

Relations industrielles Industrial Relations



Éditorial Editorial

Paul-André Lapointe

Volume 69, numéro 2, printemps 2014

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1025035ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1025035ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Lapointe, P.-A. (2014). Éditorial / Editorial. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 69(2), 417–422. <https://doi.org/10.7202/1025035ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2014

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Forum : Invitation aux débats / *Debates*

Éditorial

C'est devenu un lieu commun que d'écrire que le monde du travail et de l'emploi traverse une période de profonds changements. Cela fait près de vingt ans déjà que l'on parle d'une crise dans le champ des pratiques et de la théorie des relations industrielles. Certes, par la publication d'articles scientifiques, la revue *Relations industrielles/Industrial Relations* contribue à une meilleure compréhension des phénomènes en changement. Toutefois, le temps de production des connaissances scientifiques est relativement long et obéit à une logique qui relève davantage des préoccupations et des spécialisations des chercheurs. Pour aborder des questions d'actualité et d'une grande pertinence, en mode davantage branché sur la réalité et dans une perspective plus proche du temps réel, nous croyons qu'il faut ouvrir les pages de la revue à d'autres véhicules que les articles scientifiques.

C'est pour cette raison que nous souhaitons aménager, à l'intérieur de nos pages, un espace de débats et de forums portant sur des problématiques d'une grande pertinence sociale et scientifique, tant pour le monde de la pratique que pour celui de la théorie des relations industrielles. Bien que de tels débats risquent de concerner particulièrement le Québec et le Canada, nous croyons qu'ils sont aussi grandement susceptibles d'avoir des racines et une portée internationales.

Ainsi, ces débats pourront s'organiser à l'occasion de la parution d'un ouvrage important dans notre discipline autour duquel seront conviés différents spécialistes afin de discuter des principales thèses exposées. Soyez cependant assurés, qu'à chaque fois, nous donnerons un droit de réplique aux auteurs. En d'autres moments, sur un thème d'une grande actualité et d'une pertinence sociale élevée, il s'agira de lancer une invitation publique à nos lecteurs ou une invitation restreinte auprès de spécialistes reconnus. Parfois, ce sera la direction de la revue ou des membres de son comité de rédaction qui proposeront des thèmes. Nous profitons des circonstances pour inviter également nos lecteurs et la communauté scientifique pertinente, tant à l'étranger qu'au Québec et au Canada, à nous suggérer des thèmes. En somme, nous vous proposons donc une formule de débats et de forums à géométrie variable.

Dans le présent numéro, le premier débat que nous abordons concerne la crise du modèle général des relations industrielles, une crise caractérisée notamment par le déclin de la densité syndicale¹ et par le déséquilibre du rapport de

force entre les acteurs dans les relations du travail. Ce débat est introduit grâce à la remarquable adresse inaugurale prononcée par le professeur Harry Arthurs, à l'occasion du 50^e Congrès de l'ACRI, tenu à Toronto, en mai 2013. Ce texte brosse le portrait général de la crise des relations industrielles et présente quelques avenues de solution. Tant le portrait dégagé que les pistes de solutions suggérées par le professeur Arthurs alimenteront très certainement les réflexions et donneront lieu, nous en sommes assurés, à de nombreux échanges et à de fructueuses discussions.

À la suite de cette introduction stimulante, l'attention se déplace vers l'ouvrage de Faraday, Fudge et Tucker (2012), *Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case*, qui porte sur un cas dont l'étude permet de toucher certains des principaux enjeux en cause dans la conjoncture actuelle de crise des relations industrielles. En effet, dans le cas de la syndicalisation des travailleurs agricoles en Ontario, il est non seulement question d'un groupe de travailleurs particulièrement vulnérables dont on cherche à améliorer les conditions, mais il s'agit également de s'interroger sur les stratégies les plus appropriées qui permettraient d'accroître la densité syndicale ainsi que sur le modèle de représentation collective le mieux à même de promouvoir les intérêts du monde du travail en général.

S'agit-il de donner l'accès à la syndicalisation à ce groupe de salariés en les insérant dans le régime général des relations du travail ? Ce dernier associé au modèle inspiré du *Wagner Act* se caractérise par trois dimensions principales :

- Octroi du monopole syndical à l'association majoritaire qui possède alors le droit exclusif de représenter les salariés;
- Obligation faite à l'employeur de négocier de bonne foi;
- Possibilité d'exercer des recours et des moyens de pression en cas de mésentente, incluant le droit de grève.

S'agit-il plutôt de concevoir un régime particulier pour ce groupe de salariés qui se distinguerait par une nouvelle conception de la représentation, se démarquant du modèle général, en s'inspirant notamment des expériences européennes ? S'agit-il, au contraire, de se tourner vers une forme atténuée du régime général ? Dans ce cas, recherche-t-on à accommoder les employeurs, compte tenu du secteur particulier d'activités dans lequel ils opèrent, ou les employés, considérant leurs conditions particulièrement difficiles, puisque la majorité d'entre eux s'avèrent être des travailleurs immigrants temporaires ? En prenant en considération ces conditions, n'est-il pas préférable d'avoir comme objectif de faire disparaître ce statut d'assujettissement, qui est discriminatoire par rapport au statut d'emploi dont jouissent les salariés canadiens, au lieu de chercher à l'améliorer ? Enfin, s'agit-il de considérer ce cas comme une illustration de la nécessité de revoir le

cadre général, c'est-à-dire le modèle inspiré du *Wagner Act*, afin de concevoir un nouveau modèle d'application générale qui pourrait, notamment, s'apparenter aux modèles européens ?

