

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'IMPACT DES REVENDICATIONS FÉMINISTES
DANS LES RÉFORMES DU CODE DU TRAVAIL

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN DROIT

PAR
LAURENCE CÔTÉ-LEBRUN

FÉVRIER 2017

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je souhaite adresser quelques mots de remerciement aux féministes et hommes pro-féministes m'ayant entouré-e-s durant mon processus de rédaction et plus largement au courant de mon parcours à l'UQAM.

Rachel Chagnon;

Laurence Léa Fontaine;

Annie Rochette;

Josée Lebrun;

Élise Côté-Lebrun

Jacques Côté

Annabelle Berthiaume;

Katherine Ruault;

Jeanne Reynold;

Joëlle Naud;

Hugo Séguin-Bourgeois;

Alain Savard;

Hugo Bonin;

Et tant d'autres...

Amies; militantes; collègues de classe; enseignantes; vous qui m'avez soutenue, confrontée, fait réfléchir pour m'amener à ce questionnement féministe vis-à-vis de la loi menant à la rédaction de ce mémoire, je vous remercie. Merci de m'avoir permis de participer à cette réflexion collective. En espérant que ce travail pourra d'une quelconque façon faire avancer notre cause.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	VII
RÉSUMÉ.....	VIII
INTRODUCTION.....	9
CHAPITRE I FÉMINISME ET DROIT DU TRAVAIL : ORIGINES ET FONDEMENTS THÉORIQUES.....	11
1.1 Historique du travail des femmes au Québec.....	11
1.1.1 Les Amérindiennes et le travail.....	13
1.1.2 L'arrivée des Européennes.....	14
1.1.3 Le 18e siècle.....	16
1.1.4 Le 19e siècle.....	17
1.1.5 La Première Guerre mondiale.....	19
1.1.6 La Deuxième Guerre mondiale.....	23
1.1.7 La Révolution tranquille.....	25
1.2 La pensée féministe dans le travail.....	29
1.3 Les paradigmes en droit des rapports collectifs.....	39
1.3.1 Le positivisme juridique.....	39
1.3.2 Le pluralisme industriel.....	41
1.3.3 Les critiques des paradigmes dominants.....	43
CHAPITRE II CADRES MÉTHODOLOGIQUES, DÉMARCHE DE RECHERCHE ET CHOIX THÉORIQUE.....	49
2.1 La théorie enracinée.....	49
2.2 La démarche de recherche.....	53
2.2.1 Choix des articles du Code du travail.....	53

2.2.2 Trouver les sources documentaires.....	68
2.2.3 Sélection et réduction des données.....	69
2.3 Cadre théorique féministe.....	70
CHAPITRE III	
LES REVENDICATIONS FÉMINISTES EN DROIT DES RAPPORTS	
COLLECTIFS : LES CAUSES DE L'ABSENCE.....	
3.1 De 1964 à 1980 : Des épouses et des blagues.....	80
3.1.1 Bill 54 Code du travail (1964).....	83
3.1.2 Bill 50 Loi modifiant le Code du travail (1969).....	88
3.1.3 PL 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre (1977).....	93
3.1.4 PL 59 Loi modifiant le Code du travail (1978).....	98
3.2 De 1980 à 2011 : Une féminisation timide.....	103
3.2.1 PL 72 Loi modifiant le Code du travail le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives (1982).....	106
3.2.2 PL 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives (1983).....	108
3.2.3 PL 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2) (1985).....	116
3.2.4 PL 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives (2001).....	128
3.2.5 PL 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002).....	131
3.2.6 PL 31 Loi modifiant le Code du travail (2003).....	137
3.2.7 PL 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds (2011).....	141
CONCLUSION.....	144

ANNEXE A	
ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL ANALYSÉS.....	149
ANNEXE B	
ÉVOLUTION DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL SÉLECTIONNÉS.....	165
ANNEXE C	
INTERVENTIONS FÉMININES ANALYSÉES DANS LA RECHERCHE.....	171
Bill 54 (1964).....	171
Madeleine Parent (CCT).....	171
Projet de loi 45 (1977).....	174
Thérèse Lavoie-Rioux (PLQ).....	174
Projet de loi 59 (1978).....	175
Ginette Gosselin (FIIQ).....	175
Projet de loi 17 (1983).....	179
Pauline Marois (PQ).....	179
Pauline Marois (PQ).....	180
Hélène Robert (PQ).....	185
Projet de Loi 31 (2001).....	186
Diane Lavallée et Lucie Desrochers (CSF).....	186
ANNEXE D	
MENTION DES FEMMES PAR RAPPORT AUX ARTICLES SÉLECTIONNÉS DANS TOUS LES PROJETS DE LOI ÉTUDIÉS.....	191
BIBLIOGRAPHIE.....	204

LISTE DES TABLEAUX

2.1	Article du Code du travail portant sur le droit d'association.....	49
2.2	Articles du Code du travail sur le droit de négocier les conditions de travail...	51
2.3	Articles du Code du travail sur le droit de grève.....	53
2.4	Articles du Code du travail protégeant les conditions de travail et la convention collective.....	57
2.5	Articles du Code du Travail protégeant contre l'arbitraire de l'employeur et du syndicat.....	59
4.1	Évolution des articles sélectionnés.....	159
4.2	Comparaison des mentions des femmes par projet de loi.....	185

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AFEAS	Association féminine d'éducation et d'action sociale
CCT	Conseil canadien du textile
CEQ	Centrale des enseignants et enseignantes du Québec
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CRT	Commission des relations du travail
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSF	Conseil du Statut de la femme
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CT	Code du travail
DC	Débat en commission
FDNS	Front de défense des non-syndiqué-e-s
FFQ	Fédération des femmes du Québec
FTQ	Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
IND	Indépendant (pour député-e indépendant-e)
JD	Journal des débats
LNT	Loi sur les normes du travail
PL	Projet de loi
PLQ	Parti Libéral du Québec
PQ	Parti Québécois
UN	Union nationale

RÉSUMÉ

L'intérêt de cette recherche est de comprendre la capacité d'influence des femmes au travers de leurs revendications dans l'évolution de la loi. Le Code du travail est en constante modification, comme l'est le monde du travail. Du fordisme au télétravail une réalité ne change pas, toutefois. La majorité des femmes vivent une ségrégation dans certains emplois. Ces constats ont motivés et motivent des femmes à revendiquer des améliorations dans leur travail. D'ailleurs, il y a toujours des enjeux féministes dans la question du droit du travail, malgré les gains des féministes et des syndicats dans le passé. Il faut analyser sous un autre jour le droit des rapports collectifs du travail afin de dévoiler l'influence des revendications des femmes auprès du législateur. Il s'agit, donc, de vérifier comment les revendications pour une pleine égalité dans le travail se sont structurées dans un secteur où les femmes sont présentes à part entière, mais où elles ne sont pas l'unique sujet à prendre en compte. Qui plus est, nous croyons qu'il est nécessaire de sortir des rapports individuels entre le droit et les femmes et d'intégrer la sphère collective. Nous croyons qu'une analyse en termes de rapport social est nécessaire pour réussir à *constater* les différentes influences des groupes s'opposant par rapport au *Code du travail*. Notre analyse s'axe autour de la question des femmes. Cependant, comme les rapports sociaux de sexe, de « race » et de classe structurent la société d'une manière coextensive, nous tâcherons de traduire ces forces en présence.

MOTS-CLÉS : droit du travail, droit des rapports collectifs, syndicalisme, féminismes, femmes, travailleuses, législateurs, loi, revendications féministes.

« Qu'est-ce que c'est un féminisme radical ? Tout mouvement qui débute est un mouvement radical parce qu'il n'est pas conforme à l'establishment. On a tout un rattrapage à faire du côté des femmes. Encore aujourd'hui, on n'a pas vraiment de salaire égal, pas de droit fondamental sur nos corps. »

Léa Roback ¹

INTRODUCTION

Étudier le *Code du travail*, c'est s'intéresser aux conditions d'emploi des personnes salariées qui se trouvent dans un contexte de rapport collectif. Réfléchir les rapports collectifs de travail, c'est également s'interroger sur la capacité de certains groupes de se syndiquer en fonction de ces lois. Le présent mémoire s'intéresse à la capacité d'influence des groupes de femmes sur le *Code du travail*. S'interroger sur l'influence des groupes de femmes sur la loi permet de mettre en lumière les revendications féministes auprès du législateur.

Léa Roback qualifiait de féministe radical tout ce qui s'oppose à l'establishment des hommes. Nous nous proposons de faire l'analyse de ces revendications féministes dans une perspective radicale. La présence féminine au gouvernement n'ayant jamais atteint plus de 32 % des sièges (en 2006), il nous faut considérer que le législateur est masculin : « The state is male in the feminist sense the law sees and treats women the way men see and treat women. »² Nous chercherons donc à observer le rôle de « cette

1 Léa Roback, Propos d'une batailleuse, La vie en rose no 10 mars 1983 p 50-52 dans Micheline Dumont-Johnson et Louise Toupin, dir, *La pensée féministe au Québec: anthologie, 1900-1985*, Montréal, QC, Editions du remue-ménage, 2003 à la p 317.

2 Catharine A MacKinnon, *Toward a feminist theory of the state*, 1. ed, Cambridge, Mass, Harvard Univ Press, 1991 à la p 162.

way men see and treat women. »² Nous chercherons donc à observer le rôle de « cette tradition de pensée, et par voie de conséquence les mouvements historiques, qui [...] ont posé selon des logiques démonstratives diverses l'égalité des hommes et des femmes, traquant les préjugés relatifs à l'infériorité des femmes ou dénonçant l'iniquité de leur condition. »³ Par son travail de conscientisation et d'historicisation, le féminisme a permis aux femmes de politiser leurs expériences individuelles afin de reconnaître l'oppression de la « condition féminine »⁴ et de la dépasser. C'est ce que nous voulons entrevoir : les revendications cherchant à lutter contre l'oppression et l'iniquité de la condition féminine dans les rapports collectifs. Nous croyons que la révolte des femmes contre leur statut de subalterne a plusieurs formes – dont certaines seront exposées dans les prochains chapitres.

Les trois chapitres qui composent ce mémoire exposeront les revendications des femmes vis-à-vis du *Code du travail* entre 1964 et 2011 (en raison de choix méthodologique expliqué plus bas)⁵. Le premier chapitre, composé de trois parties, situera le travail des femmes, dans l'histoire du Québec. Puis, le corpus théorique féministe dans le travail et enfin la doctrine en droit des rapports collectifs. Le second chapitre est une description de la méthodologie de recherche et des choix théoriques nécessaires à ce mémoire. Le dernier chapitre du mémoire est la présentation des données – soit les revendications féministes trouvées durant les modifications du *Code du travail* – et leur analyse.

2 Catharine A MacKinnon, *Toward a feminist theory of the state*, 1. ed, Cambridge, Mass, Harvard Univ Press, 1991 à la p 162.

3 Elsa Dorlin, *Sexe, genre et sexualité*, PUF, Paris, 2008 à la p 9.

4 *Ibid* à la p 12.

5 L'analyse de ce mémoire s'arrête en 2011. Toutefois, il est important de signaler qu'une réforme importante fut appliqué le 1^{er} janvier 2016. Il s'agit de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, T-15.1 qui a aboli la Commission des relations du travail (CRT) pour la remplacer par le Tribunal administratif du travail (TAT). Puisque l'analyse porte sur une période précédant cette réforme nous nous référons à la CRT plutôt qu'au TAT.

CHAPITRE I

FÉMINISME ET DROIT DU TRAVAIL : ORIGINES ET FONDEMENTS THÉORIQUES

Ce chapitre dresse, tout d'abord, un historique du travail des femmes dès le début de la colonisation en Nouvelle-France, ce qui nous permet d'exposer la relation des femmes avec le travail salarié et les syndicats⁶. En seconde partie, nous exposerons les théorisations féministes du travail en occident. Les théories que des penseuses féministes développent sont fondamentales pour comprendre les rapports de force en présence dans les rapports collectifs de travail. Les concepts doctrinaux expliquant les rapports collectifs seront définis en dernière partie. Les juristes s'intéressant à la loi et plus spécifiquement au Code du travail ont réfléchi au droit du travail en termes de paradigme pour expliquer son évolution. Puisque plusieurs auteurs et auteures ont avancé des réflexions dans la discipline et le cadre législatif étudié dans ce mémoire, la présentation de ces paradigmes pourrait nous être utile dans l'analyse des forces en présence.

1.1 Historique du travail des femmes au Québec

La ménagère, ensevelie sous les tâches domestiques ou l'ouvrière, travaillant au rythme effréné des métiers à tisser sont toutes deux des représentations des travailleuses au Québec. La première est celle qui n'a pas quitté le domicile familial

⁶ Ce chapitre réfère à plusieurs moments à des sources secondaires pour les documents historiques. Ce choix se justifie, tout d'abord, par le fait que l'auteur n'est pas historienne et n'a donc pas l'aisance de ces derniers et dernières pour trouver des sources premières plus difficilement accessibles. Enfin, puisque le sujet de ce mémoire est une analyse de la pensée du législateur, les sources premières centrales qui furent analysées sont les débats parlementaires et les projets de loi.

travailleuses au Québec. La première est celle qui n'a pas quitté le domicile familial afin de dédier son temps de travail à sa famille. La seconde est celle qui a intégré le marché du travail à la suite de la Deuxième Guerre mondiale, donc récemment, dans l'histoire du Québec. Cette représentation de la travailleuse québécoise, bien qu'étant en partie vraie, ne représente pas la réalité vécue par de nombreuses femmes dans l'histoire de la Nouvelle-France et du Québec.

Afin de comprendre la provenance des revendications féministes entourant le travail féminin nous dresserons un court historique de l'emploi des femmes basé principalement sur le travail de l'historienne Micheline Dumont. Ce récit prendra fin avec l'adoption du Code du travail, car nous souhaitons traiter du contexte social postérieur à l'adoption du Code dans la troisième section qui analyse les données recueillies dans la recherche. L'objectif de ce portrait est de démontrer que les femmes ont toujours travaillé, peu importe le moment, dans l'histoire du Québec. La représentation traditionnelle de l'histoire (masculine) avance l'idée que les femmes ont intégré le marché du travail tardivement. Ce serait une des causes des retards que ces dernières accusent dans leurs conditions de travail par rapport à leurs collègues masculins. Cette conception du travail des femmes est une représentation tendancieuse. Dumont explique que « l'histoire a toujours été cela : une présentation privilégiée du discours masculin, c'est-à-dire une version du passé déterminé selon des catégories masculines, en vue d'une signification masculine. »⁷ Nous souhaitons dépasser cette représentation masculine du travail en faisant le récit succinct de l'expérience de ces femmes ayant vécu au Québec.

7 Micheline Dumont, *Découvrir la mémoire des femmes; Une historienne face à l'histoire des femmes*, Éditions du remue-Ménage, Montréal, 2001 à la p 37.

1.1.1 Les Amérindiennes et le travail

Les Amérindiennes sont les premières femmes dans les récits de la Nouvelle-France qui démontrent une activité productive. Quoique le travail de ces femmes ne soit pas un emploi salarié, passer sous silence son existence reviendrait à ignorer les fondations d'une société qui a permis de voir l'émergence de la structure capitaliste nécessaire au travail salarié. Les femmes et les hommes des Premières Nations occupent donc le territoire du Québec. Les nomades sont des chasseurs-cueilleurs (cueilleuses en réalité) et ils sont regroupés dans la famille algonquine. Les Hurons-Iroquois, peuple semi-sédentaire, sont l'autre grand groupe peuplant le territoire, dans la vallée du Saint-Laurent durant le 16^e siècle et ensuite la région des Grands Lacs au 17^e siècle⁸.

Lors de l'arrivée des colons européens en Amérique, les femmes autochtones, particulièrement les Iroquoises, ont un rôle important dans leur société tant en termes décisionnels⁹ que de force de travail¹⁰. Le Jésuite Lafiteau dira d'elles, un siècle après l'arrivée des Blancs :

Rien cependant n'est plus vrai que cette supériorité des femmes. Ce sont elles vraiment qui composent la nation; et c'est par elles que se perpétuent la noblesse du sang, la race et les familles. Ce sont elles qui détiennent le pouvoir

8 Micheline Dumont-Johnson et Collectif Clio, dir, *L'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, coll Collection Idéelles, Montréal, Quinze, 1982 à la p 19.

9 « En plus de leurs grandes importances pour la survie du groupe, les femmes détiennent de réels pouvoirs politiques. Les matrones, doyennes de la lignée matrilineaires, élisent et déposent les Anciens du Conseil, l'organisme suprême qui règlement la tribu. L'admissibilité héréditaire à ce conseil est transmise par les femmes. Certains anthropologues pensent que les femmes ont également droit de veto en matie de paix et de guerre » *Ibid* à la p 19.

10 *Ibid* à la p 19.

véritable. La terre, les champs, les récoltes, tout leur appartient... Les enfants sont leur propriété et c'est par leur sang que l'ordre de succession est transmis¹¹

La survie du groupe dépend en grande partie du travail de culture des femmes autochtones, car les hommes, qui sont des chasseurs ou des guerriers, sont absents durant de grandes périodes¹². C'est aux abords de cette société matrilineaire que les premiers colons s'installent.

1.1.2 L'arrivée des Européennes

Très peu d'entre elles choisissent de s'installer sur le nouveau continent en 1634. Ainsi, la majorité de la colonisation durant cette période est masculine. Ce qui fait en sorte que les familles les plus riches en Nouvelle-France peinent à embaucher des femmes comme domestiques, car ces dernières se marient rapidement et quittent leur emploi pour s'installer sur les terres qui abondent. D'ailleurs, les premiers procès civils sont des poursuites contre des domestiques n'ayant pas rempli leur contrat de travail avec la famille les embauchant pour aller se marier¹³. L'étude de ces procès indique que les femmes, d'origines européennes, prennent part à toutes les occupations sociales. Les femmes de marchands savent tenir les livres et veillent à la gestion du commerce lors des absences – plutôt fréquentes – de leur mari. Elles font fonctionner de petits commerces de tissus, de vêtements, de fourrures, d'eau-de-vie, d'ustensiles, etc. Il est d'ailleurs fréquent que les conjointes participent aux décisions dans la famille¹⁴. La nécessité pour les femmes d'origines européennes de réaliser des tâches tant « masculines » que « féminines » rend la période du 17^e siècle

11 Joseph F. Lafiteau, *Moeurs des Sauvages américains, comparés aux moeurs des premiers temps*, 2 volumes, Paris, 1724 dans *Ibid* à la p 19.

12 Dumont-Johnson et Collectif Clio, supra note 8

13 *Ibid* à la p 21.

14 *Ibid* à la p 24.

exceptionnelle quant au travail des femmes. La situation des immigrantes issue d'Europe ne représente toutefois, pas la situation de toutes les femmes présente en Nouvelle-France durant cette période. L'histoire fait bien peu de cas des femmes esclaves au Québec durant le 17^e et le 18^e siècle.

Pourtant elles sont présentes et leur force de travail fut exploitée durant près de deux siècles¹⁵. On dénombrait 4200 esclaves en Nouvelle-France; 456 amérindiens et amérindiennes et 228 noirs et noires¹⁶. Il y avait 1205 femmes esclaves de 14 ans et plus et 213 d'entre elles ont donné naissance à des enfants dans le territoire¹⁷. Le taux de mortalité est dramatiquement élevé chez les esclaves¹⁸ et les femmes sont victimes d'abus sexuels fréquents¹⁹. En 1734, une femme noire, esclave, nommée Angélique fut exécutée à Montréal pour avoir causé un incendie qui s'est propagé à plusieurs maisons²⁰. Au-delà de ces bribes d'informations, il est difficile de connaître les conditions de vie de ses femmes. En effet, elles sont oubliées dans l'histoire des femmes du Québec de Dumont – qui est majoritairement « blanche » — et dans celle de la communauté noire du Québec – qui est « masculine ». Toutefois, Dumont mentionne la situation des femmes autochtones dans le début du 18^e siècle.

1701 est l'année où prend fin la guerre iroquoise. Les populations « françaises » auront de moins en moins de contact avec les Premières nations. « Les tribus

15 Marcel Trudel, *Deux siècles d'esclavage au Québec*, Nouv. éd, coll Les cahiers du Québec Collection histoire, n°139, Montréal, Éd Hurtubise HMH, 2004.

16 *Ibid* à la p 73.

17 *Ibid* à la p 257.

18 *Ibid* à la p 373.

