouvrage en masse.* » Elle écrit à nouveau un peu plus tard : « *Chez nous sont tous bien. Je travaille toujours et j'aime bien mon ouvrage. Maintenant, je fais des chemises d'hommes. C'est une ouvrage propre.* »

En août 1914, on reçoit à Montréal une carte postale signée par Omer Martel, jeune beau-frère d'Edmond qui est allé travailler aux récoltes dans les prairies de l'Ouest du Canada : « *Je suis arrivé à Winnipeg. Je dois prendre le train demain à 9 heures pour Forget en Saskatchewan. Ça coûte 10,35\$ pour aller là-bas. Si je trouve pas d'ouvrage là, je vas plus loin. Ça coûte une demi cenne du mille. Je vous assure que le voyage été bien long parce que j'ai pas eu d'associé pour monter.* » 1914 est aussi l'année où meurt en octobre, au début de la Grande Guerre, le père d'Edmond, Jean-Baptiste Fournier, à l'âge de 81 ans, sur sa ferme à Saint-Albert de Warwick. La mère

d'Edmond, Éléonore, le rejoindra en 1919 à 84 ans.

### Un accident du travail

À Montréal, Edmond Fournier travaille toujours comme charpentier et menuisier. Parfois il doit chômer. Parfois aussi il doit faire la grève.

En 1915, il est malheureusement victime d'un accident du travail. Il fait une chute de 55 pieds, du haut d'un échafaudage, lors de la construction du noviciat des Frères des Écoles chrétiennes à Laval-des-Rapides. Il s'en tirera par miracle mais gardera un léger boitillement pour le reste de ses jours. On évoque ce triste évènement dans une carte du Nouvel An postée de Central Falls à la fin de décembre : *« Il y a une bonne secousse qu'on s'est vus. Edmond, espérons que la nouvelle année sera plus heureuse pour vous que celle qui vient de se terminer dans la malchance. Nous vous souhaitons une bonne santé et un prompt rétablissement »*. La carte est signée : *« Adélard et son épouse Marie-Anne »*.

Les accidents et les maladies du travail sont le sort de tant de travailleurs, comme en témoigne cette carte postée de Warwick par la belle-sœur d'Edmond, Marie-Anna Martel : *« Jean-Louis Bédard est mort, il va être enterré demain. Il est mort de consommation, comme ses trois sœurs. Celle qui reste vaut pas beaucoup mieux, elle diminue tranquillement. »* La « consommation », c'est la tuberculose. Les Bédard travaillaient à la manufacture de la Warwick Overalls. Marie-Anna termine sa carte en annonçant à sa sœur sa visite prochaine à Montréal : *« Tâche de venir au devant de moi aux chars. S'il peut pas faire trop froid, je pars en chapeau d'été... »*

### « Venez travailler par ici »...

Edmond Fournier a recommencé à travailler et à chômer. Le petit Donat va à l'école Plessis, rue Ontario. Le dimanche matin, après la messe à l'église Sacré-Cœur de Jésus, Edmond sort son grand cahier rouge où il a transcrit, d'une écriture appliquée, les paroles de belles chansons d'ici et de France. Il chante alors d'une bonne voix ses airs préférés. Dans la famille Fournier, on aime bien chanter.

Une des nombreuses cartes du Nouvel An 1916, timbrée à Pawtucket, est datée du 30 décembre. Elle vient de Louis, le cheminot, et de sa femme Eugénie qui écrit : *« De ce temps-ci, il fait très froid. Il faut chauffer les deux poêles. Aussi, Louis a la bouteille à la main. Il vient de me donner un petit verre de chartreuse et je ne vois plus très clair. J'ai toutes les misères du monde à écrire. »* Elle continue d'une écriture un brin tremblotante : *« Ici tout le monde travaille, il y a beaucoup d'ouvrage. Venez travailler par ici si vous n'avez pas d'ouvrage. Chacun un bon bec du Jour de l'An. »*

Séduits par ce chant des sirènes, des dizaines de milliers de Québécois – de Canadiens français, comme on les appelait alors – se sont expatriés dans les États américains de la Nouvelle-Angleterre pour y trouver du travail. Afin de gagner leur vie, ils ont dû choisir l'exil aux États-Unis, là où on les appellera longtemps des Franco-Américains. Hélas, au fil des années, leurs enfants et leurs petits-enfants allaient finir par perdre leur langue et leur culture françaises et devenir, simplement, des Américains.