Par ailleurs, quelles stratégies seraient les plus pertinentes? Bien que les stratégies retenues doivent généralement correspondre aux objectifs spécifiques poursuivis, trois grandes orientations stratégiques, non exclusives, se dégagent :

- Utiliser le recours à la *Charte*, en s'appuyant plus particulièrement sur l'article 2(d), pour faire reconnaître le droit collectif à l'association, comportant notamment le droit à la négociation collective et même le droit à la grève. Il s'agirait, en somme, de « constitutionnaliser » ces droits;
- S'appuyer sur la mobilisation sociale et collective, certes en faisant appel à la solidarité des communautés concernées, mais en lui donnant aussi une dimension beaucoup plus large, voire nationale;
- Faire des représentations auprès des gouvernements et des partis politiques afin que des améliorations soient apportées au régime général existant.

Voilà les questions fondamentales que les participants au présent forum soulèvent. Espérant que ces dernières susciteront réflexions et discussions ultérieures...

Paul-André Lapointe
Directeur

Note

- 1 Le taux de syndicalisation est passé de 38 % à 30 % au Canada et de 43 % à 37 % au Québec entre 1981 et 2012, selon la dernière étude de Statistique Canada, en date de novembre 2013.

Forum : Invitation aux débats / Debates

Editorial

It has become something of a *cliché* to refer to the sea change underway in world of work and employment. After all, we have been talking about the crisis in industrial relations practice and theory for almost twenty years now. But while *Relations industrielles/Industrial Relations* quarterly helps shed light on these phenomena, the timeline for producing scientific information on these topics is relatively long, and findings tend to focus on researchers' concerns and areas of specialization. To deal with current issues of great importance, we have therefore decided to open the pages of the journal to more than just scientific articles in order to address salient topics and other subjects of interest as they happen, so as to better reflect reality.

Starting with this issue we have decided to set aside space in the journal for a forum and for ongoing debate on issues of major social and scientific importance in industrial relations practice and theory. Although the debates will likely focus on Quebec and Canada, they will surely have international roots and scope.

Debates may be organized to coincide with the publication of important works in the field, for example, with specialists being invited to discuss the main ideas presented and authors—it goes without saying—are always invited to respond! On other occasions, we will select current topics with significant social implications and call on our readers or a select group of well-known specialists to discuss them. Sometimes the journal's executive committee or editorial board will suggest themes. We will also use the opportunity to solicit our readers and members of the scientific community from Quebec, Canada, and abroad for theme suggestions. In short, this forum for discussion and debate will take on a variety of different forms to achieve its purpose.

In this issue, we have decided to turn our attention to the crisis affecting the general model of industrial relations, characterized primarily by the decline in union density¹ and the imbalance in power relationships between labour relations actors. We have decided to launch the debate with Professor Harry Arthurs' excellent keynotes address to the 50th annual CIRA conference held in Toronto in May 2013. This text paints a portrait of the industrial relations crisis and explores several potential avenues for resolving it. Both Professor Arthurs' description of and suggested solutions to the crisis are sure to stimulate

reflection on the issue and engender a great deal of productive discussion and debate.

Following this thought-provoking introduction, the debate will shift to a work by Faraday, Fudge, and Tucker (2012), *Constitutional Labour Rights in Canada: Farm Workers and the Fraser Case*, a case study that touches on a number of the main issues currently in play in the industrial relations crisis. In the case of the unionization of Ontario's agricultural workers, not only are we faced with a group of particularly vulnerable workers whose working conditions labour organizers are trying to improve, as we are also reflecting on the best strategies for increasing union density and on the best collective representation model for promoting work world interests in general.

Does this mean we should unionize this group of workers by including them in the general labour relations regime? The regime in question is associated with *Wagner Act* model and is characterized by three main features:

- Granting the trade union monopoly to the majority association, thereby giving it the exclusive right to represent workers;
- Obligating employers to negotiate in good faith;
- Allowing for recourse and pressure tactics in the event of a dispute, including the right to strike.

Or would it be preferable to design a special regime for this group of workers based on a new form of representation different from the general model and inspired in part by European experiences? Or perhaps a watered-down version of the general regime? In this case, would we be trying to accommodate employers (given the particularities of the sectors in which they operate) or employees (given their particularly challenging conditions), since the vast majority are temporary immigrant workers? Given these conditions, would it not be better to abolish this status of subjugation, which is discriminatory when compared with the employment status enjoyed by Canadian workers, rather than seek to improve it? And finally, does this case provide grounds for an overhaul of the general regime—i.e., the *Wagner Act* model—in order to develop a new general model based in large part on those used in Europe?

Furthermore, which strategies would be most appropriate? While those chosen must correspond to the objectives at hand, three main non-exclusive approaches can be identified:

- Use Section 2(d) of the *Charter* to secure recognition of the collective right to associate, including the right to collective bargaining and even the right to strike; in short to “constitutionalize” these rights;

- Mobilize social and collective support, not only by calling for solidarity among the communities concerned, but also on a larger—even national—scale;
- Lobby the government and political parties to make improvements to the existing regime.

These are all fundamental questions put forth by the forum's participants. I hope you will find them worthy of further reflection and discussion!

Paul-André Lapointe
Editor

Note

- 1 The rate of unionization decreased from 38% to 30% in Canada and from 43% to 37% in Quebec between 1981 and 2012, according to the most recent Statistics Canada study, dated November 2013.