19 Frank Mackey, *Black Then: Blacks and Montreal, 1780s-1880s*, Montréal, QC, CAN, McGill-Queen's University Press, 2004 à la p 126, en ligne : <<http://site.ebrary.com/lib/uqam/docDetail.action?docID=10135262>>.

20 *Ibid* à la p 10.

amérindiennes ont été soit décimées par les guerres et les épidémies, soit refoulées à l'intérieur du continent, soit enfermées littéralement dans des villages où des missionnaires les maintiennent dans un état de semi-dépendance et tentent d'imposer aux femmes le code moral occidental. »²¹ La fin des guerres dans la région amènera un retour au calme qui rendra la situation des femmes plus normale. Elles n'auront plus à utiliser de mousquets et se verront davantage confinées à leur famille²². D'ailleurs, comme mentionné plus haut, les femmes n'occupent pas que le rôle de femme à la maison à l'époque. Un certain nombre d'entre elles travaillent comme domestiques dans des familles plus riches.

1.1.3 Le 18^e siècle

Les domestiques au 18^e siècle sont de jeunes filles provenant de famille nombreuse. Elles sont placées par leurs parents dans des familles à proximité comme servantes. L'historienne Francine Barry, dont les recherches sont citées par Dumont explique :

La jeune domestique ne reçoit aucune rémunération en argent et s'engage tout simplement à servir ses maîtres sans que le contenu de sa tâche soit précisé. En retour les maîtres promettent de la traiter comme une de leurs propres enfants, de l'élever dans la religion catholique, de la loger, de la nourrir et de la vêtir convenablement.²³

Il faudra attendre près d'un siècle pour que le statut des domestiques se transforme et prenne la forme d'un emploi salarié. Dans certains cas, des domestiques peuvent même retourner chez elle à la fin de la journée. Auparavant, il était nécessaire de demeurer sur les lieux de son emploi. L'écart salarial entre les hommes et les femmes peut déjà être constatée au début du 19^e siècle. Une femme domestique reçoit à cette

21 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 58.

22 *Ibid* à la p 58.

23 *Ibid* à la p 76.

période la moitié du salaire d'un homme occupant la même fonction²⁴. Dumont démontre dans ses recherches qu'en 1825 : « Presque 27 p. 100 de la main-d'œuvre active de la ville est féminine. Chez ces femmes qui ont un métier, plus de la moitié sont des domestiques et plus d'un quart sont journalières. Le personnel enseignant est à 40 p. 100 féminin. »²⁵ C'est au 19^e siècle que l'économie du Québec et les moeurs sera réorganisée en raison de l'industrialisation, et ce, malgré l'opposition du clergé qui est très influent²⁶.

1.1.4 Le 19^e siècle

Une nouveauté dans le secteur de l'emploi du Québec est le travail à domicile. Nommé *Sweating System*, ce type de travail est organisé soit dans de petits ateliers, mal aérés, ou directement dans des maisons de femmes juives ou canadiennes-françaises²⁷. « Malgré les conditions difficiles de ce travail [travail à domicile], les femmes rurales et urbaines s'y adonnent pendant longtemps, car elles y voient une des façons de concilier travail ménager, soin des enfants et revenu financier. »²⁸ Le faible salaire de cette tâche est justifié par le fait que les femmes, dans les sociétés préindustrielles, ne voient pas leur travail comme le seul moyen de survivre de la famille, c'est plutôt le salaire de leur époux qui est considéré comme leur moyen de subsistance²⁹. Par contre, cette considération n'empêche pas 13,4 % des femmes de travailler dans un emploi rémunéré en 1891. Puis, en 1901, 17,8 % des travailleurs

24 *Ibid* à la p 77.

25 *Ibid* à la p 108.

26 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8.

27 « trimant soixante heures par semaines, une femme gagne 2\$ à 3\$ par semaine tandis qu'un charpentier fait 3\$ par jour » *Ibid* à la p 193.

28 *Ibid* à la p 194.

29 *Ibid*.

sont en réalité des travailleuses. Ce dernier pourcentage représente 12,8 % des Québécoises³⁰. Dumont décrit les secteurs d'emploi féminin comme assez restreint :

En 1891, 45 p. 100 des travailleuses sont classées dans les « services domestiques et personnels » et l'immense majorité de ces travailleuses sont des domestiques. Un groupe important se retrouve en manufacture : 33.6 p. 100 des travailleuses. Encore là, un métier domine, car plus de la moitié des ouvrières sont en fait des couturières. Le secteur dit « professionnel » regroupe 10.3 p. 100 des travailleuses et les 9/10 de ces « professionnels » sont des institutrices. Enfin, le dernier 10p. 100 des travailleuses œuvrent dans le secteur agricole et des pêcheries (5,4 p. 100) ou encore dans le commerce et le transport (5,6 p. 100)³¹.

Avant 1850, il avait peu d'usines dans la province, c'est seulement à la fin du 19^e siècle qu'il y a une augmentation importante de ce mode de production. En 1891, le Collectif Clio dénombrent qu'un cinquième de la population ouvrière est constitué de femmes³². Cette situation ne laisse pas les syndicats de l'époque indifférents.

Dès 1887, les *Chevaliers du travail*, qui est une organisation syndicale, revendiquent « à travail égal salaire égal pour les deux sexes »³³. À l'opposé de cet appui se dresse, toutefois, un courant de méfiance envers les travailleuses. Malgré les pressions sociales pour que les femmes retournent à leur tâche domestique, le nombre de travailleuses sur le marché de l'emploi augmente constamment. Déjà, en 1896, les féministes s'intéressent à la question du travail des femmes. Les contradictions, dans leurs discours, abondent, car elles cherchent à améliorer les conditions d'emploi féminines, mais elles considèrent également que le travail des femmes est anormal et que les conditions de la classe ouvrière sont dures.

30 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 196.

31 *Ibid* à la p 197.

32 *Ibid* à la p 204.

33 *Ibid* à la p 209.

Agnès Maule Marchand, une féministe, revendiquait la diminution de la journée de travail des femmes à 9 h par jour. En réponse à cette demande, la Montréalaise Julia Drummond exposa :

Après les plus sérieuses considérations, nous nous opposons [à la diminution des journées de travail des femmes] non pas parce que nous soutenons que les différences sexuelles devraient être ignorées dans la législation industrielle, mais parce que nous croyons que des discriminations, comme celles qui sont incluses dans la présente proposition, donneraient du crédit à la croyance populaire au sujet d'une infériorité qui n'existe pas; ainsi qu'au maintien de la disparité des salaires, laquelle ne saurait avoir aucun fondement dans les faits.³⁴

Cette diminution de la journée de travail pour les femmes ne fut pas adoptée finalement³⁵. À l'aube de la Première Guerre mondiale, nous pouvons constater que le travail chez les femmes est assez commun.

1.1.5 La Première Guerre mondiale

Dumont explique dans ses recherches que le premier conflit mondial causera une augmentation de la présence féminine dans l'emploi rémunéré. Or, cet accroissement vient renforcer une tendance déjà bien présente durant le 19^e siècle et qui continuera durant le siècle suivant³⁶. Les célibataires occuperont d'avantage les emplois durant cette période³⁷. Dans l'industrie de la guerre, les écarts salariaux persistent. On note que les femmes dans les usines d'armement reçoivent entre 50 et 80 % du salaire des

34 National Canadian Women of Canada Report, 1896 cité dans Veronica Strong-Broag, *The Parliament of Women: The National Council of Women of Canada, 1883-1929*, Ottawa, Musées nationaux du Canada, 1976 p. 198 dans Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 83.

35 *Ibid* à la p 82.

36 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 253.

37 *Ibid*.

hommes³⁸. Cette situation fera réagir la féministe Éva Circé-Côté qui publie un texte dans le *Monde ouvrier* nommé Travail égal — salaire égal : « [L]a question féministe est devenue une question économique. La femme aujourd’hui ne réclame plus le droit au travail et l’on prévoit qu’avant peu elle demandera à grands cris le droit au repos. Ce qu’elle doit exiger, c’est à travail égal, salaire égal. »³⁹ Cette demande sera un sujet de préoccupation constant pour les féministes quant à l’emploi féminin.

Le Québec, en 1919, instituera plutôt un salaire minimum pour les femmes, qui ne sera appliqué qu’en 1925. Limitant les abus trop importants, la loi a toutefois comme résultat de conserver les écarts salariaux entre les sexes. Qui plus est, « [c]ette loi a pour effet de consacrer les femmes dans leur statut de travailleurs “pas comme les autres” et même de consacrer le principe de l’inégalité des salaires, selon le sexe »⁴⁰. Ainsi, la loi, elle-même, est discriminatoire. Toutefois, cela ne découragera pas les femmes d’occuper des emplois.

Le travail domestique est de plus en plus rejeté par les femmes, à cette époque. « De ce fait, la société va bientôt faire reposer entièrement le travail ménager sur l’épouse, en “glorifiant” tous les aspects de ce rôle »⁴¹. Ce travail, ainsi que celui de cuisinière, ou de femme de ménage, apparaît être une façon d’avoir de la main-d’œuvre en réserve pour le secteur industriel⁴². « Ceci confirme la théorie qui veut que les femmes forment un réservoir potentiel de *cheap labor* que l’on peut manipuler au gré

38 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8

39 Julien Saint-Michel, *The Labor world/ Le Monde ouvrier*, 25 août 1917, p. 1 dans Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 87.

40 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 273.

41 *Ibid* à la p 280.

42 *Ibid* à la p 279.

des conjonctures économiques »⁴³. C'est dans ce contexte qu'émergera l'idée de syndicat féminin.

Marie-Justine Gérin Lajoie, en 1922, publie un texte, nommé *syndicats féminins et féminisme*, dans lequel elle propose de nouveaux syndicats. Ces syndicats auraient pour mission de faire concurrence aux syndicats internationaux, dans lesquels les femmes sont minoritaires. Malgré cette bonne intention, ce type de syndicalisme se concentre énormément sur les questions religieuses et s'oppose à des moyens de pression, comme la grève, pour faire changer les conditions de travail⁴⁴.

Cette tentative de mise sur pied de syndicat féminin ne perdurera pas. La conjoncture économique évoluant très rapidement; le travail féminin sera de nouveau critiqué au Québec au moment de la crise économique des années 30. Que ce soit par l'église ou les autorités civiles, on affirmera que : « les jeunes filles sont en perdition sur le marché du travail, que les mères, en travaillant, négligent leurs enfants, ou que les femmes prennent, en période de récession, les emplois des hommes »⁴⁵. Ce discours atteindra son point culminant lors de la présentation du projet de loi Francoeur, de 1935, au niveau provincial⁴⁶. En réponse à ce discours, Éva Circé-Côté publie le texte; « n'ostracisons pas les femmes », en 1931 :

43 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 254.

44 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 94.

45 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 270.

46 « Ce projet décrète » que les femmes et les jeunes filles sollicitant un emploi devront faire la preuve qu'elles ont réellement besoin de le faire. On veut limiter le travail des femmes à celui de fermière, cuisinières ou domestiques. Le projet de loi est rejeté, 47 voix contre 16, mais il reflète bien l'état d'esprit d'une société partagée entre une idéologie conservatrice catholique et une idéologie libérale." *Ibid* à la p 255.

Dans toute crise bien organisée, il est entendu que les femmes doivent écoper. Autrefois, c'était un mouton que le sacrificateur trouvait à point sous sa main pour offrir un holocauste au Seigneur pour apaiser sa colère. Aujourd'hui, faute de mieux, c'est le beau sexe qui doit payer pour expier les fautes des hommes. C'est ainsi que plusieurs milliers de femmes ont été remerciées de leurs services au bénéfice de ceux-ci. C'est ce qu'on a trouvé de mieux pour équilibrer notre situation économique.⁴⁷

Par contre, l'opposition au travail des femmes n'arrêtera pas son essor. Dès 1941, 27 % de la main-d'œuvre de Montréal sont des femmes. Ces femmes sont confinées à des ghettos d'emplois (dans les manufactures, dans les services ou dans des bureaux)⁴⁸. De plus, les écarts salariaux se maintiennent, et augmentent même, pour les femmes qui reçoivent 53 % du salaire des hommes en 1921, 56,1 % en 1931 et 51 % en 1941⁴⁹. Toutefois, ces écarts tendent à diminuer dans les professions administratives. Ainsi, en 1931 les femmes sont payées à 73 % du salaire des hommes⁵⁰. Avec cette présence accrue des travailleuses dans les milieux de travail, au courant des années, ces dernières commenceront à être syndiquées⁵¹.

Les milieux syndicaux, entre 1900 et 1940, reflètent les diverses conceptions de l'époque par rapport à la syndicalisation des femmes : « Paternalisme, protectionnisme, division des activités entre hommes et femmes, manque de partage dans les prises de décisions, identification de la travailleuse à quelqu'un qui est temporairement sur le marché du travail, sont autant de paramètres qui, au gré des conjonctures économiques, prendront plus ou moins de vigueur. »⁵² Les syndicats défendront leurs membres féminins, mais ils les considéreront, toutefois, comme

47 Julien Saint-Michel, *The Labor World/ Le Monde ouvrier*, 5 décembre 1931 p. 1 dans Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 99.

48 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 270.

49 *Ibid.*

50 *Ibid* à la p 282.

51 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 298.

52 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 298.

différentes des ouvriers masculins. Des enjeux tels que l'égalité salariale ne seront pas abordés par les syndicats. Les conventions collectives établiront, même, des salaires différents en fonction du sexe pour le même travail⁵³. Dans ces circonstances, les discriminations dans l'emploi envers les femmes sont légitimées par une vision stéréotypée des rôles sociaux : Les femmes sont des mères et des épouses et pas des travailleuses comme les autres. De plus, la question du salaire égal ne sera toujours pas abordée et la Deuxième Guerre mondiale viendra modifier les dynamiques dans le monde du travail au Québec.

1.1.6 La Deuxième Guerre mondiale

Une nouvelle fois, les femmes devront agir à titre de main-d'œuvre dans les usines et dans les différents secteurs de la vie économique. « En réalité, on a eu recours au travail des femmes durant la guerre sans jamais reconnaître officiellement leurs droits au travail. Les syndicats, les autorités religieuses et politiques dénoncent le travail féminin comme une calamité. »⁵⁴ Le travail dans les usines de guerre est dur et dangereux pour la santé, mais énormément de femmes le choisissent, car la crise économique a créé beaucoup de pauvreté au Québec, elles ont besoin d'argent. Les salaires entre ouvrier et ouvrières ne sont toujours pas équivalents⁵⁵. Lors de la fin du conflit, des mesures sont mises en place pour décourager les femmes d'occuper des emplois rémunérés, mais ces dernières résisteront et resteront sur le marché du

53 « Ainsi, dans la convention collective des travailleurs de l'Union internationale du vêtement pour dames, en vigueur le 30 avril 1940, il est spécifié que le salaire minimum des presseurs doit être de 54 1/1c de l'heure et celui des presseuses, de 36 1/4 l'heure : une différence de 18 1/4 c de l'heure pour le même travail » *Ibid* à la p 297.

54 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 273.

55 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 369.

travail⁵⁶. En effet, bien que toutes les tâches domestiques et les rôles de reproductions reposent sur les femmes, la société a besoin d'elles, de plus en plus, dans les emplois rémunérés⁵⁷. « La participation des femmes au marché du travail est donc généralisée durant la période 1950-1970 »⁵⁸. Un autre changement majeur dans l'emploi féminin prendra ses sources dans la laïcisation du Québec.

Auparavant, les communautés religieuses assuraient un grand nombre de services à la population dans la province. Les principaux étaient les soins infirmiers et l'éducation des enfants. Avec la laïcisation, il est devenu possible, à partir de 1950, pour une femme de pratiquer l'un de ces métiers sans devoir devenir religieuse. Ce changement a mené à une diminution marquée d'entrées au couvent. « Au fond, la vocation religieuse n'est plus choisie par les jeunes filles depuis que la société laïque est en mesure d'offrir aux femmes autre chose que le mariage et la perspective de maternités nombreuses. »⁵⁹ Cette transformation peut également être comprise comme une remise en question de la compétence féminine pour accomplir ces tâches⁶⁰. Dumont croit qu'il y a un parallèle à faire entre cette transformation et celle qui a eu lieu au 19^e siècle.

En effet, l'enseignement était, avant le 19^e, un emploi d'homme. Toutefois, à la suite d'une hiérarchisation de l'emploi, les femmes ont été admises dans la profession, car elles étaient des subalternes des hommes qui étaient les décideurs. « On assiste cette fois à une nouvelle version de ce phénomène, car ce sont des professions dites

56 Retirer l'assurance chômage aux femmes mariées, fermeture de garderie, licenciement etc. Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 273.

57 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 350.

58 *Ibid* à la p 409.

59 *Ibid*.

60 *Ibid* à la p 434.

“féminines” qui se hiérarchisent : la bibliothéconomie, les services sociaux, les professions paramédicales, l’enseignement secondaire mixte et l’éducation permanente (où les religieuses avaient créé des réseaux considérables). Aussitôt, des hommes choisissent cette profession.»⁶¹ La nouvelle bureaucratie sera dès lors composée d’hommes, occupant les échelons supérieurs, tandis que les femmes occuperont des rôles subalternes. Malgré les rôles qu’elles avaient autrefois joués durant des décennies dans les bibliothèques, écoles et hôpitaux, les femmes ne réussissent pas à conserver le rôle de cadre dans cette nouvelle réorganisation de l’État québécois⁶². Malgré ces critiques des changements générés par la Révolution tranquille, les transformations sociales au Québec permettent de rendre l’éducation plus accessible à tous et toutes, aux femmes entre autres.

1.1.7 La Révolution tranquille

Les femmes sont dorénavant plus scolarisées et elles ont des choix d’emploi plus variés qu’avant le deuxième conflit mondial. Le travail rémunéré devient, alors, une option pour toutes⁶³. Dans cette période certaines femmes se font connaître par la lutte syndicale. « Laure Gaudreault, Madeleine Parent, Léa Roback, Huguette Plamondon sont des militantes qui agissent, mais écrivent peu [...] leurs préoccupations sont les conditions de travail, la mobilisation syndicale et la participation aux grèves. »⁶⁴ Avec cette généralisation d’employées féminines et l’accès à l’instruction, l’inégalité dans le travail et dans l’organisation économique (les congédiements systématiques au mariage, l’inégalité des salaires, la double journée de travail, les absences de services

61 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8.

62 *Ibid* à la p 435.

63 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 273.

64 *Ibid*.

publics, l'exclusion des postes de responsabilité, et surtout persistance des modèles sociaux traditionnels) est dénoncée et les oppositions s'organisent⁶⁵. Dorénavant, le travail rémunéré est fondamental pour obtenir autonomie et liberté. Différentes demandes se font entendre. On réclame un horaire de travail réduit pour pouvoir accomplir les tâches domestiques et le soin aux enfants. Puis, on demande le droit à des absences pour cause de maladies des enfants. Enfin, certaines souhaiteraient qu'il y ait une allocation donnée aux mères⁶⁶. La questions de la syndicalisation des femmes se pose alors.

Les travailleuses ont un taux de syndicalisation beaucoup plus faible que les travailleurs. Cette situation est expliquée par le fait que les secteurs féminins d'emploi sont plus difficiles à syndiquer. Francine Lepage souligne qu'il y aurait ainsi deux marchés de l'emploi « Les différences sexuelles, ethniques et raciales serviraient à démarquer les deux marchés »⁶⁷. Ces deux marchés sont définis par la ségrégation dans l'emploi. L'industrie du vêtement serait le plus grand ghetto d'emploi des femmes à cette époque. Alors que les emplois dans les services seraient réservés aux hommes⁶⁸. Lepage explique :

Ainsi, depuis qu'il existe un marché du travail, la participation féminine a été moins massive que celle de la population masculine. Leur cycle de fécondité modelant leur vie active, les femmes ont, selon l'époque, travaillé plus volontiers dans la sphère de l'économie formelle avant le mariage, l'arrivée des enfants ou une fois les enfants plus âgés, et dans la sphère domestique en présence d'enfants, ou d'enfants en jeune âge. On sait aussi que mêmes travailleuses rémunérées au

65 *Dumont-Johnson et Toupin, supra note 1* à la p 274.

66 Maintenant, juin 1963, p. 202-204 dans *Ibid* à la p 293.

67 Francine Lepage et al, *Syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir : étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec*, [Québec], Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme, 1981 à la p 26.

68 *Ibid* à la p 203.

même titre que leur conjoint, les femmes consacrent généralement plus de temps au travail de la maison que les hommes⁶⁹.