\*\*\*\*\*

Cette petite tranche de l'histoire de ma famille, c'est l'histoire bien ordinaire de dizaines de milliers de travailleurs et de

travailleuses du Québec vers la fin du 19<sup>e</sup> siècle et au début du 20<sup>e</sup> en Amérique du Nord. Mais Edmond Fournier, c'est mon grand-père. Voilà pourquoi j'ai tant d'affection pour ce vieux charpentier et, à travers lui et sa famille, pour toute la classe ouvrière.

*Edmond Fournier est décédé le 14 septembre 1946, à 69 ans. Son épouse Albertine l'avait précédé, au début de la Crise, le 12 octobre 1929.*

## Notes et références

---

<sup>1</sup> Louis Fournier a été directeur des communications de la FTQ avant de prendre sa retraite en 2005. Il a écrit plusieurs ouvrages sur l'histoire du mouvement syndical, notamment une *Histoire du mouvement ouvrier au Québec - 150 ans de luttes*, une biographie de Louis Laberge *Le Syndicalisme c'est ma vie*, une *Histoire de la FTQ 1965-1992* et une histoire des débuts du Fonds de solidarité FTQ, *Solidarité Inc.*

# Histoires orales

## Les Militants

---

### Productions Ferrisson

---

Heureuse initiative, les Productions Ferrisson présentent une vingtaine d'entrevues avec des dirigeants et permanents syndicaux qui racontent leur expérience dans le mouvement syndical et coopératif. D'autres entrevues vont suivre. Les artisans de ce projet, Darisse Bellavance, Fernand Foisy et Nelson Dumais, veulent transmettre la connaissance de l'histoire du syndicalisme québécois et des mouvements sociaux. C'est une source importante d'informations pour tracer l'histoire du syndicalisme québécois. On peut visionner ces entrevues sur le site web **Les Militants** à <http://ferrisson.com>

**Lionel Bergeron** : militant dans les syndicats d'enseignants-es de 1950 à 1980.

**Maurice Boucher** : ferblantier naval de métier, président de syndicat et d'une fédération CSN (métallurgie, mines et produits chimiques) et conseiller à la formation (CSN).

**Joseph Caron** : président de syndicat (aluminerie) et du conseil central (CSN-Côte Nord); conseiller syndical dans les luttes en faveur des ACEF, des caisses d'économie et de l'Aide juridique.

**Normand Caron** : responsable de la formation à la FTQ et au Fonds de solidarité FTQ.

**Yvon Charbonneau** : président de la CEQ (1970-78; 1982-88) et député du Parti libéral à Québec (1994-97) et à Ottawa (1997-2004).

**Paul Cliche** : journaliste (La Presse, Le Devoir), syndicaliste (CSN) et militant-fondateur du Front d'action politique (FRAP), du Rassemblement des citoyens de Montréal (RCM) et de Québec Solidaire.

**Pierre Paul Côté** : syndicaliste dans l'enseignement dans les moments forts de luttes syndicales des années 60 à 80.

**Robert Dean** : directeur aux Travailleurs unis de l'automobile (UAW-TUA) lors des conflits de travail de GM (1970) et United Aircraft (1974-75), puis député du PQ(1981-85) et ministre du Revenu et ministre délégué de l'Emploi et de la Concertation.

**Jean-Guy Frenette** : économiste à la FTQ (1970-1983) et responsable du développement stratégique au Fonds de solidarité FTQ.

**Fernand Foisy** : dirigeant au sein du Syndicat des cols blancs (Ville de Montréal) et secrétaire général du Conseil central CSN à Montréal (1968-1974).

**Jean-Marie Gonthier** : secrétaire-trésorier de la section locale 510 des TCA (United Aircraft) (1967-1975) et ensuite conseiller syndical à la FTQ en formation et en santé-sécurité.

**Micheline Jourdain** : présidente du Syndicat des enseignants de Le Royer (CEQ) en 1974 et ensuite conseillère syndicale à la CEQ.

**Régine Laurent** : infirmière et membre du comité exécutif de la FIIQ (1991-2001); présidente de l'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM) de 2005 à 2009 et de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) depuis 2009.

**André Laurin** : conseiller syndical à la CSN à compter de 1962 et à l'origine de la naissance de l'Aide juridique et des ACEF.

**André Leclerc** : conseiller syndical à la FTQ durant plus de 40 ans; très actif dans des dossiers comme le lockout de La Presse, la grève de la United Aircraft et dans le domaine de la internationale.

**Victor Leroux** : vice-président au Conseil central CSN de Montréal (1968-1972), représentant régional de l'ensemble des syndicats SFPQ à Montréal (1972-76) et conseiller syndical (1982-2000).

**Raymond Parent** : président du Conseil central CSN à Québec et de la Fédération de la métallurgie dans les années 1950 et secrétaire-général de la CSN (1968-1972).