Conséquemment, il y a deux marchés du travail. L'un primaire — où les salaires sont plus élevés, où les emplois sont mieux protégés et où il y a des possibilités d'avancement — et l'autre secondaire — où la rémunération est basse, les conditions de travail difficiles, et où l'on constate un roulement important et peu de chance de promotion⁷⁰. Cette réalité du travail a causé des difficultés de syndicalisation spécifique pour les travailleuses qui sont majoritaires dans le marché du travail « secondaire » comme l'appel Lepage.

Bien qu'il y ait très peu de données sur la syndicalisation des femmes dans la période des années 1950 à 1970, Dumont et Toupin réussissent à démontrer que « partout où les conditions de travail l'ont permis (nombre suffisant d'employés, objectifs précis, rôle des militantes), les femmes ont eu un comportement similaire à celui des hommes face au syndicalisme »⁷¹. Renée Geoffroy, en 1955, tente d'expliquer les causes du peu de participation des femmes dans les organisations syndicales. Elle met en avant la socialisation des femmes comme cause de cette implication moindre⁷² :

Le syndicalisme, c'est une affaire pour les hommes.

Pourquoi ? Surtout, peut-être parce que les femmes sentent que les hommes ne leur font pas confiance. Ces derniers accepteront assez facilement de confier de petites responsabilités à des syndiquées, mais en réunions, en congrès, ils ne tiendront aucunement compte de la nécessité d'un apport féminin dans les discussions.

Une travailleuse disait l'autre jour : « Nous n'avons pas été habituées à une vie d'action. Ce n'est pas à l'école qu'on nous prépare et ensuite ça nous prend beaucoup de temps pour nous décider à agir. C'est vrai que l'école prépare bien

69 Lepage et al *supra* note 67 à la p 24.

70 *Ibid* à la p 26.

71 Dumont-Johnson et Collectif Clio, *supra* note 8 à la p 414.

72 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 279.

mal les femmes à une vie d'action ou plus simplement à se débrouiller dans la vie. À l'école on a peur de leur laisser une trop grande liberté, on craint de trop leur faire confiance. Et, comme résultat une fois rendu à l'âge adulte, les enfants d'hier continuent d'avoir peu⁷³.

En 1973, Mona Josée Gagnon, membre active du Comité femme de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), s'intéresse également à l'implication des femmes dans les syndicats. Elle explique que les années 1960 sont une période où les syndicats acquièrent beaucoup de membres. Elle affirme que cette montée de la syndicalisation est due, entre autres, à l'adoption du nouveau *Code du travail*. D'autres revendications féministes vis-à-vis du *Code du travail* seront citées lors de l'analyse des débats parlementaires, car lors de cette analyse nous expliciterons le contexte historique lors des modifications législatives du Code. C'est pourquoi notre historique du travail des femmes s'arrête à l'adoption du *Code du travail*. Toutefois, le Conseil du Statut de la femme nous rappelle que les difficultés d'intégration des femmes au marché du travail sont toujours présentes et se sont poursuivies après l'adoption du nouveau Code :

Il faut rappeler que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à subir les effets négatifs des transformations du marché du travail. Elles sont concentrées dans le secteur des services où les conditions de travail sont inférieures et où la présence syndicale est faible. Elles travaillent plus souvent à temps partiel, comme temporaires; quand elles sont travailleuses autonomes, leurs revenus sont plus bas que ceux des hommes. Elles ont, dans l'ensemble, de moins en moins accès à la syndicalisation qui contribue pourtant à l'amélioration des conditions de travail.⁷⁴

73 Renée Geoffroy, *Le travail et la vie syndicale*, 11 février 1955 p. 6 dans *Dumont-Johnson et Toupin, supra note 1* à la p 280.

74 Québec (Province), Conseil du statut de la femme et Lucie Desrochers, *Mémoire sur le projet de loi no 182, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, [Québec], Conseil du statut de la femme, 2001 à la p 3.

Plusieurs d'entre elles ont vécu et vivent encore aujourd'hui⁷⁵ une situation intermédiaire ou elles doivent concilier travail et famille⁷⁶. Cette situation a interpellé des théoriciennes féministes, qui ont cherché à comprendre les causes des discriminations dans l'emploi.

1.2 La pensée féministe dans le travail

Le travail fut un champ de recherche investie par les féministes, entre autres en occident. De nombreux points en commun dans le travail des femmes entre différents pays occidentaux, tels que la France et les États-Unis, font en sorte que les explications théoriques des penseuses féministes de ces pays sont pertinentes pour comprendre le travail des femmes au Québec. Elles permettent d'avoir une compréhension d'ensemble et fournissent des pistes à ne pas négliger. C'est pourquoi nous nous inspirerons des travaux de théoriciennes féministes française, américaine, et canadienne, pour exprimer la pensée féministe dans le travail.

Danièle Kergoat, dans ses études sur le travail et les ouvrières en France, remarque que : « travailleuse n'est pas le féminin de travailleur »⁷⁷. Ainsi, elle dénonce le fait que les situations des femmes soient toujours définies en comparaison à la catégorie homme. « C'est que la comparaison n'a jamais pour but de montrer l'autonomie des pratiques et de rapporter cette autonomie au sexe social des deux groupes; la comparaison sert uniquement à montrer que les femmes marquent des particularismes, des "spécificités" par rapport au modèle général. »⁷⁸ Dans notre

75 Christine Corbeil et Francine Descarries, « D'espoir et de réalités : les stratégies de conciliation des mères en emploi » dans par Angelo Soares et Christine Corbeil, *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997, 123-149.

76 Lepage et al, *supra* note 67 à la p 31.

77 Danièle Kergoat, *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012 à la p 12.

78 *Ibid* à la p 34.

société occidentale, le modèle général est donc celui des hommes et les femmes devraient savoir s'adapter à ce modèle. Néanmoins, la prise de conscience des femmes a débuté lorsque certaines oppressions spécifiques de ces dernières ont été révélées, dont le travail domestique.

Ces tâches, qui sont accomplies pour les autres, en raison de l'instinct maternel, de l'amour pour sa famille et du don de soi étaient une démonstration de la « nature des femmes »⁷⁹. C'est en opposition au travail effectué gratuitement et à cette définition essentialisante des sexes, que des féministes se sont mobilisées. Elles ont mis de l'avant la notion de genre, ce qui a permis de dénaturiser le sexe⁸⁰ et d'exprimer la notion de rapport de pouvoir entre les sexes,⁸¹ en rejetant la conception biologique des sexes⁸². Le travail, pour certaines féministes matérialistes, est la clé de l'oppression des femmes.

Kergoat, conçoit le travail comme l'élément structurant par excellence dans les sociétés. Elle le décrit comme « la pierre angulaire des dominations »⁸³. Elle affirme que l'emploi salarié génère de nombreux rapports de domination et d'appropriation. Ces derniers, se transposent dans d'autres sphères de la société⁸⁴. Collette Guillaumin ajoutera, à l'opposé des marxistes — qui décrivent l'appropriation du travail du travailleur par la classe dominante — que les femmes ne sont pas seulement dépossédées de leur force de travail, mais bien de leur personne toute entière. Avec

79 Kergoat *supra* note 77 à la p 14.

80 Roland Pfefferkorn, *Genre et rapports sociaux de sexe*, Empreinte, Lausanne, Page deux, 2012 à la p 55.

81 Joan Scott, « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique » [1988] no 37-38 Cah GRIF p 125-153 à la p 141.

82 *Ibid* à la p 126.

83 Kergoat, *supra* note 77 à la p 17.

84 *Ibid*.

cette conclusion, elle mettra de l'avant le concept du *sexage*, qui est défini : « comme système d'appropriation matérielle de la classe des femmes par la classe des hommes. »⁸⁵ Le concept du *sexage* fait un parallèle avec l'esclavage. Par leur travail domestique gratuit les femmes sont les esclaves de la classe des hommes. Cette analyse, bien qu'intéressante dans le cas du travail domestique, ne permet pas d'expliquer ce que vivent les femmes dans le travail salarié, car le parallèle avec l'esclavage ne peut se faire qu'en situation de travail gratuit. D'ailleurs, nous croyons qu'il est insuffisant d'expliquer l'exploitation des femmes seulement en l'opposant à la classe des hommes. Bien que certains hommes tentent et souhaitent maintenir les femmes dans un état de subordination pour conserver leurs privilèges, leurs volontés individuelles ne suffisent pas, selon nous, à expliquer les inégalités entre les sexes. Pour nous, « le genre est encadré dans l'économie, l'idéologie ou la politique, et les valeurs des entreprises capitalistes et des organisations étatiques, internationales et transnationales, demeurent des valeurs masculines hétérosexuelles. »⁸⁶ Nous croyons ainsi, comme plusieurs féministes américaines, que l'économie capitaliste joue un rôle structurant dans la définition des genres et dans l'exploitation de la force du travail des femmes.

Pour Silvia Federici le capitalisme vient renforcer les oppressions des femmes dans le travail, en profitant du travail gratuit des ménagères⁸⁷. En structurant l'emploi en fonction du genre, il est donc possible de créer un discours légitimant ; l'idée d'une « nature féminine », ce qui permet au système de profiter gratuitement du travail de reproduction des femmes. Pour illustrer cette réalité, Federici démontre qu'au 19^e

85 Pfefferkorn, *supra* note 80 à la p 31.

86 *Ibid* à la p 60.

87 Silvia Federici, *Revolution at point zero: housework, reproduction, and feminist struggle*, Oakland, CA : Brooklyn, NY : London, PM Press ; Common Notions : Autonomedia ; Turnaround, 2012 à la p 17.

siècle la majorité des femmes se retirait du travail salarié à temps plein lors de la naissance de leur premier enfant⁸⁸. « The determining factor, however, was the incompatibility of childcare and work outside the home[...] The demands of childcare were particularly difficult to reconcile with the long and exhausting hours of wage work demanded by the capitalist employer. »⁸⁹ La glorification, par l'idéologie capitaliste, de la famille comme un espace « privé » est, donc, une façon de conserver les rôles genrés dans le travail, tant domestique que salarié :

This ideology that opposes the family (or the community) to the factory, the personal to the social, the private to the public, productive to unproductive work, is functional to our enslavement to the home, which, in the absence of a wage, has always appeared as an act of love. This ideology is deeply rooted in the capitalist division of labor that finds one of its clearest expressions in the organization of the nuclear family.⁹⁰

Par voie de conséquence, le capitalisme s'est opposé aux réformes permettant de soutenir les besoins du développement des enfants ou des personnes dépendantes. L'une des raisons mentionnées par Johanna Brenner, théoricienne féministe matérialiste américaine, était que l'accumulation capitaliste exige des politiques sociales peu coûteuses qui ne viennent pas affecter les profits des entreprises, et qui sont minimales pour conserver une pression sur les travailleurs afin que ces derniers travaillent, car ils ne pourraient pas survivre sans leur salaire⁹¹. L'interrelation entre le capitalisme et l'exploitation du travail domestique des femmes est fondamentale pour les théoriciennes féministes matérialistes et radicales. Pourtant, l'évolution dans le travail et dans les programmes sociaux ont permis, dans une période plus récente, que les femmes investissent le marché du travail salarié en plus grand nombre. Il est

88 Johanna Brenner, *Women and the politics of class*, New York, Monthly Review Press, 2000 à la p 27.

89 *Ibid* à la p 29.

90 Federici, *supra* note 87 à la p 35.

91 Brenner, *supra* note 88 à la p 44.

fondamental de noter que malgré les pressions idéologiques dominantes, les femmes ont toujours occupé des emplois rémunérés au travers de l'histoire, comme il fut démontré dans notre historique.

Ainsi, nos sociétés occidentales ont fini par accepter le travail salarié féminin. Notre système économique a même joué un rôle dans la possibilité que les femmes occupent un emploi rémunéré : « By cheapening commodities used in domestic production and lowering fertility, capitalist development has reduced the domestic labor time necessary for reproduction, allowing women to work at two jobs. »⁹² Nous pouvons, donc, comprendre que les changements de mentalités par rapport au travail rémunéré des femmes a pu être façonné, en partie, par le besoin qu'avait le système économique d'augmenter la consommation des ménages pour les produits domestiques. Dorénavant, il faut que les femmes investissent le marché du travail pour que les familles augmentent leurs revenus afin qu'ils achètent les biens nécessaires à la vie. Par contre, nous l'avons vue dans l'histoire du travail des femmes au Québec, cette intégration des femmes comme salariée n'a pas permis de faire disparaître les inégalités entre les deux sexes dans l'emploi. Ces écarts entre les conditions de travail s'expliqueraient, entre autres, par l'idéologie dominante voulant que « quand une femme mariée entre dans la production, elle peut avoir un salaire inférieur puisque le salaire des hommes est censé être suffisant pour couvrir non seulement les frais d'entretien de sa propre force de travail, mais également l'entretien de sa femme (qui assure précisément la plupart des travaux de reproduction de la force de travail de l'homme) et de ses enfants. »⁹³ Un salaire plus

92 Brenner, *supra* note 88 à la p 37.

93 Kergoat, *supra* note 77 à la p 53.

bas, une ségrégation dans l'emploi, voici ce que l'idéologie économique capitaliste promeut pour les travailleuses

Les ghettos d'emploi féminins et les salaires bas sont deux facettes d'une même médaille pour les femmes en emploi, explique Brenner. Ils sont interreliés puisque les emplois typiquement féminins ont moins de valeur, car ils sont moins souvent syndiqués, ce qui vient diminuer la paie de ces emplois. Puis, comme les travailleuses ont encore majoritairement les responsabilités familiales, elles sont désavantagées sur le marché du travail⁹⁴. Julianne Malveaux, fait une distinction entre les conditions d'emploi des femmes noires américaines d'avec les femmes blanches : « Like white women, the majority of black women (more than 60%) work in typically female clerical and service occupations. Proportionately fewer black than white women work in management, sales, and professional jobs, while proportionately more black women work in service, operative (manufacturing), and private household jobs »⁹⁵. Selon Evelyn Nakano Glenn, le capitalisme a reconfiguré le genre et la race en mettant en places deux dynamiques :

First, by transforming both production and reproduction, capitalism created a new dialectical relationship between the household and the labor market and between men's and women's work. Second, the processes of capitalist production and accumulation generated new class formations and new conflicts between them: between employers and workers, between capitalists in different sectors, and between different segments of labor—men and women, whites and nonwhites, skilled and unskilled.⁹⁶

94 Brenner, *supra* note 88 à la p 33.

95 Julianne Malveaux, « Comparable Worth and Its Impact on Black Women » dans D Kelly Weisberg, dir, *Applications of feminist legal theory to women's lives: sex, violence, work, and reproduction*, coll Women in the political economy, Philadelphia, Temple University Press, 1996 à la p 687.

96 Evelyn Nakano Glenn, *Unequal freedom: how race and gender shaped American citizenship and labor*, Cambridge, Mass, Harvard University Press, 2002 à la p 73.

Ces conflits ont permis de segmenter le marché du travail en fonction de la « race » et du genre. Ainsi, les travailleurs avec le plus de « valeurs », les hommes blancs, ont été employés d'une manière disproportionnée dans des secteurs plus qualifiés, et dans des postes hiérarchiquement plus élevés. Tandis que les femmes, les immigrants et les immigrantes ont des emplois dans des secteurs très compétitifs, instables ou moins qualifiés. Glenn constate que le capitalisme a su profiter de ces ségrégations pour exploiter des groupes de travailleurs et de travailleuses⁹⁷. Toutefois, il n'y a pas que l'économie capitaliste qui façonne l'oppression des femmes et des minorités culturelles en occidents. Les différentes théoriciennes américaines ont bien défini l'interrelation entre le système économique et l'oppression des femmes et des minorités ethniques, mais afin de comprendre comment s'inter-influencent ces oppressions, nous utiliserons l'analyse de Danièle Kergoat.

Kergoat explique les constructions des oppressions dans la société par le concept de rapports sociaux. Trois rapports sociaux ont davantage attiré son attention dans ses recherches. Il s'agit des rapports sociaux de sexe, de « race » et de classe. Elle justifie son intérêt pour ces trois rapports sociaux par le fait que ses recherches se situent dans une société salariale, en France. Puis elle affirme : « [c]'est qu'eux seuls, me semble-t-il, exploitent, dominant et oppriment. Ils sont par ailleurs transversaux à toute la société, ils sont antagoniques, ils ont pour enjeu la division sociale du travail. »⁹⁸ Tout comme Glenn, Kergoat croit que le marché du travail construit des ghettos fondés sur le sexe (genre) et la « race ». À ces deux rapports sociaux, elle ajoute celui de la classe. Elle explique, ensuite, que les rapports sociaux sont consubstantiels : « il y a un entrecroisement dynamique complexe de l'ensemble des

97 Nakano Glenn *supra* note 96 à la p 81.

98 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 19.

rappports sociaux; et coextensifs : en se déployant, les rapports sociaux de classe, de genre, de race, se reproduisent et se coproduisent mutuellement. Le genre construit la classe et la race, la race construit la classe et le genre, la classe construit le genre et la race. »⁹⁹ Les rapports sociaux de sexe sont à la base de l'oppression des femmes¹⁰⁰. En effet, les rapports sociaux de sexe sont reproduits par la division sexuelle du travail qui est reproduite à son tour par les rapports sociaux de sexe. Ces deux concepts sont indissociables, car l'un structure l'autre et aucun de ces deux concepts ne précède l'autre¹⁰¹. Roland Pfefferkom, en se basant sur les théories de Kergoat, explique la division sexuelle du travail par « l'assignation des hommes et des femmes à des tâches différentes et à la manière dont ces assignations commandent des comportements et des revendications particuliers. Elle s'applique tant à la sphère salariée et professionnelle qu'à la sphère domestique. »¹⁰² La division sexuelle du travail est en fait une répartition des tâches en fonction des stéréotypes sociaux.

Ainsi, le travail en se spécialisant se différencie et les savoir-faire nécessaires pour accomplir les tâches, qui sont acquis par la socialisation, permettent de reproduire la division sexuelle du travail¹⁰³. La division sexuelle du travail explique pourquoi les hommes travaillent prioritairement à la production alors que les femmes se chargent de la reproduction. « Cet état de fait est commun à toutes sociétés et à toutes les étapes historiques. Ces phénomènes ont une telle extension dans le temps et dans l'espace qu'ils sont apparus longtemps comme "naturels", c'est-à-dire non construits socialement – ce qui revient à dire non interrogeable scientifiquement »¹⁰⁴. Ces

99 Kergoat, *supra* note 77 à la p 24.

100 *Ibid* à la p 17.

101 *Ibid* à la p 101.

102 Pfefferkom, *supra* note 80 à la p 95.

103 *Ibid* à la p 101.

104 Kergoat, *supra* note 77 à la p 207.

rapports sont déterminés par les différences — présumément biologiques — entre les sexes qui sont en réalité des constructions sociales fondées par le genre des individus¹⁰⁵. L'obligation pour les femmes de prendre en charge la reproduction les contraint, par moment, à quitter la sphère productive de l'emploi. Conséquemment, « la discontinuité dans le temps de la vie salariale des ouvrières se double souvent d'une discontinuité au niveau de la qualification, c'est-à-dire d'une déqualification massive allant en s'accroissant avec l'âge. »¹⁰⁶ En d'autres mots, les femmes se voyant dans l'obligation de prendre soin des enfants quittent le travail pour un temps, ce qui cause une déqualification de leur travail étant donné qu'elles acquièrent moins d'expérience dans leur emploi. La division entre le système de production (industrie) et celui de la reproduction (famille) apparaît, selon cette analyse, comme une division stérile s'appuyant sur des stéréotypes et une vision essentialisante des femmes et des hommes¹⁰⁷. De la même manière, on croit que les femmes sont prédisposées à « naturellement » s'impliquer dans le « relationnel », dans le *care*. Les capacités nécessaires à ces tâches ne seront généralement pas reconnues comme une qualification.¹⁰⁸

Le travail du *care* est un exemple, selon Kergoat, de croisement entre les rapports sociaux de sexe, de « race » et de classe¹⁰⁹. Par exemple, en raison de l'augmentation du temps de travail des femmes blanches en occident, dû à la nécessité par les entreprises d'une implication plus importante dans leur emploi, ces dernières ont eu recours à des travailleuses immigrantes pour effectuer leur travail domestique.

105 Christine Delphy, « Le patriarcat, le féminisme et leurs intellectuelles » [1981] 2 *Nouv Quest Féministes* 58-74 à la p 65.

106 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 48.

107 Pfefferkom, *supra* note 80 à la p 105.

108 *Ibid* à la p 101.

109 Kergoat, *supra* note 77 à la p 139.

Puisque, la main-d'œuvre « bon marché » était disponible dans leur pays vu la croissance de l'immigration vers les pays occidentaux, on a externalisé le travail domestique à des femmes immigrantes pauvres. Ainsi, les femmes aisées d'occident, la plupart du temps blanches, n'ayant plus le temps de s'occuper des tâches domestiques, les sous-traitent à des femmes immigrantes moins fortunées. Cette nouvelle pratique ne règle rien aux partages des tâches domestiques entre les sexes. Cette « sexuation » et « racisation » du travail cause une déqualification et une précarisation des travailleuses immigrantes. C'est-à-dire que l'on s'appuie sur des stéréotypes féminins et ethniques, affirmant que ces femmes ont des qualités inhérentes à leur sexe et à leur origine culturelle, pour conclure qu'elles ont acquis des compétences valables sans effort et ainsi dévaluer leur travail¹¹⁰. On les rémunère donc moins, car les tâches qu'elles accomplissent ne demandent pas de formation ou d'étude, et parce qu'on accorde peu de valeurs aux compétences féminines. Cette rhétorique est très utile pour des industries qui ont employé des femmes tout en niant leurs compétences¹¹¹. Corollairement, des tensions sont développées entre les différents groupes, car certaines sont privilégiées. Ces conflits, Glenn les décrivait plus haut comme un outil de segmentation et de hiérarchisation du marché du travail. Ces frictions sont construites et reproduites par les rapports sociaux de sexe (genre), de « race », et de classe.

Cette conflictualité dans les rapports sociaux, décrite par les féministes, permet d'expliquer, également, les oppositions entre les salariés et les salariées et leurs patrons et patronnes. En ce sens, penser, les rapports collectifs du travail demande, de s'intéresser aux rapports sociaux. Kergoat explique :

110 Pfefferkorn, *supra* note 80 à la p 98.

111 *Ibid* à la p 97.

cette tension se cristallise peu à peu en *enjeux* autour desquels, pour produire la société, pour la reproduire ou pour « inventer de nouvelle façon de penser et d'agir », les êtres humains sont en confrontation permanente. [...] En d'autres termes, si des êtres humains mâles et femelles existent bien au départ, le genre auquel ils appartiennent socialement est le fruit d'un processus historique et culturel.¹¹²

Il s'agit alors de comprendre les rapports sociaux à l'œuvre en droit du travail des rapports collectifs au niveau législatif. D'ailleurs, l'historicisation des rapports sociaux est idéal pour analyser l'évolution législative et constater les forces en présence lors de la création et de la modification du Code du travail. La loi a favorisé certains groupes au détriment de d'autres, en fonction des rapports de forces – où des rapports sociaux en présence. Ainsi, des groupes sont privilégiés en raison de leur classe, de leur « race », et de leur genre au détriment des autres.

1.3 Les paradigmes en droit des rapports collectifs

Les rapports collectifs du travail sont traversé par les rapports sociaux de classe, de sexe et de « race ». Or, la question demeure : est-ce que les rapports sociaux sont reflété dans les lois du travail ? Étudier les paradigmes en droit des rapports collectifs permet d'expliquer comment, dans la doctrine, sont comprises les diverses influences qui viennent façonner le *Code du travail* du Québec. Deux visions prédominantes s'affrontent dans la doctrine; le positivisme juridique est le premier paradigme, le second est le pluralisme industriel.

112 Kergoat, *supra* note 77 à la p 226.

1.3.1 Le positivisme juridique

Le positivisme juridique, courant d'analyse dominant en droit, est inspiré, pour l'Europe de l'œuvre de *Kelsen ; La méthode et la notion fondamentale de la théorie pure du droit*¹¹³, et pour la Grande-Bretagne ainsi que pour l'Amérique du Nord, par l'ouvrage de H.L.A Hart ; *The Concept of Law*¹¹⁴. Ces deux auteurs ont comme prémisse de départ que pour comprendre le droit, les seuls outils conceptuels nécessaires proviennent du droit. Les éléments idéologiques, tels que les théories féministes, sont à proscrire dans la compréhension du droit, car pour Kelsen, par exemple, le droit idéologique ne serait plus pur. Les seules considérations acceptables en droit, dans le positivisme juridique, doivent émerger du droit; être pensée de l'intérieur de la discipline. Kelsen et Hart dissocient le droit de la justice. Pour le premier, la conformité au droit est ce qui est juste. Le droit pur doit être général et impersonnel. Le droit devient impur s'il est idéologique et moral¹¹⁵. Pour le second, il est nécessaire de distinguer la moralité présente dans le concept général de justice, soit le texte de loi, et celle dans l'application du droit¹¹⁶ :

This close connection between justice in the administration of the law and the very notion of a rule has tempted some famous thinkers to identify justice with conformity to law. Yet plainly this is an error unless 'law' is given some specially wide meaning; for such an account of justice leaves unexplained the fact that criticism in the name of justice is not confined to the administration of the law in particular cases, but the laws themselves are often criticized as just or unjust. Indeed there is no absurdity in conceding that an unjust law forbidding the access of colored persons to the parks has been justly administered, in that

113 « La méthode et la notion fondamentale de la théorie pure du droit » (1934) 41:2 Rev Métaphys Morale 183-204.

114 *The concept of law*, 2nd ed, Oxford : New York, Clarendon Press ; Oxford University Press, 1994.

115 Kelsen, *supra* note 113.

116 Hart, *supra* note 114 à la p 157.

only person genuinely guilty of breaking the law were punished under it and then only after a fair trial.¹¹⁷

La justice, selon Hart, n'est qu'une partie de la moralité, et elle n'est nécessaire que dans la façon dont les groupes d'individus sont traités par rapport aux autres groupes dans la société. Or, les principes de justice ne peuvent être définis comme des principes moraux¹¹⁸. La justice n'est pas morale selon Hart, et la loi est définie en fonction de deux points : le premier est le constat de son existence factuel dans la pratique d'un système et le second est l'affirmation de son existence par ceux qui font la loi dans le système. Ainsi, la loi vient d'une validation externe de la part d'un observateur extérieur qui constate qu'elle existe dans un système donné. Puis, d'une validation interne de ceux ou celles qui créent la loi dans ce système¹¹⁹. Le positivisme juridique est défini, dans la doctrine en droit du travail, comme étant indifférent à la morale, à l'éthique, à la politique ou au social plutôt qu'une réelle recherche d'objectivité¹²⁰.

1.3.2 Le pluralisme industriel

Le pluralisme industriel, quant à lui, est défini par Coutu, Fontaine et Marceau comme « une transposition au domaine des rapports collectifs du travail de l'idée de pluralisme politique à la base de la démocratie libérale, du moins tel que l'envisageaient les Américains. »¹²¹ En d'autres mots, il faut imaginer que les normes du travail sont adoptées dans une assemblée législative. Cette assemblée serait

¹¹⁷ Hart, *supra* note 114 à la p 161.

¹¹⁸ *Ibid* à la p 168.

¹¹⁹ *Ibid* à la p 112.

¹²⁰ Michel Coutu, Laurence Léa Fontaine et Georges Marceau, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Yvon Blais, Cowansville, 2009 à la p 15.

¹²¹ *Ibid* à la p 14.

composée des différentes parties à la négociation ainsi que du pouvoir judiciaire, par exemple, l'arbitre de grief¹²². Le premier concepteur de ce paradigme est Harry Arthurs. Il a théorisé le pluralisme industriel dans son article *Developing Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century*¹²³. Il fondait son paradigme sur une vision optimiste de la société dans la période du développement de l'État providence, après la Deuxième Guerre mondiale¹²⁴. Ses conclusions à la suite de l'instauration des programmes sociaux, durant cette période, étaient qu'inévitablement il y aurait l'affirmation des droits collectifs dans la sphère économique qui mènerait à l'atteinte de la « citoyenneté industrielle »¹²⁵. Cette citoyenneté serait causée par l'extension progressive des droits des travailleurs, tout d'abord, dans une forme individuelle, puis de manière universelle :

Today the Canadian worker lives increasingly in a world of rights and duties created not by his individual contractual act, but by a process of public and private legislation. Members of the industrial community enjoy these rights and duties solely by virtue of their membership in that community. In effect there is emerging a new status - that of "industrial citizen" - whose juridical attributes may be analogized to those of citizenship generally.¹²⁶

Le développement de cette citoyenneté industrielle permet, selon Arthurs, de créer une communauté industrielle, dans laquelle les travailleurs et les travailleuses peuvent prendre part à la définition des normes législative dans le travail¹²⁷. Le pluralisme industriel permettrait, après la création de la citoyenneté industrielle, d'adopter de nouveaux cadres législatifs émanant de la communauté industrielle. Arthurs croit :

122 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120; Harry Arthurs, « Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century » [1967] XLV Rev Barreau Can 786-830.

123 Arthurs, *supra* note 122.

124 Michel Coutu et Gregor Murray, « Towards citizenship at work? An introduction » (2005) 60:4 *Relat Ind* 617-630 à la p 617.

125 *Ibid.*

126 Arthurs, *supra* note 122 à la p 786.

127 *Ibid* à la p 795.

In the eyes of labour, the judges are enemies and the law is a weapon of oppression; in management's view, the courts are a last line of defence against labour's irresponsibility. However distorted these images may be, the courts must be rescued from the partisan role to which they have been assigned. By educating themselves in the living tradition of the industrial community, and by accepting the legitimacy of its values, the courts can perhaps retrieve the lost opportunities of the period during which industrial jurisprudence was coming of age.¹²⁸

Cette prédiction ne s'est pas réalisée. En fait, le paradigme du pluralisme industriel s'est avéré d'un optimiste exagéré.

1.3.3 Les critiques des paradigmes dominants

Depuis plusieurs années, une contestation a émergé envers ces deux conceptions de la construction de la norme en droit des rapports collectif. Des auteurs, tels que Christian Brunelle, Michel Coutu et Gilles Trudeau croient que la constitutionnalisation du droit du travail a créé un nouveau paradigme qui vient déloger le positivisme juridique¹²⁹. Selon eux, la constitutionnalisation démontre que les questions politiques et sociales sont dorénavant prises en compte par les tribunaux en droit du travail¹³⁰. Alors, les phénomènes sociaux sont maintenant nécessaires pour comprendre comment sont façonnés les rapports collectifs dans le droit du travail. Nous croyons que cette critique est valable. Par contre, nous souhaitons pousser la critique au-delà de la jurisprudence afin d'intégrer une analyse féministe à la critique positiviste.

128 Arthurs, *supra* note 122 à la p 829.

129 Christian Brunelle, Michel Coutu et Gilles Trudeau, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme » (2007) 48:1-2 Cah Droit 5.

130 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 16.

Margo Stubbs, juriste, féministe et Américaine, explique que la définition de la loi dans la tradition positiviste pose un problème pour développer une critique féministe de la loi. « A feminist critique of law cannot be expressed within a framework that is predicated on the autonomy of the law - that is, one based on an understanding of law as a neutral and independent structure that is supposedly uninvolved as an institution in the repression of women. »¹³¹ Cette conception fait en sorte que les problèmes vécus par les femmes semblent être causés seulement par des lois particulières et il n'est pas possible de comprendre la mise en pratique du système légal qui cause l'oppression des femmes. « A feminist critique of law must reject this view of the legal systems, and should be predicated on an understanding of law as *praxis* - that is, as Klare defines the term, as being a form of "practice" through which the social order is defined. »¹³² Comprendre cette définition de l'ordre social, comme souhaité par Stubbs, nécessite d'analyser le travail en termes de rapports sociaux et de comprendre la loi comme étant une traduction de ces rapports dans l'ordre législatif. Il est nécessaire de s'opposer à la conception positiviste, qui décrit le système judiciaire comme étant séparé du politique et par le fait même neutre¹³³. Dans le même ordre d'idée, le système juridique dans son ensemble, selon les positivistes, ne fait pas partie du problème. De ce fait, toute réforme de la loi serait synonyme, pour des féministes suivant cette tradition, de changer des règles en particulier sans comprendre les problématiques causées par l'ensemble¹³⁴.

131 Margot Stubbs, « Feminism and Legal Positivism » dans par D Kelly Weisberg, *Feminist legal theory: foundations*, Philadelphia, Temple University Press, 1993 à la p 454.

132 *Ibid.*

133 *Ibid* à la p 455.

134 *Ibid.*

À l'opposé des perspectives féministes, le positivisme est une construction théorique qui crée artificiellement un fossé entre la loi et les autres phénomènes sociaux. Tout comme la tradition philosophique libérale, le positivisme légal a développé, durant la même période historique, un cadre idéologique détournant notre compréhension des contradictions du système. « Indeed, it is not overstating the case to argue that the veneer of legal positivism is the cornerstone of legitimacy in the capitalist social order, which is unable to countenance even the suggestion that " the Courts " or " the Judiciary " are anything other than autonomous and " politically neutral " arbiters of social tension. »¹³⁵ Il s'agirait, donc, de comprendre le positivisme juridique comme un cadre idéologique nécessaire pour occulter les rapports sociaux, qui sont à la source même de la construction de l'exploitation de la domination et de l'oppression de différents groupes dans nos sociétés occidentales.

Le pluralisme industriel, pour sa part, est insuffisant pour comprendre les forces qui façonnent le *Code du travail*. Les changements dans l'univers du travail causent une crise dans ce paradigme¹³⁶. Plus précisément, Judy Fudge démontre que : « Industrial citizenship was built upon three pillars : the male breadwinner in a standard employment relationship; a commitment to social rights that ameliorated the most abrasive aspect of class; and a sovereign, and somewhat Keynesian, nation state. »¹³⁷ La citoyenneté industrielle est fondamentale dans le paradigme du pluralisme industriel, car elle définit l'un des acteurs, dans l'Assemblée législative des rapports collectifs; la partie syndicale. Fudge explique que les trois piliers de la citoyenneté industrielle ont été affaiblis par la féminisation du travail, les politiques néolibérales

135 Stubbs *supra* note 131 à la p 457.

136 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 16.

137 Judy Fudge, « After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? » (2005) 60:4 *Relat Ind* 631 à la p 641.

des gouvernements à partir des années 1980 et les attaques législatives contre les droits syndicaux¹³⁸. Fudge ajoute, d'ailleurs, « industrial citizenship did not extend to women who performed socially necessary, but unpaid, work in the household. »¹³⁹ Puis, elle démontre que le citoyen industriel, défini par Arthurs, en plus d'être centré sur le travailleur, est également centré sur les syndicats, qui ont leur part dans la défense du modèle dominant, en particulier dans le rôle du patriarche¹⁴⁰. Il en résulte que, les parties à la négociation dans l'Assemblée législative de Arthurs ont, pour certains, été affaiblies, et pour d'autres – la partie patronale – a obtenu de nouveaux outils. Les auteurs Coutu, Fontaine et Marceau démontrent que l'évolution de la production et du travail salarié :

se traduit par le déclin de l'emploi à long terme au bénéfice de l'emploi atypique et précaire, par l'introduction du travail en réseaux et la fluidité de la notion d'« employeur », par le déclin de la densité syndicale, par la croissance du secteur « informel » de l'économie. Ensuite, les modifications du contexte culturel entourant le travail, avec la diversification de la main-d'œuvre, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, la présence de travailleurs migrants aux multiples identités ethniques, religieuses culturelles, linguistiques. Enfin, l'intensification de l'intégration économique (mondialisation) avec un pouvoir accru pour les entreprises multinationales et la mobilité croissante du capital, et le décentrage correspondant de l'État (dérégulation, privatisations, perte d'effectivité des interventions de l'État, crise de l'État social, etc.)¹⁴¹.

Toutes ces transformations, observées par les auteurs de doctrine, permettent d'augmenter l'influence et le pouvoir des employeurs envers la main-d'œuvre et l'État. Ce qui fait en sorte que l'Assemblée législative d'Arthurs est déséquilibrée, car elle n'est pas composée d'acteurs de force égale.

138 Fudge *supra* note 137.

139 *Ibid* à la p 636.

140 *Ibid* à la p 640.

141 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 16.

D'ailleurs, ces transformations sont des démonstrations de flexibilisation du monde du travail qui permet aux employeurs de profiter des zones d'ombre de la loi à la défaveur des personnes salariées¹⁴². Les contrecoups de ces changements sont la diminution des contrats d'emploi permanent et corolairement, l'augmentation des emplois atypiques et précaires¹⁴³. Robert Castel conceptualise ces modifications comme une déconstruction de l'emploi¹⁴⁴. Ainsi, le pluralisme industriel qui décrit l'univers de la loi des rapports collectifs comme étant la représentation d'acteur négociant la loi omet dans sa théorie des groupes sociaux pouvant avoir de l'influence. À ce propos, plusieurs auteures se sont interrogées sur les effets de l'évolution du monde du travail sur les femmes spécifiquement¹⁴⁵. Par contre, dans la doctrine en droit des rapports collectifs, après avoir étudié plusieurs articles¹⁴⁶ et

142 Alain Supiot, « Revisiter les formes d'action collectives » (2001) 7/8 Droit Soc 687-704 à la p 4.

143 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 16.

144 Robert Castel, « La citoyenneté sociale menacée » dans par Didier Deleule Draï, Raphaël et Yves Charles Zarka, *Le nouveau prolétariat*, Paris, Presses universitaires de France, 2008 à la p 137.

145 Voir par exemple : Angelo Soares et Christine Corbeil, *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997; Christine Corbeil et Francine Descarries, « D'espoir et de réalités : les stratégies de conciliation des mères en emploi » dans par Angelo Soares et Christine Corbeil, *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997, 123 - 149; Helena Hirata, « Division sexuelle du travail : état des connaissances » dans par Angelo Soares et Christine Corbeil, *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997.

146 Urwana Coiquaud, « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains » (2011) 66:4 Relat Ind 631-655; Urwana Coiquaud, « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique ? » (2007) 48:1-2 Cah Droit 65; Marie-Josée Legault et Philippe Bergeron, « La promotion des droits de la personne influe-t-elle sur l'évolution des plaintes portant sur le devoir syndical de juste représentation au Québec ? (1978-2005) » (2007) 48:1-2 Cah Droit 249; Gérard Hébert, SJ, « Le Code du travail du Québec : Principales orientations » (1965) 20:1 Relat Ind 52; Louis Garant, « Le devoir de représentation et les associations de salariés depuis l'entrée en vigueur du projet de loi 45. » (1980) 35:3 Relat Ind 570; Guylaine Vallée, « Les accords "atypiques" et le droit des rapports collectifs du travail » (1989) 44:3 Relat Ind 680; Pierre Verge, « Les instruments d'une recomposition du droit du travail : de l'entreprise-réseau au pluralisme juridique » (2011) 52:2 Cah Droit 135; Charles Perreault, « Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et parapublics au Québec – Quelques paradoxes » (1974) 29:4 Relat Ind 840; Christian Brunelle, « Le système québécois de représentation au travail : une seule voix contre l'injustice, une seule voie vers la justice ? » (2012) 53 C D 133; Luc Martineau, « L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du Travail (Québec) » (1980) 35:3 Relat Ind 555; Guylaine Vallée, « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail ? » (1999) 54:2 Relat Ind 277.

ouvrages,¹⁴⁷ nous constatons que les femmes comme objet d'étude sont peu présentes et lorsqu'elles sont présentes elles ne le sont que dans l'étude des cas de discrimination envers elles¹⁴⁸. Malgré cela, il est intéressant de constater que l'intégration des femmes dans le marché du travail¹⁴⁹ est prise en compte comme un élément qui remet en question les paradigmes en droit des rapports collectifs¹⁵⁰. Or, aucun auteur ou auteure n'a exploré les revendications féministes en droit du travail comme élément de compréhension de l'évolution du droit des rapports collectifs au Québec.

Ce chapitre nous a permis de poser plusieurs constats. D'abord, les femmes travaillent depuis aussi longtemps que les hommes. Elles effectuent leur profession tout en conciliant les obligations familiales et domestiques. Les théoriciennes féministes nous apprennent que cette double tâche – travail et responsabilité familiale – est le résultat des rapports sociaux de genre, de « race » et de classe. Qui plus est, leur travail, à l'inverse de celui des hommes, a toujours été sous-évalué en raison de mécanisme comme que la division sexuelle du travail, qui met en place une ségrégation de l'emploi justifiant des salaires inférieurs pour certains groupes. Ces disparités ont été nommées par plusieurs, mais les grands paradigmes d'analyse des rapports collectifs ne permettent pas de rendre compte du rôle de cette dénonciation dans l'évolution du droit du travail, d'où le présent mémoire.