**Monique Paupé** : présidente du Syndicat de l'enseignement de Champlain (2003) et participante active au mouvement des « écoles vertes ».

**Michel Rioux** : journaliste et directeur du Service des communications à la CSN au cours des présidences de Marcel Pepin, Norbert Rodrigue, Donatien Corriveau et Gérald Larose.

**Gérard St-Denis** : formateur chez Desjardins et à la Fédération des magasins Coop et initiateur de la revue « Le réveil du consommateur ».

**Michel Sawyer** : militant au SFPQ et au Conseil central CSN de Montréal dans les années 1960; secrétaire général (1975-77) et président (2002-08) du SFPQ.



## Archives

### Localisation des fonds d'archives des conseils centraux de la CSN

---

**Yves Lacroix**

Archiviste de la CSN

---

Association des ouvriers de Hull, Service de la documentation CSN

Association ouvrière catholique de Hull, Service de la documentation CSN

Conseil central de Drummondville, Service de la documentation CSN

Conseil central de Granby, Service de la documentation CSN

Conseil central de Lachine, Service de la documentation CSN

Conseil central de Lanaudière (Joliette), Service de la documentation CSN

Conseil central de Lanaudière (Joliette), Archives Lanaudière

<http://www.archives-lanaudiere.com/>

Conseil central de la Côte-nord, Service de la documentation CSN

Conseil central de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, Service de la documentation CSN

Conseil central de la Montérégie, Service de la documentation CSN

Conseil central de l'Outaouais, Service de la documentation CSN

Conseil central de l'Outaouais, BANQ – Gatineau

[http://www.banq.qc.ca/archives/entrez\\_archives/centres\\_archives/ca\\_outaouais.html](http://www.banq.qc.ca/archives/entrez_archives/centres_archives/ca_outaouais.html)

Conseil central de Montréal, Service de la documentation CSN

Conseil central de Québec, BANQ - Québec

[http://www.banq.qc.ca/archives/entrez\\_archives/centres\\_archives/ca\\_quebec.html](http://www.banq.qc.ca/archives/entrez_archives/centres_archives/ca_quebec.html)

Conseil central de Richelieu-Yamaska, Service de la documentation CSN

Conseil central de Shawinigan, Service de la documentation CSN

Conseil central de l'Estrie (Sherbrooke), Service de la documentation CSN

Conseil central de Thetford-Mines, Service de la documentation CSN  
Conseil central de Thetford-Mines, Centre d'archives de la région de Thetford  
<http://www.sahra.qc.ca/>  
Conseil central de Trois-Rivières, Service de la documentation CSN  
Conseil central des Bois-Francs (Victoriaville), Service de la documentation CSN  
Conseil central des Laurentides, Service de la documentation CSN  
Conseil central du Bas-Richelieu (Sorel), Service de la documentation CSN  
Conseil central du Bas-Richelieu (Sorel), Société historique Pierre-de-Saurel  
<http://www.shps.qc.ca/>  
Conseil central du Bas-St-Laurent (Rimouski), Service de la documentation CSN  
Conseil central du Cœur-du-Québec, Service de la documentation CSN  
Conseil central du Haut-Richelieu (St-Jean-d'Iberville), Service de la documentation CSN  
Conseil central du Nord-ouest québécois, Service de la documentation CSN  
Conseil central du Saguenay-Lac-St-Jean, Service de la documentation CSN  
Conseil central du Sud-ouest québécois, Service de la documentation CSN  
Conseil régional de Charlevoix, Service de la documentation CSN

## Vitrine du livre

Vient de paraître



**Normand Baillargeon (dir.),**  
*L'assaut contre les retraites.*  
*Discours catastrophistes, réformes*  
*réactionnaires et droit à une retraite*  
*décente, M éditeur, Saint-Joseph-*  
*du-Lac, 2015, 168p.*

L'âge officiel de la retraite au Canada passera graduellement de 65 à 67 ans. Annoncée en 2012 par le gouvernement fédéral, cette décision fera surtout mal aux personnes qui n'ont rien d'autre que les régimes de rentes gouvernementaux. Elle s'en prend aux gens qui, souvent, ont exercé des métiers difficiles ou ingrats ou qui ont dû travailler sans bénéficier d'avantages sociaux, souvent dans des

emplois précaires ou « autonomes ». Elle n'est pourtant qu'un nouvel épisode de l'assaut contre les régimes de retraite lancé depuis plusieurs années et qui s'est accéléré dernièrement au Québec avec l'adoption de la loi du gouvernement libéral réformant les régimes de retraite des employés des municipalités.