147 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 9.

148 Denis Nadeau, « Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés: L'incontournable défi de la diversité » (2012) 53 C D 139 à la p 142.

149 Brunelle, Coutu et Trudeau, *supra* note 129 à la p 8.

150 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 16; Brenda Cossman et Judy Fudge, *Privatization, Law, and the Challenge to Feminism*, University of Toronto Press, 2002 à la p 641, en ligne : <<http://www.myilibrary.com?id=202310>> (consulté le 17 avril 2014).

CHAPITRE II

CADRES MÉTHODOLOGIQUES, DÉMARCHE DE RECHERCHE ET CHOIX THÉORIQUE

Le prochain chapitre exposera les choix méthodologiques et théoriques de ce mémoire. Afin de mener à bien notre analyse, nous avons opté pour un cadre méthodologique fondé sur la théorie enracinée, qui est présenté en première partie. Puis, les démarches de collecte de données sont exposées en deuxième partie. Enfin, une justification des choix théoriques et d'analyse de ce mémoire est avancée en fin de chapitre.

2.1 La théorie enracinée

L'un des éléments structurant notre recherche est le cadre méthodologique. Afin de permettre une compréhension large de l'influence des revendications féministes dans le *Code du travail*, l'approche qualitative a été privilégiée. Nous considérons qu'une grande partie de la création de la loi et de son interprétation par les tribunaux se trouve dans l'étude de l'intention du législateur. Il s'agit, alors, d'étudier les débats parlementaires pour comprendre la volonté du pouvoir législatif lors de l'adoption et de la modification des lois. Les débats, comme processus de création de la loi, font partie des sources formelles du droit et le droit du travail ne fait pas exception à la règle¹⁵¹. Comme les débats parlementaires sont sous la forme de discours, ils peuvent difficilement être quantifiés. La méthode d'analyse qualitative semble, dès lors, être la plus adéquate pour étudier les revendications féministes dans les procédés de créations et de modifications des normes propres au Code du travail.

151 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 79.

la plus adéquate pour étudier les revendications féministes dans les procédés de créations et de modifications des normes propres au Code du travail.

Afin de percevoir toutes les différentes répercussions de la pensée féministe auprès du législateur, la méthode de recherche et d'analyse que nous avons choisie est la Théorie enracinée (*Grounded theory*). Cette méthodologie de recherche fut conçue par Barney Glaser et Anselm Strauss¹⁵². Selon ses concepteurs, elle favorise l'innovation en sciences sociales et elle permet de générer de nouvelles théories¹⁵³. François Guillemette définit la théorie enracinée ainsi :

La G.T. [Grounded theory] a été proposée par Glaser et Strauss comme une approche méthodologique générale ayant comme but principal de générer de nouvelles théories en sciences humaines et sociales. C'est une approche de « découverte » et c'est en ce sens qu'elle prétend favoriser l'innovation. On parle ici d'une dynamique de « découverte », non pas dans le sens positiviste d'une observation objective de ce qui se donne à voir dans la réalité, mais plutôt dans le sens de développer de nouvelles façons de comprendre les phénomènes humains.¹⁵⁴

Méthodologie inductive par définition, la théorie enracinée diffère des méthodes hypothético-déductives¹⁵⁵. En effet, alors que les méthodes hypothético-déductives tentent de démontrer une hypothèse sur un sujet déterminé par le chercheur ou la chercheuse, la recherche dans la théorie enracinée débute presque directement dans l'analyse comparative des données. Cette méthode permettra par la suite de développer une théorie relative à ces données¹⁵⁶. Au lieu de partir d'une prémisse de

152 Barney G Glaser et al, *La découverte de la théorie ancrée stratégies pour la recherche qualitative*, Paris, A Colin, 2010.

153 François Guillemette, « L'approche de la Grounded Theory; pour innover » (2006) 26:1 Rech Qual 32-50 à la p 132.

154 *Ibid* à la p 46.

155 Barney G Glaser et Anselm L Strauss, *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Chicago, Aldine Pub Co, 1967 à la p 3.

156 Guillemette, *supra* note 153 à la p 33.

départ et de tenter d'analyser les données étudiées pour déterminer si ces derniers répondent ou non à la question de recherche, la théorie enracinée cherche à laisser les données libres des influences extérieures afin de trouver des explications directement liées aux éléments analysés. Il faut, donc, suspendre le recours d'un cadre théorique et faire abstraction des écrits scientifiques liés à l'objet d'étude. Néanmoins, cette abstraction est temporaire dans la recherche¹⁵⁷.

Suivant ces principes, notre analyse a donc débuté par une collecte de données, qui a pris la forme d'une lecture des débats parlementaires lors de l'adoption et les modifications de *Code du travail*. Puis, à l'analyse des débats et des commissions parlementaires s'est ajoutée celle des mémoires des différents groupes ainsi que les textes des projets de loi et leur résultat concret sur la loi. En comparant les données, il a été possible de créer des catégories pour découvrir deux différentes périodes, lors de la création et de la modification de la loi, en lien avec les femmes. Ces catégories justifient par la suite des modèles théoriques expliquant l'influence des revendications féministes dans notre sujet d'étude¹⁵⁸. Il est nécessaire, dans la théorie enracinée, de constamment valider les concepts et les théories qui émergent des données afin de rester connecté aux données¹⁵⁹. Cette partie de l'analyse a pris la forme de relectures afin de vérifier la validité des concepts émergents dans les données. Nous avons effectué l'analyse des données jusqu'à la « saturation », c'est-à-dire jusqu'à ce que les données ne permettent pas de découvrir de nouvelles catégories et qu'elles ne font que valider ce qui a été découvert auparavant dans

157 Guillemette, *supra* note 153 à la p 35.

158 Barney G Glaser, *Emergence vs forcing: basics of grounded theory analysis*, Mill Valley, CA, Sociology Press, 1992 à la p 42.

159 Glaser et Strauss, *supra* note 155 à la p 26.

l'analyse¹⁶⁰. Cette approche inductive permettait, donc, d'analyser les données sans limitations théoriques.

Concrètement, les données ont été analysées en faisant une lecture sommaire des débats législatifs et mémoires des différents groupes. Toutes les interventions concernant les femmes et le *Code du travail* ont été notées pour une analyse subséquente. Une fois tous les documents analysés, une seconde lecture des passages concernant les femmes fut effectuée pour voir s'il y avait des thèmes qui se répétaient. Lorsqu'un thème revenait plusieurs fois, ce dernier était noté et il formait une catégorie d'analyse. Nous avons choisi de ne pas nous imposer une définition précise de ce qu'est une revendication féministe pour ne pas cantonner notre analyse à ces seuls concepts.

Puisque l'objectif de ce mémoire est de découvrir l'influence des revendications féministes en droit des rapports de travail, cette méthodologie de recherche semble particulièrement adaptée. En effet, la théorie enracinée a permis de faire une analyse de discours afin d'établir qu'elles étaient les préoccupations du législateur lors de l'adoption du *Code du travail* et de ses modifications. Cette compréhension de l'influence des connaissances féministes en droit permettra de comprendre, d'une toute nouvelle manière, comment se construit la loi en lien avec les revendications de certains groupes, dans le cas présent : les groupes féministes ou de femmes. Ces explications méthodologiques nécessitent des précisions quant à notre démarche de recherche, car malgré la simplicité de l'analyse des données, après avoir amorcé la recherche de données, nous avons constaté l'immensité de la documentation à étudier. Il a fallu déterminer qu'elle serait la démarche de recherche pour limiter cette

160 Guillemette, *supra* note 153 à la p 41.

documentation, tout en conservant une analyse assez large pour avoir des résultats généralisables.

2.2 La démarche de recherche

La démarche de recherche a nécessité plusieurs étapes qui sont exposées dans cette section. La première fut de déterminer quels articles du *Code du travail* seraient étudiés. Ensuite, il a fallu trouver les projets de loi qui adoptaient et modifiaient les articles déjà sélectionnés. Puis, nous avons trouvé les débats parlementaires, les commissions et les mémoires portant sur ses projets de loi. Une sélection et une réduction des données furent nécessaires afin de déterminer ce qui serait pertinent pour l'analyse.

2.2.1 Choix des articles du *Code du travail*

Il fut nécessaire, afin de limiter la quantité de données à analyser, de sélectionner les articles du *Code du travail* qui seraient étudiés. Ainsi, au lieu de limiter l'analyse des débats, mémoire et projet de loi dans une période de temps donné, nous avons préféré nous concentrer sur les débats qui traitaient d'articles en particulier. Cela a permis de couvrir une période de temps plus longue, soit de 1964 à 2011, tout en limitant le nombre de documents à analyser. Le choix des articles du *Code du travail* à analyser a été fait en fonction de critères qui sont expliqués plus bas.

Premièrement, il est important de souligner qu'aucun des articles du *Code du travail* ne s'adresse spécifiquement aux femmes. Ainsi, les articles qui sont sélectionnés pour

analyser les revendications féministes dans ce Code de loi améliorent, ou ont des effets, sur les conditions de travail et de lutte de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses. Cinq critères ont été choisis pour sélectionner les articles du *Code du travail* sous l'angle des revendications féministes. Le premier critère est le droit d'association des salarié-e-s, car le fait de pouvoir s'associer en syndicat permet aux travailleuses et aux travailleurs d'unir leurs forces et de s'organiser collectivement. Le second critère est la possibilité de négocier ses conditions de travail. La négociation permet d'améliorer les conditions d'emploi des salarié-e-s. Le troisième critère est le droit de grève. Ce droit est l'ultime recours pour que les travailleurs et les travailleuses puissent construire un rapport de force envers l'employeur afin de négocier des conditions de travail sur un pied d'égalité. Le quatrième critère est la protection des conditions de travail ou le maintien de convention collective. Cet élément permet que les conditions de travail négociées puissent être conservées dans la durée, sans qu'elles soient constamment remises en question. Le cinquième critère est la protection pour l'employé-e-s de l'arbitraire de l'employeur ou du syndicat. Il est essentiel qu'une personne employée ne subisse pas des représailles ou des mesures discriminatoires pour avoir exercé un droit dans le *Code du travail*. Puis, il est également important que le syndicat représente adéquatement tous ses membres pour qu'il n'y ait pas d'iniquité et de discrimination au sein de l'association de travailleurs et de travailleuses. Nous avons également porté attention aux régimes encadrant le secteur public dans les cinq critères, puisqu'il représente un régime particulier dans le Code et en raison du fait que des milliers de syndiqué-e-s travaillent dans le secteur public. Ces cinq critères sont divisés en sous-thèmes, énumérés plus bas, auxquels sont associés des articles du *Code du travail* pertinent. Chaque critère a un effet direct, ou indirect, sur les conditions de travail des femmes syndiquées. Cinq tableaux exposent les articles sélectionnés en fonctions des critères

de la recherche. Ces tableaux exposent également les sous-catégories présentes dans les critères de sélection.

Tableau 2.1 : Article du *Code du travail* portant sur le droit d'association

Droit d'association des salarié-e-s	Articles du <i>Code du travail</i>
Droit d'association et d'accréditation positif :	Articles 3 et 21 C.T.
Interdictions :	Articles 12, 13, 29 et 31 C.T.
Période d'accréditation générale :	Article 22 C.T.
Période d'accréditation secteur public :	Article 111.3 C.T.

Pour le libellé de chaque article voir l'annexe A

Le premier tableau expose les articles portant sur le droit d'association. Ce droit est un principe essentiel des rapports collectifs de travail. Concrètement, c'est le droit d'une personne de se syndiquer et de participer aux activités de son syndicat¹⁶¹. Comme exposé dans le tableau 2.1, le *Code du travail* protège le droit d'association par la mise en place d'un droit d'association qui est positif¹⁶², ce, tel que défini à l'article 3 C.T.¹⁶³ (voir tableau 2.1). Le droit d'association a comme corolaire l'accréditation de l'association de salarié-e-s.

Le barreau du Québec explique que l'« [o]n peut définir l'accréditation comme étant l'acte par lequel la puissance publique habilite une association de salariés à représenter les salariés ou un groupe de salariés d'un employeur, en raison de sa

161 Geneviève Beaudin et al, *Droit du travail*, 2014 à la p 111.

162 *Ibid.*

163 *Code du travail*, LRQ, 1964, c C-27.

représentativité, aux fins de l'établissement d'un régime collectif du travail. »¹⁶⁴ Le droit à l'accréditation est inscrit à l'article 21 du C.T.¹⁶⁵. L'accréditation peut être demandé dans une période déterminée¹⁶⁶, selon si le groupe de salarié-e-s est syndiqué ou non et selon si les salarié-e-s font partie du secteur public ou non¹⁶⁷. L'évolution de ces articles a un rôle direct dans la capacité d'association et d'accréditation de travailleurs et de travailleuses. Plus ces droits sont permissifs et davantage de personnes peuvent jouir de la protection d'un syndicat. Le droit d'association est, également, protégé par des droits négatifs, qui sont en fait une série d'interdictions ayant pour rôle de permettre l'exercice de l'association aux personnes salariées¹⁶⁸.

Ces interdictions sont présentes dans plusieurs articles (voir tableau 2.1 la catégorie nommée interdiction). Le *Code du travail* protège contre l'ingérence d'un tiers dans une association de salariés ou d'employeurs¹⁶⁹. Cette protection prend la forme d'une interdiction d'accréditer l'association si l'agent de relation du travail a des raisons de croire qu'il y a eu de l'ingérence dans l'association. Dans ce cas, l'agent se verra accorder des pouvoirs d'enquêtes pour vérifier s'il y a bien eu de l'ingérence¹⁷⁰. La Commission des relations de travail ne pourra pas accréditer d'association dans laquelle il y a eu de l'ingérence¹⁷¹. Ces mesures ont pour objectif d'empêcher l'accréditation d'un syndicat dominé par la partie patronale. Effectivement, l'intervention d'un employeur dans un syndicat compromet le droit d'association des

164 Beaudin et al, *supra* note 161 à la p 125.

165 *Code du travail*, *supra* note 163.

166 *Ibid* art 22.

167 *Ibid* art 111.3.

168 Beaudin et al, *supra* note 161 à la p 111.

169 *Code du travail*, *supra* note 163 art 12.

170 *Ibid* art 29.

171 *Ibid* art 31.

personnes salariées, car elles perdent le contrôle de leur association¹⁷². Quant à l'article 13 du *Code du travail*¹⁷³, il interdit l'intimidation et les menaces pour forcer une personne à faire partie d'une association¹⁷⁴. Il s'agit d'une protection individuelle des travailleurs et des travailleuses contre l'influence d'un tiers¹⁷⁵. L'association est la première étape pour que les personnes salariées puissent améliorer leurs conditions de travail en négociant avec leur employeur. Le prochain tableau expose les articles encadrant la négociation dans le *Code du travail*.

Tableau 2.2 : Articles du *Code du travail* sur le droit de négocier les conditions de travail

Droit de négocier les conditions de travail	Articles du <i>Code du travail</i>
Principes de la négociation régime général :	Articles 53 et 53.1 C.T.
Secteur public	Article 111.7 C.T.

Pour le libellé de chaque article voir l'annexe A

Négocier afin d'améliorer ses conditions de travail, est un objectif central des rapports collectifs. La phase de négociation débute après l'envoi d'un avis de négociation¹⁷⁶. Le Code exige que : « [l]es négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. »¹⁷⁷ Non seulement les négociations doivent être faites diligemment et de bonne foi, mais l'employeur ne peut refuser de négocier ou ralentir la négociation « au seul motif qu'il y a désaccord entre les parties sur les

172 Beaudin et al, *supra* note 161 à la p 122.

173 *Code du travail*, *supra* note 163.

174 *Ibid*.

175 Beaudin et al, *supra* note 161 à la p 112.

176 *Code du travail*, *supra* note 163 art 53.

177 *Ibid* art 53 par 2.

personnes visées par l'accréditation. »¹⁷⁸ (Voir tableau 2.2; sous-catégorie « principes de la négociation régime général ».) Le régime général représente une grande partie des syndiqué-e-s. Or, des articles du Code portent spécifiquement sur les régimes particuliers propres au secteur public.

Le secteur public regroupe différentes personnes salariées qui ont comme employeur, où dont le financement de leur emploi dépend de l'État¹⁷⁹. Des règles particulières s'adressent au secteur public et parapublic. Coutu, Fontaine et Marceau définissent le secteurs public et parapublic ainsi :

Le secteur public est composé de l'ensemble des entreprises et organismes dépendant d'une collectivité publique, notamment l'État québécois. Parmi eux figurent les services administratifs gouvernementaux et les services gérés directement par l'État, exclus de la définition des services publics. Le secteur parapublic est constitué de l'ensemble des entreprises et organismes dépendant également d'une collectivité publique, notamment l'État, mais jouissant d'une certaine autonomie.¹⁸⁰

Conséquence de cette particularité, il n'y a pas de nécessité d'envoyer d'avis de négociation à l'employeur comme dans le régime général. « La phase de négociation commence à compter du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu. »¹⁸¹ (Voir tableau 2.2 sous catégorie secteur public.) Les trois articles du tableau 2.2 représentent, en général, les principes de négociation fondamentaux pour que toute personne syndiquée puisse espérer améliorer ses conditions de travail. Lorsque la négociation échoue et qu'après plusieurs tentatives d'entente entre le syndicat et la partie patronale et qu'aucune

178 *Code du travail*, *supra* note 163 art 53.1.

179 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 729.

180 *Ibid.*

181 *Code du travail*, *supra* note 163 art 111.7.

convention collective n'est signée, les deux parties ont à leurs dispositions un ultime recours. Celui de l'arrêt de travail qui est exposé dans le prochain tableau.

Tableau 2.3 : Articles du *Code du travail* sur le droit de grève

Droit de grève	Articles du <i>Code du travail</i>
Encadrement droit de grève du régime général :	Articles 58, 106, 107 108 et 109.1 C.T.
Services essentiels :	Articles 111.0.17, 111.0.18, 111.0.24, 111.0.25, 111.0.26, C.T.
Secteur public :	Articles 111.0.23, 111.10, 111.10.1, 111.11 , 111.12, 111.13 et 111.14 C.T.

Pour le libellé de chaque article voir l'annexe A

Le syndicat, comme l'employeur, peut décider de faire un arrêt de travail comme moyen de pression. Pour le premier, l'arrêt de travail prendra la forme d'une grève. Pour le second, il s'agit d'imposer un lock-out aux travailleuses et aux travailleurs. Ces grèves, ou lock-out, ne sont possibles qu'après « quatre-vingt-dix jours après la réception par son destinataire, de l'avis »¹⁸² de négociation¹⁸³. Ainsi, la grève est limitée à une période de temps donné : « la grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties »¹⁸⁴. Elle est également interdite « tant qu'une association des salariés en cause n'a pas été accréditée »¹⁸⁵. D'ailleurs, aucun autre ralentissement d'activité visant à diminuer la production n'est permis par le *Code du travail* mis à

182 *Code du travail*, supra note 163 art 58.

183 *Ibid* art 52.1 ou 52.2.

184 *Ibid* art 107.

185 *Ibid* art 106.

part la grève¹⁸⁶. Ainsi, dans le régime général les travailleuses et les travailleurs ont droit à la grève comme moyen de pression dans la limite des articles 58, 106, 107 et 108 du *Code du travail*. Cet ultime moyen de pression est fermement encadré, donc, la possibilité d'effectuer des arrêts de travail dans la légalité est assez limitée, ce qui vient contraindre les travailleuses et les travailleurs dans leur capacité de se mobiliser pour améliorer leurs conditions d'emploi.

Cet encadrement est, également, existant dans le cas des lock-out. L'article 109. C.T.¹⁸⁷ interdit à l'employeur d'utiliser des travailleurs ou des travailleuses de remplacement afin d'effectuer les tâches des personnes salariées en arrêt de travail (voir tableau 2.3). Communément appelé loi anti-briseur de grève, l'article 109.1 C.T. permet d'assurer qu'il y ait moins de violence lors des lock-out qui s'éternisent¹⁸⁸. Conséquence de cet article, l'employeur choisissant le lock-out voit ses moyens de production sérieusement limités¹⁸⁹. Les travailleurs et les travailleuses en lock-out, sous le *Code du travail* du Québec, n'ont, donc, pas à craindre que leurs tâches soient effectuées, durant le conflit de travail, par d'autres salarié-e-s à l'exception des cadres de l'entreprise. Le constat peut être posé que le *Code du travail*, quant aux grèves et lock-out, contient de nombreuses interdictions. Les dernières limitations au droit de grève explorées dans cette recherche sont celles s'adressant au secteur public.

Dans le cas de la grève, le secteur public reçoit un traitement différencié de la part du *Code du travail*. Il y a une distinction entre différentes branches du secteur public. Une partie du secteur public peut fournir des services publics qui sont visés dans un

186 *Code du travail*, *supra* note 163 art 108.

187 *Ibid.*

188 Beaudin et al, *supra* note 161 à la p 197.

189 *Ibid.*

décret de service essentiel (voir tableau 2.3 Services essentiels). L'article 111.0.17 donne le pouvoir au gouvernement de décréter qu'un service public est essentiel « s'il est d'avis que dans un service public une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique »¹⁹⁰. Lorsque c'est le cas, le syndicat fournissant le service essentiel doit « négocier les services essentiels à maintenir en cas de grève. »¹⁹¹ Puis, selon l'article 111.0.24 C.T., le gouvernement peut suspendre le droit de grève du syndicat, s'il juge que les services essentiels prévus sont insuffisants¹⁹². Si le syndicat refuse de suspendre sa grève, le Procureur général « peut requérir une injonction lors du refus de respecter la suspension »¹⁹³. En contrepartie à toutes ces interdictions au droit de grève des travailleuses et des travailleurs, le gouvernement, comme employeur, n'a pas droit de faire usage du lock-out dans un service public décrété comme essentiel¹⁹⁴. Le régime des services essentiels ne s'applique qu'à une seule partie du secteur public, d'autres normes encadrent les conflits de travail dans le reste du secteur public.

Quant au Secteur public qui offre des services qui ne tombent pas sous un décret de service essentiel, plusieurs articles du Code viennent réglementer l'usage de la grève par les travailleurs et les travailleuses (voir tableau 2.3 secteur public). À cet égard, il est nécessaire pour un syndicat du secteur public d'envoyer un avis de sept jours, après avoir acquis le droit de grève,¹⁹⁵ pour déclencher une grève¹⁹⁶. Toutefois, le *Code du travail* prévoit qu'il y a un pourcentage de salarié-e à maintenir en emploi (entre 90 % et 55 %) dans les « établissements » (soin longue durée, clinique de

190 *Code du travail*, supra note 163 art 111.0.17.

191 *Ibid* art 111.0.18.

192 *Ibid* art 111.0.24.

193 *Ibid* art 111.0.25.

194 *Ibid* art 111.0.26.

195 *Ibid* art 58.

196 *Ibid* art 111.0.23.

psychiatrie, centre hospitalier, etc.) lors d'un débrayage¹⁹⁷. Les parties syndicales et patronales « doivent négocier le nombre de salariés à maintenir par unité de soins et catégorie de services parmi les salariés habituellement affectés à ces unités »¹⁹⁸. S'il n'y a pas d'entente entre les deux parties, ou que la Commission n'a pas approuvé la liste de salarié, la grève ne peut être déclenchée. Lorsque la liste est approuvée, il faut attendre 90 jours de la date de son envoi à l'employeur pour déclencher une grève¹⁹⁹. De plus, pour déclencher la grève, ou un lock-out un autre avis de 20 jours est nécessaire, selon l'article 111.11 C.T.²⁰⁰. Toutefois, « le lock-out ne peut être décrété par un établissement »²⁰¹. Les lock-out sont, donc, permis dans le secteur public seulement dans les emplois, qui ne font pas partie d'un service essentiel ou d'un « établissement ». Enfin, une dernière limitation subsiste à l'article 111.14 C.T. :

La grève et le lock-out sont interdits à l'égard d'une matière définie comme faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale ou d'arrangements locaux suivant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) ainsi qu'à l'égard de la détermination des salaires et échelles de salaires prévus par le deuxième alinéa de l'article 52 et par les articles 53 à 55 de cette loi.²⁰²

Toutes ces contraintes aux droits de grève des travailleuses et des travailleurs ont un effet direct sur la capacité de lutter des travailleurs et des travailleuses. Nous nous sommes intéressée, lors de la recherche, aux arguments concernant les femmes quant à l'adoption de cet encadrement sévère dont fait l'objet le secteur public et les services essentiels. Faire la grève, c'est d'abord et avant tout, dans le *Code du travail*, une façon d'avoir une entente avec l'employeur et de signer une convention

197 *Code du travail*, supra note 163 art 111.10.

198 *Ibid* art 111.10.1.

199 *Ibid* art 111.12.

200 *Ibid*.

201 *Ibid* art 111.13.

202 *Ibid* art 111.14.

collective en vue de protéger les conditions de travail. Le prochain tableau (2.4) porte ces deux thèmes.

Tableau 2.4 : Articles du *Code du travail* protégeant les conditions de travail et la convention collective

Protection des conditions de travail et la convention collective	Articles du <i>Code du travail</i>
Modification du statut de salarié-e-s :	Article 20.0.1 C.T.
Concession d'entreprise :	Articles 45 et 45.2 C.T.
Maintien des conditions de travail durant une grève :	Articles 59, 110 et 110.1 C.T.
La convention collective s'applique à tous et toutes :	Article 67 C.T.
Procédure de grief :	Article 100 C.T.

Pour le libellé de chaque article voir l'annexe A

L'importance de protéger les conditions de travail déterminées par la convention collective s'explique par la nécessité de conserver les acquis dans l'emploi des travailleurs et des travailleuses. Le *Code du travail* impose plusieurs obligations à l'employeur et plusieurs articles visent à protéger les conventions collectives (voir tableau 2.4). Tout d'abord, le principe central en droit des rapports collectif est que : « [l]a convention collective lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation. »²⁰³ Qui plus est, il ne doit y avoir qu'une seule convention collective par accréditation²⁰⁴. En cas de non-respect de la convention collective, une procédure de grief est prévue à l'article 100 du Code²⁰⁵. Par ailleurs, si la partie patronale souhaite modifier le statut d'un salarié syndiqué, il doit aviser le syndicat par un avis

²⁰³ *Code du travail*, supra note 163 art 67 al 1.

²⁰⁴ *Ibid* art 67 al 2.

²⁰⁵ *Ibid*.

écrit. Le syndicat, quant à lui, peut s'opposer à la modification et demander à la Commission son avis sur les conséquences de la modification de statut. L'employeur ou l'employeuse ne peut procéder à la modification du statut de salarié sans attendre trente jours après l'envoi de l'avis, ou après que la commission ait rendu sa décision, le cas échéant, dans les soixante jours²⁰⁶. Le syndicat doit également donner son accord à toute modification des conditions de travail des personnes dans l'unité de négociation « [à] compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue »²⁰⁷. Puis, dans les cas d'un conflit de travail, un, ou une salarié-e, qui cesse de travailler en raison d'un débrayage ou d'un lock-out voit son emploi maintenu en vertu de l'article 110 C.T.²⁰⁸ Cette personne aura, également, droit de recouvrer son emploi à la fin de l'arrêt de travail, « à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié. »²⁰⁹ En dehors de la grève, il y a également des protections pour l'accréditation d'une unité de négociation. Dans les cas d'aliénation ou de concession totale d'entreprise, l'accréditation lie le nouvel employeur à la convention collective qui était signée avec l'ancienne partie patronale²¹⁰. Dans certains cas de concession partielle d'entreprise, le nouvel employeur sera également lié par l'ancienne convention collective si on lui a transféré : « en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée. »²¹¹ Lorsqu'il y a une situation de transfert de convention collective lors d'une concession partielle, l'article 45.2 C.T. vient diminuer la portée de la convention collective. Ce qui fait en

206 *Code du travail*, *supra* note 163 art 20.0.1.

207 *Ibid* art 59.

208 *Ibid*.

209 *Ibid* art 110.1.

210 *Ibid* art 45.

211 *Ibid* art 45 al 3 .

sorte que la protection à cette convention est diminuée. « Cette dernière est réputée expirer, aux fins des relations du travail entre le nouvel employeur et le syndicat concerné, le jour de la prise d'effet de la concession (art. 45.2, al. 1 1°). La convention collective se trouve ainsi transférée par la loi elle-même chez le nouvel employeur, qui devra ensuite continuer d'en appliquer les conditions selon l'article 59 C.T. »²¹² Toutes ces mesures, jumelée à la protection du *Code du travail* de la personne salariée contre l'arbitraire de l'employeur ou du syndicat (voir tableau 2.5 et prochaine section), font en sorte que les travailleuses et les travailleurs ont une plus grande protection dans leur emploi que les personnes non syndiquées.

Tableau 2.5 : Articles du *Code du Travail* protégeant contre l'arbitraire de l'employeur et du syndicat

Protection contre l'arbitraire de l'employeur et du syndicat	Articles du <i>Code du travail</i>
Protection contre les mesures discriminatoires et les représailles de l'employeur pour avoir exercé un droit du Code : art.	Articles 14 , 15, 16 et 17 C.T.
Égalité de traitement et obligation de représentation du syndicat :	Articles 47.2, 47.3 et 47.5 C.T.

Pour le libellé de chaque article voir l'annexe A

L'individu est également protégé par le *Code du travail* (voir tableau 2.5). La personne salariée a droit, en plus des protections collectives liées aux syndicats, à une protection contre le harcèlement et les mesures discriminatoires en vertu de l'article 47.3 C.T. :

Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la

²¹² Beaudin et al, *supra* note 161 à la p 168.

Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.²¹³

Ainsi, en raison du monopole de la représentation syndicale, le syndicat a l'obligation, en vertu de l'article 47.2 C.T., de donner un traitement égalitaire à tous les salariés et salariées de l'unité d'accréditation. Coutu, Fontaine et Marceau expliquent :

Le monopole syndical emporte des conséquences importantes au premier chef l'existence d'un devoir de représentation pour le syndicat accrédité : celui-ci ne peut agir de « mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés »²¹⁴ qu'il représente, que ceux-ci soient ou non membre du syndicat. »²¹⁵

L'article 47.5 C.T. donne un recours au salarié-e qui croit que son syndicat a contrevenu à l'article 47.2 C.T.. Ainsi, les trois articles mis en commun donnent un recours à un ou une salarié-e qui aurait vécu de la discrimination ou du harcèlement et qui n'aurait pas été défendu-e par son syndicat pour une raison arbitraire. La mauvaise représentation d'une personne syndiquée par son syndicat est un cas d'exception. En temps normal, le syndicat intervient pour protéger l'employé-e grâce aux mesures présentées dans le Code.

Les articles 14, 15, 16, et 17 C.T. protègent les salarié-e-s des mesures discriminatoires de la part de l'employeur. Ainsi, l'employeur ne peut refuser d'embaucher une personne en raison de l'exercice de ses droits prévu dans le *Code du travail*. Il ne doit pas non plus « chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par

²¹³ *Code du travail*, *supra* note 163 art 47.3.

²¹⁴ *Ibid* art 47.2.

²¹⁵ Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 198.

l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code. »²¹⁶. Dans le cas où un employeur omet de respecter l'article 14, la Commission des relations de travail peut, en vertu de l'article 15 C.T., ordonner à l'employeur qu'il réintègre la personne dans son emploi, ou annule les sanctions contre elle, et de lui verser une indemnité²¹⁷. Les recours de la personne salariés dans ces cas sont prévus à l'article 16 C.T.. Enfin, le Code prévoit que :

S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.²¹⁸

L'employeur doit, lui-même, faire la preuve que la sanction, ou le renvoi de la personne était fait pour des raisons justes et suffisantes. S'il ne réussit pas à faire cette preuve, la présomption favorisera l'employé-e. Ces articles permettent de protéger une personne qui, par exemple, s'implique dans son syndicat et se fait discriminer par l'employeur pour cette raison.

Ces articles forment, donc, un large éventail de la protection, tant individuelle que collective, des travailleurs et travailleuses dans le contexte du *Code du travail*. C'est dans cette logique qu'ils ont été choisis puisqu'ils viennent influencer les possibilités des personnes salariées de s'associer, de négocier leurs conditions de travail, de faire la grève, de conserver leurs acquis en protégeant les conventions collectives et d'être préservé contre l'arbitraire de leur employeur ou de leur syndicat. La recherche ne

216 *Code du travail*, *supra* note 163 art 14.

217 *Ibid* art 15.

218 *Ibid* art 17.

s'est par arrêtée à la sélection de ces articles, il a été nécessaire de trouver les sources documentaires.

2.2.2 Trouver les sources documentaires

Une fois que ces articles ont été sélectionnés, une liste de tous les projets de loi qui les avaient adoptés et modifiés fut faite. Cette liste est disponible à l'annexe C. Nous avons trouvé les projets de loi en lien avec les articles sélectionnés à l'aide des références dans le *Code du travail*. Ces références mentionnent l'année, le chapitre et l'article modifiant les articles du code dans le recueil annuel. Après avoir noté toutes ces références, nous les avons associés aux bons projets de loi, grâce au recueil annuel des lois du Québec²¹⁹. Une fois que nous avons déterminé quel projet de loi devait être étudié en fonction des articles sélectionnés précédemment, nous avons trouvé les débats parlementaires et les commissions portant sur l'adoption des projets de loi en question. Après avoir consulté le site de l'Assemblée nationale, il était clair qu'il n'était pas possible d'y trouver tous les débats, car seules les années les plus récentes sont disponibles sur ce site. Nous avons donc contacté l'Assemblée nationale, qui nous a mis en contact avec la bibliothèque de l'Assemblée nationale. Cette dernière nous a transmis les projets de loi qui n'étaient pas en ligne et nous a partagé les publications des journaux des débats plus anciens qui sont tous en ligne²²⁰. Les index des débats ont permis de retrouver les documents traitant des projets de loi sélectionnés. Enfin, les mémoires déposés lors des débats sur les différents projets de

219 « Publications du Québec - Lois annuelles », en ligne :

<<http://www3.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/loisreglements/loisannuelles.fr.html>> (consulté le 6 janvier 2016).

220 « Journal des débats - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/bibliotheque/publications/journaldebats.html#1963>> (consulté le 6 janvier 2016).

loi sélectionnés ont été trouvés à l'aide du Catalogue CUBIQ²²¹. Après avoir effectué toutes ces étapes, la lecture et la sélection des données a pu débuter. Comme il y avait une grande quantité de documentation, il a été nécessaire d'en réduire le volume.

2.2.3 Sélection et réduction des données

Les données qui ont été sélectionnées pour la recherche sont les extraits qui mentionnaient les femmes dans le journal de débats et les commissions parlementaires ainsi que des passages, lors des débats portant directement sur les articles sélectionnés pour la recherche. Ainsi, une partie des données provient d'une recherche par mot-clé²²² lors des débats généraux concernant le *Code du travail*. L'autre partie des données découle des débats qui se concentraient spécifiquement sur les modifications des articles que nous avons sélectionnés plus haut. Conséquemment, une partie des données représentent la conception générale des femmes dans le *Code du travail* et l'autre partie, sa représentation lorsque les articles du *Code du travail* sont directement débattus et adoptés. Puis, les passages portant sur des revendications en faveur des femmes mentionnées dans les mémoires, le journal des débats, ou les commissions parlementaires ont été pris en note. Les documents du gouvernement n'étaient pas les seuls éléments d'études, une partie de la recherche s'intéressait aux mémoires déposés par les groupes sociaux sur les projets de loi déjà sélectionnés. La même méthode a été suivie lors de la lecture des mémoires. Ainsi, les extraits portants sur les femmes et leur travail ont également été sauvegardés à des fins d'analyse. Une attention particulière a été portée aux revendications de ces groupes par rapport au Code, pour voir si ces revendications avaient été reprises dans

221 « CUBIQ -- Accueil », en ligne : <<http://www.cubiq.ribg.gouv.qc.ca/in/faces/homeInBook.xhtml>> (consulté le 6 janvier 2016).

222 Les mots-clés utilisés étaient : femme, travailleuse, salariée, fille, syndiquée

les débats parlementaires et lors de l'adoption et modifications des articles du Code. Toutefois, tous les passages trouvés n'étaient pas tous pertinents à la recherche, il a donc fallu faire une nouvelle réduction.

Nous avons exclu de la recherche les passages où il y avait seulement une féminisation sans s'intéresser spécifiquement aux femmes. Néanmoins, nous avons noté le moment où dans les débats, la féminisation (travailleuses) est devenue plus systématique. Les passages dans les débats parlementaires, commissions et mémoires qui portaient sur les femmes, mais qui n'avaient pas de lien avec les projets de loi à l'étude ont été retirés par la suite de l'analyse, car il n'était pas pertinent pour le sujet étudié. Enfin, les passages sélectionnés, qui ont été conservés pour la recherche, ont été classés sous de grands thèmes qui émergeaient et qui les liaient entre eux. Ce sont ces passages qui ont formé l'analyse. Ces passages seront exposés dans le chapitre trois. Par contre, avant d'exposer ces données, il est nécessaire de justifier certains choix théoriques, qui ont permis de faire avancer la recherche et d'avoir un regard féministe dans l'analyse de nos données.

2.3 Cadre théorique féministe

Une fois toutes les données accumulées, l'analyse a débuté. Lors de l'analyse des documents, la question du cadre théorique féministe s'est posée. Analyser le *Code du travail* avec une perspective féministe suppose en effet une position théorique. Bien sûr, comme la théorie enracinée nécessite « la suspension temporaire du recours à des cadres théoriques existants »²²³ le choix du cadre théorique féministe a été réfléchi à

223 Guillemette, *supra* note 153 à la p 34.

la suite de l'analyse. Dès lors, nous avons pris en note toutes les interventions qui portaient sur les femmes et le *Code du travail*. Ainsi que les interventions des femmes qui discutaient, lors des débats du *Code du travail*, sans chercher à déterminer si ces interventions étaient féministes ou non pour ne pas limiter notre collecte de donnée. Toutefois, des choix théoriques ont guidé l'analyse des données une fois que les catégories d'analyses ont émergées. La perspective féministe est au cœur de l'objet de recherche de ce mémoire. Ainsi, la critique féministe a permis de mettre à jour certains biais dans la recherche scientifique traditionnelle que nous souhaitons exposer ici afin de justifier le choix d'analyser le *Code du travail* selon les théories féministes. Les féministes radicales - en s'opposant à l'establishment masculin et à l'oppression patriarcale imposé par l'État (mâle) - et les féministes matérialistes - en expliquant l'imbrication des rapports sociaux de sexe, de genre et de « race » dans le travail - théorisent le rôle des organisations étatiques et capitalistes, ainsi que les rapports sociaux dans les sphères de pouvoirs. La loi est l'une de ces sphères de pouvoir et nous croyons que les théories féministes radicales et matérialistes expliquent certaines influences auprès du législateur.

Le droit, dans le paradigme positiviste, ne prend en considération que les expériences, les analyses et les critiques des groupes dominants²²⁴. Dans ces conditions, ce paradigme positiviste évacue des champs de connaissances telles que les théories féministes. Les auteures Michelle Ollivier et Manon Tremblay prouvent que la recherche scientifique traditionnelle n'est pas neutre et objective tel qu'il appert à première vue²²⁵. La pensée féministe, en s'inscrivant dans la critique postpositiviste de la science, a démontré

224 Cossman et Fudge, *supra* note 150 à la p 33.

225 Michèle Ollivier, *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, coll Collection Outils de recherche, Paris, Harmattan, 2000 à la p 11.

que l'exclusion des femmes de champ d'activité dit scientifique, l'androcentrisme présent dans les théories, et la définition du masculin comme un sujet universel sont une réalité de l'approche scientifique traditionnelle²²⁶. Les perspectives féministes permet, selon nous, de remédier à ces biais. Alors, « [l]es critiques féministes du savoir scientifique ont ainsi montré que loin d'être neutre et objectif, le savoir produit par les sciences humaines et sociales s'est construit à partir d'une perspective androcentrique qui néglige, invente ou infériorise de nombreux aspects de la vie des femmes et naturalise les sources de leur oppression. »²²⁷ Ce constat est également posé par rapport au droit. Ainsi, Catharine A MacKinnon explique :

Formally, the state is male in that objectivity is its norm. Objectivity is liberal legalism's conception of itself. It legitimizes itself by reflecting its view of existing society, a society it made and makes by so seeing it, and calling that view, and that relation, practical rationality. If rationality is measured by point-of-viewlessness, what counts as reason will be that which corresponds to the way things are. Practical will mean that which can be done without changing anything. In this framework, the task of legal interpretation becomes "to perfect the state as mirror of the society. Objective epistemology is the law of law. It ensures that the law will most reinforce existing distributions of power when it most closely adheres to its own highest ideal of fairness. Like the science it emulates, this epistemological stance can not see the social specificity of reflection as method or its choice to embrace that which it reflects. Such law not only reflects a society in which men rule women; it rules in a male way.²²⁸

Une fois ce constat fait, les auteures féministes Ollivier et Tremblay, se sont intéressées à l'effet de l'exclusion des femmes comme objet, sujet et participant à la recherche scientifique, au point de vue des causes que des conséquences.²²⁹ Ollivier et Tremblay

²²⁶ Ollivier *supra* note 225.