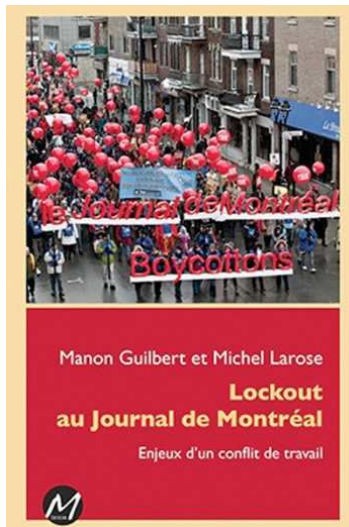
Sous prétexte d'assainissement des finances publiques et de « choc démographique », les gouvernements allongent la durée des cotisations, exigent que l'on travaille plus longtemps pour percevoir des pensions réduites et proposent que les individus soient responsables d'épargner suffisamment pour financer leur retraite. Derrière

l'invocation du « choc » démographique, des « lois » intangibles de l'économie ou même de l'« équité », il y a donc une volonté de faire éclater la solidarité intergénérationnelle pour instaurer une société conçue comme un ensemble d'individus économisant pour leur retraite et soumettant leur épargne aux aléas des marchés financiers.

Dans le cadre de la crise systémique du capitalisme, de la marchandisation de la vie et des remises en cause des protections sociales, les

régimes de retraite ont certes subi, au Canada comme au Québec, plusieurs réformes réactionnaires consécutives, mais elles ont aussi suscité des luttes, des rassemblements de protestation et même l'avancée de propositions alternatives riches de promesses.

Les auteurs de ce livre, qui ne se bornent pas à critiquer le projet néolibéral, dégagent les principes fondamentaux et les modalités de financement d'un système de retraites juste, démocratique et décent.

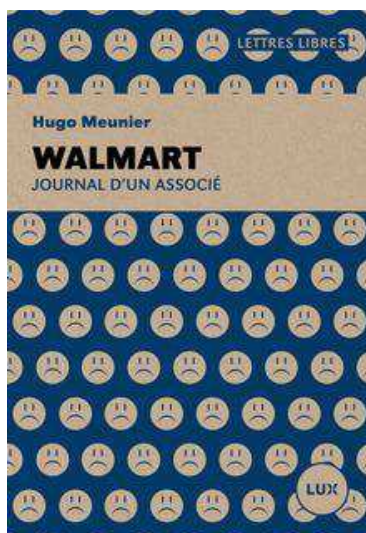


**Manon Guilbert et Michel Larose, *Lockout au Journal de Montréal. Enjeux d'un conflit de travail*, M éditeur, Saint-Joseph-du-Lac, 2015, 184p.**

Deux ex-journalistes du *Journal de Montréal*, Manon Guilbert et Michel Larose, lancent le livre *Lockout au Journal de Montréal – Enjeux d'un*

*conflit de travail*, aux éditions M éditeurs.

Le livre raconte le lockout au *Journal de Montréal* qui a débuté le 24 janvier 2009. À la conclusion du conflit syndical qui aura duré plus de deux ans, seulement 62 des 253 employés ont retrouvé leur emploi. Manon Guilbert et Michel Larose témoignent de ce conflit qui a marqué le monde de l'information au Québec.



**Hugo Meunier, *Walmart : journal d'un associé*, Lux éditeur, Montréal, 2015, 184p.**

« Katia, ma boss de *La Presse*, trouve que je prends mon nouveau travail trop à cœur, que j'en oublie même un peu pourquoi je suis devenu associé. Je ne pense presque plus à mon reportage. Je pense à mes palettes, mes livraisons, mes rotations, mon over et mon facing. Je pense Walmart. »

Journaliste à *La Presse*, Hugo Meunier s'est infiltré pendant trois mois dans une succursale de Walmart, au nord de Montréal. Pendant sa vie d'« associé », il a tenu un journal dans lequel il a

consigné avec humour les anecdotes de son quotidien. Les célèbres cris de ralliement, les clients déchaînés, les palettes qui s'écroulent, les absurdes séances de formation, il décrit avec un remarquable sens du détail tout ce qui ponctue les journées de travail des petits salariés de la plus grande entreprise de commerce de détail de la planète.

Après cette expérience, le reporter prend la route pour enquêter sur l'empire – du Mexique à Jonquière, en passant par l'Arkansas. S'ajoute alors à son récit de la vie « sur le plancher » un saisissant portrait d'ensemble de Walmart et du culte qu'on y voue au seul dieu que vénère vraiment l'Amérique : l'argent.