²²⁷ *Ibid* à la p 68.

²²⁸ Catharine A MacKinnon, « Feminism, Maxism, Method, and the State: An Agenda for Theory » dans D Kelly Weisberg, dir, *Feminist legal theory: foundations*, coll Women in the political economy, Philadelphia, Temple Univ Press, 1993 à la p 432.

²²⁹ Ollivier, *supra* note 225 à la p 62.

expliquent : « [e]n effet, si la connaissance scientifique est fondée sur une méthode rigoureuse et systématique de production de connaissance qui permet la représentation fidèle d'une réalité objective, la faible place occupée par les femmes ne devrait avoir qu'une influence négligeable sur la nature des connaissances produites. »²³⁰ Toutefois, il n'en est rien. Les savoirs scientifiques basés sur les méthodes traditionnelles regorgent de biais androcentrique. Tout comme dans la science, nous croyons que le droit reproduit ces biais en s'inspirant des méthodes traditionnelles de recherche en science, comme nous le verrons dans le dernier chapitre. Les deux théoriciennes exposent trois sources de ces biais dans les savoirs scientifiques : le postulat de la réalité identique; l'utilisation abusive de dichotomie et le postulat du dualisme entre les sexes.

Le premier postulat, le postulat d'une réalité identique²³¹ repose sur la conception que l'on peut étudier le monde dans sa globalité, en généralisant des recherches portant exclusivement sur des hommes à toute la société²³². Ce postulat pose le problème de la surgénéralisation ou de la sous-spécification²³³. « La surgénéralisation signifie qu'on généralise à l'ensemble d'une population des résultats obtenus à partir de l'observation de la réalité d'un groupe particulier, tandis que la sous-spécification signifie qu'on néglige de mentionner les limites du champ d'application d'une recherche. »²³⁴ Cette façon de faire de la recherche cause des biais qui éloignent les

230 Ollivier *supra* note 225.

231 Marcia Ed Millman et Rosabeth Moss Kanter, *Another voice feminist perspectives on social life and social science*, New York, Anchor Books Doubleday, 1975; Margrit Eichler, Université Laval et Groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes, *Les six péchés capitaux sexistes*, Québec, Groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes, Université Laval, 1985.

232 Ollivier, *supra* note 225 à la p 663.

233 *Ibid* à la p 64.

234 *Ibid* à la p 64 citant Eichler, Université Laval et Groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes, *supra* note 24.

chercheuses et les chercheurs d'une représentation objective de la réalité. Le second postulat est l'usage abusif de dichotomie. Ces dichotomies sont représentées par : « masculin-féminin, esprit-corps, objectif-subjectif, et actif-passif »²³⁵. L'opposition de concepts peut faciliter la compréhension en restreignant certains faits sociaux autour d'une catégorie, mais cela permet également de hiérarchiser ces catégories, ce qui peut provoquer l'infériorisation des femmes²³⁶. « Les critiques féministes du savoir scientifique ont ainsi montré que les découpages du monde physique et social opérés par la pensée binaire sont non seulement arbitraires, mais qu'ils s'accompagnent trop souvent d'une survalorisation de terme associé aux masculins [...] et d'une infériorisation systématique des éléments associés au féminin ».²³⁷ Par une volonté d'expliquer le monde en opposant des concepts différents, des biais sont créés par la valeur que l'on accorde à ces concepts. Par exemple; le masculin, l'esprit, l'objectivité et l'actif sont valorisés, et cela pour des raisons arbitraires qui n'ont rien à voir avec les connaissances des sciences. Enfin, le dualisme entre les sexes est la dernière source d'androcentrisme selon Ollivier et Tremblay. Cette dernière a comme fondement la conception que les caractéristiques données aux sexes sont naturelles en raison de la biologie.

Il y a bien une certaine différence biologique entre les sexes, là n'est pas la question. Il s'agit plutôt de comprendre les rôles sociaux non pas comme le résultat de ces différences biologiques, mais plutôt comme culturelles. Ces rôles sociaux, ou rapports sociaux, comme les définirait Kergoat, renforce les rapports de pouvoir inégalitaires²³⁸.

235 Ollivier, *supra* note 225 à la p 64; Roberta Mura et al, dir, *Critiques féministes des disciplines*, Québec, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, Université Laval, 1988.

236 Ollivier, *supra* note 225 à la p 64.

237 *Ibid.*

238 *Ibid* à la p 65.

D'ailleurs, justifier les différences de traitement entre les genres par la biologie vient dissimuler les causes réelles de ces hiérarchies sociales. En raison des biais androcentriques présents dans la recherche traditionnelle, dont les sciences juridiques, nous avons préféré user d'une méthode de recherche nous permettant d'innover au niveau de l'analyse de donnée. La théorie enracinée permet de se détacher des présupposés traditionnels dans la doctrine pour s'intéresser aux effets constatables des revendications féministes dans le *Code du travail*. Puis, nous avons également choisi de nous intéresser aux perspectives des femmes présentes lors de l'adoption et des modifications des articles sélectionnés pour l'analyse. Ce choix est justifié par la théorie de la connaissance située.

La perspective des femmes est la clé de voûte de l'émergence de savoir féministe et de revendication. C'est dans une « expertise sauvage » — en tant que *sujet et objet* de connaissance — que les féministes produisent des connaissances qui sont « situ[es] dans le temps et l'espace »²³⁹. À l'opposé des thèses rationalistes, la théorie de la connaissance située (Standpoint) s'intéresse directement au point de vue des femmes : « Le savoir produit par et depuis le positionnement féministe constitue à la fois une ressource cognitive et une ressource politique. Il élucide des conditions matérielles d'existence des femmes, de leur expérience, que le *Standpoint* féministe produit un savoir qui politise la division sexuelle du travail. »²⁴⁰ Dès lors, les féministes priorisent l'opinion des femmes et leurs expériences afin de comprendre leurs oppressions. C'est pourquoi cette recherche s'intéresse, entre autres, aux femmes ayant intervenues lors de la modification et de l'adoption des articles du *Code du travail*. Nous voulons comprendre leurs perspectives vis-à-vis du *Code du travail* pour constater leur

239 Ollivier *supra* note 225 à la p 73.

240 Dorlin, *supra* note 3 à la p 19.

influence. Le prochain chapitre est dédié à la présentation des résultats de l'analyse des données de recherche.

En sommes, le cadre méthodologique choisi pour effectuer notre analyse est la théorie enracinée. Cette méthode de recherche qualitative nous permet d'induire à partir des données de recherche, que nous avons sélectionnée, l'influence des revendications féministes dans le *Code du travail*, et ce, sans fausser notre recherche. Les données recueillies dans le cadre de ce mémoire sont le résultat d'une sélection d'articles du *Code du travail* ayant un rôle de premier ordre dans les conditions de travail et l'application des droits syndicaux des salarié-e-s. Le choix de ces articles à permis de rechercher, dans les débats parlementaires les concernant, quel avait été le rôle des groupes de femmes dans leur transformation législative. Les données analysées ont pris la forme d'extraits des débats concernant les femmes et des mémoires. Enfin, ce sont ces données qui ont été analysées à l'aide d'une perspective féministe matérialiste radicale afin de percevoir les biais androcentriques présents.

CHAPITRE III

LES REVENDICATIONS FÉMINISTES EN DROIT DES RAPPORTS COLLECTIFS : LES CAUSES DE L'ABSENCE

L'analyse qui sera exposée dans le prochain chapitre démontre que le législateur n'a que très peu pris en compte les revendications des groupes de femmes, ou de féministes, dans la loi du *Code du travail*. Deux époques peuvent être distinguées dans l'analyse. La première est celle de 1964 à 1980 où les mentions des femmes dans l'adoption et la modification de la loi était presque inexistante. La seconde période, de 1980 à 2011, semble être moins ignorer les femmes, mais demeure tout de même décevante considérant l'énergie que des groupes féministes ont mis dans des interventions lors des différents débats, des commissions ou en envoyant des mémoires, lors de modifications du Code. L'analyse des données sera présentée dans son contexte historique afin de comprendre les différentes transformations parmi les différents groupes tentant d'influencer le législateur.

Avant d'entreprendre l'exposé des données recueillies et analysées dans les deux différentes parties de ce chapitre, il est nécessaire de mettre en contexte l'adoption du *Code du travail*. La venue de cette loi est le résultat d'un changement de gouvernement. En effet, l'Union nationale était au pouvoir depuis 1948. Ce sera seulement en 1960 que le Parti libéral réussira à le déloger. Donc, « [l]e 22 juin, le Parti libéral est porté au pouvoir avec 51 des 95 sièges. Dès lors, l'équipe libérale semble prête à entreprendre ce qu'on appellera la Révolution tranquille. »²⁴¹ Lesage profita de l'appui du mouvement ouvrier, particulièrement de celui de la CTCC

²⁴¹ Jacques Lacoursière, Jean Provencher et Denis Vaugeois, *Canada-Québec: synthèse historique, 1534-2010*, New ed, Sillery, QC, Septentrion, 2011 à la p 466.

dirigée par Jean Marchand, qui deviendra la Confédération des syndicats nationaux (CSN) par la suite.

La CSN, malgré son appui au Parti libéral, à l'époque, faisait la promotion d'un « syndicalisme de combat » visant à favoriser la démocratie de participation au travers des groupes populaires, tels que les associations de quartiers, les associations de locataires, les groupes de consommateurs ou les coopératives d'habitation²⁴². La vision du syndicalisme chez la CSN et les centrales syndicales québécoises, en général, évoluera au fil du temps, tout comme les questions sur l'emploi féminin.

Le Comité de la CSN en 1952 mettra sur pied un programme d'éducation pour augmenter la participation des femmes dans leurs syndicats. Puis, au début des années 1960 « le travail des femmes est analysé en relation avec les charges familiales »²⁴³. Le Comité mis en place dans la centrale croit que la femme veut être reconnue comme travailleuse à part entière, mais en tenant compte de sa « condition particulière féminine. Parmi les recommandations du comité, en 1962, on note l'institution par l'État des congés de maternité et la création de garderies »²⁴⁴. Quant à la FTQ, elle s'intéressera plus tardivement aux conditions de travail des femmes. L'indifférence de la FTQ se terminera vers 1960, avec l'adoption de résolutions sur la parité salariale et l'opposition au travail à domicile²⁴⁵. Chose intéressante, la motivation de l'ancienne CSN, la Confédération des travailleurs catholique du Canada (CTCC), envers le travail des femmes était influencée par les idées

242 Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois: deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal, 2004 à la p 161.

243 Jacques Rouillard, *Histoire du syndicalisme au Québec: des origines à nos jours*, Montréal, Boréal, 1989 à la p 345.

244 *Ibid.*

245 *Ibid* à la p 328.

conservatrices du clergé, dont la centrale était très proche, avant la Révolution tranquille. Ainsi, la CTCC montrait un intérêt pour le travail des femmes, car elle « se souciait des répercussions du travail féminin sur l'institution familiale. »²⁴⁶ En dehors de l'intérêt que les centrales syndicales portent aux femmes, il faut noter que l'emploi féminin s'est généralisé et que des revendications féministes prennent forme.

C'est à ce propos que Jeanne Duval rédigera un texte, en 1963, qui s'intitule la femme au travail, dont voici un extrait :

Au Canada, il y avait en 1962, 1,780,000 femmes en emploi, soit 27 % de toute la main-d'œuvre du pays. Au Québec il y avait à cette même date 475,00 femmes en emploi rémunéré soit 26 % de toute la main-d'œuvre. [...] Quel était l'état civil de ces femmes ? Au Canada 47.3 % étaient mariées, 42 % étaient célibataires. [...] Et cette tendance à conserver son emploi après le mariage ne présente aucun signe de régression.

Entre la conception entêtée et, il faut le dire, dépassée de « la femme au foyer » et celle, non moins irréaliste, qui veut que la femme s'accommode de condition de travail qui ignorent totalement ses responsabilités envers l'enfant, il y a celle de la logique, qui reconnaît que près d'un demi-million de femmes travaillent à l'extérieur du foyer, dans la seule province du Québec, et qu'un nombre sans cesse grandissant de ces femmes sont mères donc ne peuvent réaliser leur double mission dans un monde du travail organisé pour l'homme. Cette conception logique exige les adaptations suivantes: 1) l'instauration d'un horaire réduit de travail; 2) l'extension des permis d'absence de façon à prévoir les absences causées par les maladies des enfants; 3) la création d'une allocation qui serait accordée à toute femme qui devient mère.²⁴⁷

comme cet extrait le démontre, il existe bien des revendications féministes quant à l'emploi dans la période précédant l'adoption du *Code du travail*. Ainsi, avant l'adoption de cette loi par le Parti libéral en 1964, nous pouvons noter qu'il y a parmi

²⁴⁶ Rouillard *supra* note 243.

²⁴⁷ Jeanne Duval, *La femme au travail*, Maintenant, juin 1963, p 202-204 dans Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 293.

les centrales et dans certaines branches de la population, un intérêt pour la question du travail et de la condition féminine.

Le Parti libéral durant cette période fut perçu comme un allié syndical dans le monde des relations du travail, surtout lors de l'arrivée de René Lévesque dans le cabinet.²⁴⁸ L'appui syndical provient, entre autres, des effets positifs sur l'effectif syndical qui augmente après l'adoption du *Code du travail*²⁴⁹. Néanmoins, les premières moutures du Bill 54 n'ont pas été très bien reçues par les centrales syndicales, comme nous le verrons dans la section suivante.

3.1 De 1964 à 1980 : Des épouses et des blagues

Cette partie du mémoire couvre la période entre 1964 et 1980. Nous avons choisi de présenter l'analyse sous cette forme pour permettre une meilleure compréhension du contexte historique. Nous aurions pu présenter un à un tous les *Bills* (noms donnés anciennement au projet de loi) et *projets de loi* étudiés dans la collecte de donnée, mais nous avons préféré présenter seulement les projets de loi qui contenaient des éléments d'analyse. Ainsi, malgré leur présence dans l'analyse, certains projets de loi, débat en commission parlementaire et à l'Assemblée nationale ne seront pas discutés ici. Toutefois, certaines modifications législatives, bien que ne contenant pas

248 Léo Roback, « Les travailleurs du Québec au XXe siècle » dans James D Thwaites, *Travail et syndicalisme: origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2007 à la p 49.

249 « En 1960, au début de la Révolution tranquille, le nombre total de syndiqués s'élevait au Québec à environ 400 000. La CSN en avait 100 000 et les affiliés du CTC, 250 000. À la fin du régime de Jean Lesage, en 1966, il y avait, en tout, 520 000 syndiqués, soit un accroissement de 25 %. Mais les syndicats CSN avaient doublé le nombre de leurs membres. Cela était largement dû à l'entrée de dizaines de milliers de travailleurs du secteur public, notamment dans la fonction publique et dans les hôpitaux. » *Ibid* à la p 50.

d'éléments intéressants pour analyser les revendications féministes seront mentionnées afin de comprendre l'évolution du *Code du travail*.

Le *Code du travail* a vu le jour en 1964, avec l'adoption du *Bill 54*²⁵⁰. C'est le 31 juillet 1964 que le Parti libéral de Jean Lesage décide d'adopter la nouvelle loi²⁵¹. Le *Bill 54* est le résultat d'une promesse électorale de 1960 de réformer les lois du travail. Toutefois, au grand dam des centrales syndicales, les premières versions du *Bill 54* sont une législation timide, qui n'apporte pas de changement fondamental dans l'univers du travail québécois²⁵². Les centrales s'opposeront fortement au *Bill 54*.

La CSN et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) organiseront des assemblées et des congrès extraordinaires d'urgence pour recourir à la grève générale si le Parti libéral va de l'avant avec le *Bill 54*²⁵³. Il est à noter que les deux centrales prônaient, durant cette période, « l'intensification de l'action politique non partisane » comme moyen de pression²⁵⁴. Le gouvernement Lesage fera des concessions au mouvement syndical dans sa troisième et quatrième version du Bill. C'est cette version qui sera adoptée unanimement en juillet 1964²⁵⁵. Ces compromis avec le mouvement ouvrier sont, pour Jean-Marc Potte, le résultat d'un rapport de force contre le gouvernement. En effet, Lesage avait affirmé en 1962 « qu'il ne négocierait jamais avec ses sujets »²⁵⁶. Néanmoins, comme le Parti libéral avait besoin d'appui

250 *Journal des débats*, *Bill 54 Code du travail*, 27e leg, 3e sess, no 111, juillet 1964.

251 Lacoursière, Provencher et Vaugois, *supra* note 241 à la p 468.

252 Rouillard, *supra* note 243 à la p 298.

253 Rouillard, *supra* note 242 à la p 181.

254 Léo Roback, « Les formes historiques de politisation du syndicalisme au Québec » Thwaites, *supra* note 248 à la p 436.

255 Rouillard, *supra* note 242 à la p 181.

256 Jean-Marc Potte, *Du combat au partenariat: interventions critiques sur le syndicalisme québécois*, Québec, Éditions Nota bene, 1998 à la p 67.

dans son affrontement contre le clergé, l'alliance avec les centrales syndicales était nécessaire²⁵⁷.

Le quatrième *Bill 54* délaisse la volonté d'équilibre entre la partie syndicale et la partie patronale et favorise les premiers en libéralisant les relations de travail²⁵⁸. Par exemple :

Parmi les amendements les plus importants figurent la suppression de toute référence au Code civil et à l'obligation du vote de grève au scrutin secret, ainsi que l'extension du droit de négociation aux professionnels et aux travailleurs agricoles. [...] Les travailleurs font une conquête majeure : le droit de grève est reconnu pour tous les employés d'hôpitaux, de commissions scolaires et de municipalités²⁵⁹.

De plus, il vient accorder le droit de grève tant aux personnes salariées du secteur privé que du secteur public²⁶⁰, avec exception pour les pompiers et les policiers²⁶¹. « Les règles et mécanismes élaborés dans et pour le secteur privé sont ainsi transférés au secteur public, mais cet ensemble se relève inadéquat. Plusieurs lois seront effectivement adoptées par la suite pour faire les ajustements nécessaires au secteur public et modifieront le *Code du travail*. »²⁶² Dès lors, les personnes salariées du secteur public auront le droit de grève, et ce pour les employé-e-s d'hôpitaux, de commissions scolaires et de municipalités. Néanmoins, les débrayages peuvent être suspendus, pour une période de 80 jours, à la suite d'une demande d'injonction à la Cour supérieure faite par le gouvernement. L'injonction sera accordée si la sécurité et la santé publiques sont mises en danger²⁶³. Par ailleurs, les fonctionnaires n'auront le

257 Piotte *supra* note 256.

258 Rouillard, *supra* note 242 à la p 300.

259 Rouillard, *supra* note 243 à la p 300.

260 PL 54, *Code du travail*, 3e sess, 27e leg, Québec, 1964 art 46.

261 *Ibid* art 93.

262 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 719.

263 Rouillard, *supra* note 242 à la p 181.

droit de se syndiquer qu'à la suite de l'adoption de la *Loi sur la fonction publique* un an plus tard.²⁶⁴

3.1.1 *Bill 54 Code du travail* (1964)

En général, les interventions dans les débats du *Comité de relations industrielles* sont divisées entre la partie syndicale et patronale. Une seule participante est présente sur 48 personnes : Madeleine Parent, qui représentait le Conseil canadien du textile. Elle n'est pas intervenue durant le débat selon le résumé des consultations²⁶⁵ fait par le gouvernement. Toutefois, il appert qu'elle est intervenue lorsque l'on consulte la version longue des débats du *Comité des relations industrielles*, mais que ces interventions n'ont pas été prises en considération dans la rédaction du résumé des débats (voir l'annexe C pour son intervention). D'ailleurs, il n'y a pas de groupe de femme, ou qui s'affirme comme féministe, présent sur les 69 groupes participants. Comme l'adoption du *Code du travail* est déterminante dans notre analyse, nous présenterons toutes les interventions portant sur les femmes qui ont été faites lors des débats du *Comité des relations industrielles*.

La première intervention est celle de Monsieur Marchand, président de la CSN à ce moment. La seule mention qu'il fait sur les femmes est une blague :

Il y avait un de nos vieux syndicalistes qui disait devant un ministre du temps:
« Ça me fait penser un peu à une femme qui veut se marier à tout prix et, un bon jour, on lui arrive avec un gorille. Alors, on a beau lui dire: on va lui faire la

264 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 721.

265 *Résumé des débats Bill 54*, Québec, dans *Journal des débats de la Commission des relations industrielles*, 1963.

barbe, on va lui couper les ongles, elle finit toujours par constater que c'est un gorille.²⁶⁶

M. Lesage, qui prenait lui-même part aux débats, a également fait une intervention portant sur les femmes, cette fois-ci, la femme est essentiellement l'épouse du travailleur :

Vous savez comme moi qu'un « sous-jobber » qui part, avec son groupe de bûcherons, de sa petite paroisse, puis qui a la recommandation des femmes, avant de partir, de ne pas donner un sou à leur mari pour certaines raisons, il se sent obligé de ne pas leur donner un sou. Je sais ça. Il y a des « jobbers » qui...²⁶⁷

Enfin, la dernière discussion s'intéressant aux femmes dans les débats du Comité a eu lieu lors de l'adoption de l'article 12 (maintenant 13) du *Code du travail*. M. Crète, représentant de l'association de la chaussure, voulait faire ajouter « fausse représentation » dans le libellé de l'article. L'un des arguments de M. Crète était le suivant :

Enfin, nous pourrions citer des tas d'exemples comme ceux-là et je répète que ça a de l'importance parce qu'on a affaire à des employés de 17, 18, 19, 20 ans qui sont excessivement impressionnables et toujours j'exclus les menaces et l'intimidation. Puisque dans l'économie générale de la loi, M. le Président, le mineur est restituable pour cause de lésion, bien, elles sont des mineures, ces jeunes filles-là. Je parle principalement de la main-d'oeuvre féminine, impressionnable et influençable et je soumets que ceci fausse réellement la liberté d'association du salarié.²⁶⁸

À cette représentation sexiste des travailleuses, Madeleine Parent s'est opposée : « M. le Président, je veux seulement m'opposer à ce qu'un représentant patronal se serve de l'excuse que la main-d'oeuvre féminine, jeune, peut être plus impressionnable que

²⁶⁶ *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail*, 27e leg, 1er sess, no 1, juin 1963 à la p B-3 (M. Marchand - CSN).

²⁶⁷ *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail*, 27e leg, 1er sess, no 3, juin 1963 à la p B-153 (M. Jean Lesage - PL).

²⁶⁸ *Ibid* à la p B-161.

les autres. Je pense que les femmes qui travaillent ont autant de jugement, sont aussi responsables que n'importe quel autre individu. »²⁶⁹ Les débats entourant le *Code du travail* ne se sont pas arrêtés au *Comité des relations industrielles*, les député-e-s ont également débattu à l'Assemblée nationale.

Une méthode d'adoption du *Code du travail* préconisée par les députés est l'étude du *Bill* article par article, qui est reproduit dans le journal des débats. Nous pouvons constater qu'aucune femme n'est intervenue et que les femmes n'ont été mentionnées qu'à deux reprises, lors de l'adoption des articles, et ce par rapport à des articles que nous n'avons pas sélectionnés pour l'analyse. La première mention est une question concernant le statut d'ouvrière des « femmes de ménage »²⁷⁰ et la seconde est la réflexion faite par un député sur le sens des responsabilités des infirmières²⁷¹ dans une grève. Dans les deux cas, aucun groupe représentant ces travailleuses n'a été mentionné. Il s'agissait plutôt de l'interprétation des députés. Les interventions qui viennent d'être présentées totalisent l'ensemble des mentions portant sur les femmes dans l'adoption du *Code du travail*. En résumé, une seule femme était présente lors des débats du *Comité des relations industrielles*. Comme c'était le seul espace où les intervenants et les intervenantes extérieures au gouvernement pouvaient s'exprimer, nous pouvons conclure qu'il n'y a pas de groupe représentant les femmes qui se sont exprimées lors de l'adoption du *Code du travail*, et ce tant en ce qui concerne les comités de femmes dans les centrales syndicales que des groupes communautaires ou d'autres groupes. Les femmes ont été mentionnées à quatre reprises durant tous les débats entourant l'adoption du *Bill 54*. Une fois par blague, une fois dans la

269 *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail supra* note 267.

270 *Journal des débats, Bill 54 Code du travail*, 27e leg, 3e sess, no 110, juillet 1964 à la p 4825.

271 JD, *Bill 54 supra* note 250 à la p 4888.

discussion du salaire moyen²⁷², une fois pour justifier que l'employeur ne verse pas le salaire directement au salarié, mais à sa femme (bûcheron dans l'exemple) et une fois dans le débat d'un article, l'article 13 du *Code du travail*. Parmi ces quatre interventions, seulement la moitié référait à la femme comme étant une travailleuse à part entière et parmi ces deux interventions, l'une véhiculait une image sexiste des travailleuses. Elle était dépeinte comme une personne qui n'est pas apte à décider par elle-même et qui est « impressionnable », donc incapable de jouir de la liberté d'association. Loin d'être féministes, mis à part l'intervention de Madeleine Parent, ces passages expriment, pour la majorité, d'entre eux le fait que les femmes ne sont pas considérées comme des travailleuses à part entière. Le Code fut modifié à de nombreuses reprises par la suite.

L'année suivante, en 1965, le droit de grève est étendu aux enseignants et enseignantes, ainsi qu'aux employé-e-s de l'État, avec l'adoption de la *Loi sur la fonction publique*.²⁷³ Un an plus tard, à la surprise générale, l'Union nationale remporte les élections de juin 1966 contre les libéraux. Ce résultat électoral fait craindre le retour des politiques conservatrices de Duplessis, mais ces craintes ne se réalisent pas et l'Union nationale poursuivra dans lignée du Parti libéral de Lesage²⁷⁴. D'ailleurs, l'adoption du *Code du travail* ne signifie pas pour autant la fin de l'intervention gouvernementale dans les conflits de travail. Rouillard souligne à juste titre :

272 « M. Massicotte: C'est ça, M. le premier ministre, mais la moyenne des salaires est supérieure à \$1. M. Lesage: Les apprentis ont moins de \$1? Partout... M. Massicotte: Particulièrement chez les femmes. [...] M. Massicotte: Les conventions collectives que nous signons avec M. Provost, la Fédération catholique des textiles... M. Massicotte: Par exemple, il y a une tendance à pouvoir des salaires égaux à \$1 ou supérieurs pour les taux d'engagement des hommes." *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail*, 27e leg, 1er sess, no 2, juin 1963 à la p B-56.

273 Rouillard, *supra* note 242 à la p 182.

274 *Ibid* à la p 190.

À partir de la grève des hôpitaux de 1966 et jusqu'au deuxième conflit de la RAQ en 1968-1969, et en passant par la grève des enseignants et celle d'Hydro-Québec en 1967 sans oublier les conflits des professeurs (SPEQ) en 1966 et des employés de la Commission du transport de Montréal durant l'Expo de 1967, le gouvernement interviendra directement pour mettre fin à la grève, tantôt par des lois d'exception (Bills 25,1), tantôt en invoquant l'article 75 de la *Loi de la fonction publique* pour obtenir une injonction et intenter des poursuites (SPEQ), tantôt en brandissant la menace d'une loi d'exception. Les institutions subventionnées deviendront ce que l'on a appelé le secteur parapublic. Elles seront régies par une politique salariale et représentées à la table de négociations (directement ou indirectement) par le gouvernement.²⁷⁵

Ainsi, la période post-adoption du *Code du travail* en est une de radicalisation pour le mouvement ouvrier²⁷⁶. Les grandes centrales afin de favoriser le rapport de force des non-syndiqué-e-s réclameront dès 1967 des modifications au Code afin de permettre l'accréditation multipatronale. « Ces amendements permettraient l'accréditation d'unités de négociation comprenant des travailleurs d'entreprise différente dans un même secteur industriel et la négociation d'une convention collective avec les employeurs regroupés sous un parapluie patronal unique. »²⁷⁷ Cette demande ne sera pas accordée par le gouvernement. Toutefois, ce dernier modifiera le Code à deux reprises en 1969. La première fois avec la *Bill 50*²⁷⁸ et la deuxième fois avec le *Bill 65*²⁷⁹. Ces deux bills font partie de l'analyse, car chacun d'eux modifient les articles du *Code du travail* que nous avons sélectionnés. Le *Bill 65* n'a pas fourni de données à analyser, car il n'y avait aucune mention sur les femmes, nous nous attarderons, donc, au *Bill 50*.

275 Léo Roback, « Les formes historiques de politisation du syndicalisme au Québec » dans Thwaites, *supra* note 248 à la p 438.

276 Rouillard, *supra* note 242 à la p 140.

277 *Ibid* à la p 150.

278 PL 50, *Loi modifiant le Code du travail*, 4e sess, 28e leg, Québec, 1969.

279 PL 65, *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, 4e sess, 28e leg, Québec, 1969.

3.1.2 *Bill 50 Loi modifiant le Code du travail (1969)*

Le *Bill 50* est analysé puisqu'il vient modifier les articles 15, 16, 17, 21, 29, 45, 59, 67 et 100 du *Code du travail* actuel. Parmi toutes ces modifications, il n'y a eu aucune intervention de la part de femmes, tant dans la *Commission du travail et de la main-d'œuvre*, que dans l'Assemblée nationale quant à ces articles directement. Toutefois, lors des débats de l'Assemblée M. Bellemare, représentant pour l'Union nationale, a discuté avec M. Lesage :

M. BELLEMARE: A l'article 8, au deuxième paragraphe.

M. LESAGE: Non, c'est « celui-ci », ce n'est pas « celle-ci ». On réfère au commissaire-enquêteur.

M. BELLEMARE: C'est « celui-ci ». Dans le Code du travail, c'était « celle-ci ».

M. LESAGE: Ah bon !

M. BELLEMARE: C'est pour ça que nous avons fait le changement.

M. LESAGE: Oui mais vous n'avez pas l'intention d'avoir des femmes comme commissaires-enquêteurs ?

M. BELLEMARE: Ah, ce serait bien dangereux. C'est déjà assez mêlé !

M. LESAGE: Ne dites pas cela devant le député de Marguerite-Bourgeoys.

M. BELLEMARE: Ah non, je vais lui faire une pochette spéciale.

M. LESAGE : Il ne faudrait pas dire de choses comme cela devant le député de Marguerite-Bourgeoys.²⁸⁰

Cette blague était la seule mention des femmes dans tout le débat. Suite à l'adoption du *Bill 50*, le gouvernement a constaté qu'il y avait des lacunes à combler dans la loi. Pour cette raison, le gouvernement a adopté le *Bill 65* la même année.

²⁸⁰ *Journal des débats, Bill 50 Loi modifiant le Code du travail*, 28e leg, 4e sess, no 58, juin 1969 à la p 2748.

Le Bill aura pour effet d'abolir la *Commission des relations de travail* (CRT) pour la remplacer par un système à deux paliers; soit la *Commission du travail* et *Tribunal du travail*, qui était une demande des centrales syndicales²⁸¹. Ce bill faisait partie des projets de loi analysés. La période qui suit, le début des années 1970, est une période mouvementée pour le Québec

Effectivement, il y eut de nombreux conflits de travail dans les années 70. Les mésententes entre le gouvernement provincial et les centrales syndicales vont s'exacerber, et ce malgré le changement de gouvernement. L'Union nationale sera défaite et Robert Bourassa du Parti libéral sera élu en 1970 puis réélu en 1973. Cette élection marque une distanciation des politiques du gouvernement Lesage. Plusieurs lois spéciales furent adoptées durant cette période et les tensions se sont accumulées jusqu'au point culminant du Front commun de 1972,²⁸² que le gouvernement refusait de reconnaître comme opposant²⁸³. « Lorsque, le 22 avril, le gouvernement fait adopter une loi spéciale (loi 19) pour briser la grève du front commun »²⁸⁴ les tensions sont à leur comble et les leaders des trois centrales sont emprisonnés pour avoir appelé à défier la loi spéciale²⁸⁵. C'est dans cette période que la condition féminine devient une réelle préoccupation chez les trois grandes centrales.

281 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 77.

282 « [L]e front comprend 200 000 syndiqués, fonctionnaires, employés d'hôpitaux, professionnels, enseignants, employés de soutien, et même les employés d'Hydro-Québec. » Rouillard, *supra* note 242 à la p 183.

283 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 721.

284 Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois: deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal, 2004 à la p 156.

285 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 721.

C'est durant la décennie de 1970 que la CSN, la FTQ et la CEQ mettent en place des comités de la condition féminine. « Plus spécifiquement, à la FTQ le comité d'étude sur la condition féminine, créé en 1972, s'oppose à la division traditionnelle des rôles sociaux sur le marché du travail et souhaite s'attaquer aux problèmes de disparité salariale et aux ghettos d'emplois féminins. »²⁸⁶ Après la création de ce comité de réflexion à la FTQ, les femmes syndicalistes, sous la pression des groupes féministes autonomes radicaliseront leurs discours et commenceront à dénoncer les comportements sexistes des centrales. « Elles mettent progressivement en place des comités femmes à la FTQ (1973), à la CEQ (1973) et à la CSN (1976). Ces comités sont beaucoup plus revendicateurs que le comité féminin de la CTCC/CSN de 1952 à 1966. Les grandes centrales syndicales sont incitées à endosser ces analyses. »²⁸⁷ Ces derniers ont comme rôle de transmettre les revendications des femmes aux délégués et aux déléguées aux congrès. Malheureusement, selon Diane Lamoureux, les revendications concernant spécifiquement les femmes ont été les premières à être délaissées dans les négociations, tant en 1972 qu'en 1975-76, et aux négociations de 1979. Lamoureux donne l'exemple des congés de maternité qui ont été gagnés sous la pression triple des militantes, des comités de condition féminine et de l'approche des échéances référendaire, et qui ont permis des règlements satisfaisant pour les groupes syndiqués²⁸⁸. Mona-Josée Gagnon critiquera également le manque d'initiative syndicale pour les femmes.

286 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 297.

287 *Ibid.*

288 Diane Lamoureux, *Les syndicats à l'heure du féminisme*, N. d., coll université du Québec à Montréal, Montréal, 1979 à la p 36.

Dans un texte de Mona-Josée Gagnon publié en 1973 par le Comité femme de la FTQ cette dernière décrit les revendications fondamentales des féministes et critique les syndicats pour leur inaction :

La syndicalisation semble avoir pour effet d'institutionnaliser les inégalités entre hommes et femmes plutôt que de les estomper. [...]

Cependant, il faut d'abord penser à ces 50,000 femmes qui sont bel et bien membres de la FTQ. Nous croyons que le grand reproche que l'on peut faire aux syndicats, c'est de ne pas avoir combattu ni dénoncé une structure d'emploi et une structure salariale qui désavantagent les femmes. On ne peut imputer aux seuls syndicats la responsabilité de la structure d'emplois et des salaires au niveau de l'économie générale, c'est-à-dire dans tous les secteurs industriels. Le patronat conserve certainement la responsabilité première en ce domaine. Mais nous ne pouvons qu'être troublées quand nous constatons que même à l'intérieur de secteurs industriels en grande partie ou totalement syndiqués, les femmes se retrouvent invariablement au bas de l'échelle, payées chichement et vouées aux postes de travail les plus ingrats. Ce portrait se retrouve fidèlement au niveau des unités locales, usines ou bureaux. La même hiérarchie, les mêmes injustices.

Pourtant c'est notre conviction que les syndicats constituent potentiellement l'instrument le plus efficace dans une éventuelle lutte pour abolir les disparités salariales et les ghettos d'emploi. [...] Les syndicats doivent refuser toute « sexualisation » injustifiée des métiers qui commence notamment au niveau des offres d'emploi étalées dans les journaux (par sexe) ou dans les centres de main-d'œuvre.²⁸⁹

Quelques années plus tard, en 1977 la FTQ développe une politique familiale qui a comme objectif que l'État soutienne les familles dans l'éducation des enfants, leur garde et les congés de maternité. Puis, en 1979 le comité réclame des programmes aidant l'embauche de travailleuses ainsi que l'interdiction des pratiques de harcèlement sexuel²⁹⁰. La présence de ces comités femmes dans les grandes centrales

289 Travailleuses et syndiquées, Comité FTQ sur la situation de la femme, Montréal, FTQ, 1973 p 64-67 dans Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 298.

290 Rouillard, *supra* note 243 à la p 328.

démontre un changement timide de mentalité à l'interne. Une autre transformation dans la décennie de 1970 est la situation économique.

La fin des années 1960 et le début 1970 sont marqués par la croissance économique. « Les indicateurs économiques des années 1960 affichent des taux de croissance supérieurs à ceux de la période antérieure : la production manufacturière progresse de 8,5 % en moyenne par années, le produit national brut augmente de 9,5 % »²⁹¹. Toutefois, dès le milieu de la décennie, l'économie stagne, le chômage augmente et l'inflation demeure élevée²⁹². Au niveau de la conjoncture politique, cette période temporelle est marquée par la montée de la collaboration entre les grandes centrales syndicales et le Parti québécois (PQ).

À la CSN, le discours est, tout d'abord, de présenter le PQ comme un parti bourgeois qui n'est pas contrôlé par les travailleurs et les travailleuses. Lors de l'élection 1976, cette dernière ne l'appuiera pas formellement, mais invitera ses membres à « donner une leçon au Parti libéral »²⁹³. À la FTQ, on dénonce le Parti libéral aux élections de 1970, 1973, et 1976. Lors de cette dernière élection, la Fédération recommandera clairement à ses membres de voter pour le PQ. Cet appui sera favorable au Parti québécois, qui remportera ses élections en 1976. Cette victoire politique pour le parti souverainiste vient modifier la conjoncture, au niveau politique ainsi que pour les centrales.²⁹⁴

291 Rouillard, *supra* note 284 à la p 140.

292 *Ibid.*

293 Rouillard, *supra* note 242 à la p 162.

294 Piote, *supra* note 256 à la p 123.

Les tensions qui étaient présentes entre l'État et le mouvement ouvrier seront diminuées. En effet, « comme l'indique le nombre de jours-personnes perdus lors des grèves, qui passe de 6,5 millions en 1976 à 1,4 million en 1982. »²⁹⁵ Un an après leur élection, les péquistes entreprennent une réforme importante du *Code du travail*. Deux modifications du *Code* présentes dans le *Projet de loi 45* sont particulièrement attendues par les syndicats; soit la loi anti-briseur de grève et la formule Rand qui devient une obligation pour les syndicats accrédités sous le *Code du travail*.²⁹⁶

3.1.3 PL 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre (1977)

La *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la main-d'œuvre*²⁹⁷ est une réforme d'importance dans les relations de travail. Elle a été présentée par Pierre-Marc Johnson ministre du Travail et de la Main-d'œuvre sous Lévesque, du 6 juillet 1977 au 6 novembre 1980²⁹⁸. Avec son interdiction d'embauche des travailleurs et des travailleuses de remplacement et son instauration de la formule Rand pour tous les syndicats sous le *Code du travail* du Québec, l'équilibre existant entre la partie patronale et syndicale est rompu en faveur de ces derniers²⁹⁹. Coutu, Fontaine et Marceau ajoutent :

En même temps, le législateur instaure l'arbitrage obligatoire en cas d'impasse dans les négociations d'une première convention collective (art 93.1 et ss C.T.)

295 Gilles Laporte et Luc Lefebvre, *Fondements historiques du Québec*, Montréal, Chenelière/McGraw-Hill, 2000 à la p 277.

296 Potte, *supra* note 256 à la p 173.

297 PL 45, *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 2e sess, 31e lég, Québec, 1977.

298 « Pierre Marc Johnson - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/johnson-pierre-marc-3721/biographie.html>> (consulté le 21 janvier 2016).

299 Rouillard, *supra* note 284 à la p 196.

Et, pour faire bonne mesure, il édicte un certain nombre de règles que doivent respecter les syndicats eut égard à la démocratie interne, en matière d'élection des dirigeants, de vote de grève et d'adoption de la convention collective (art. 20.1 et s., C.T.)³⁰⁰

Malgré la taille imposante de ce projet de loi, il y a peu d'éléments d'analyse dans les débats de la *Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre* ou encore à l'Assemblée nationale concernant les femmes pour le projet de loi 45 de 1977. Lors de cette commission, M. Claude Forget membre du Parti libéral³⁰¹ défend l'idée que les travailleurs doivent consulter leurs épouses :

On a à l'esprit, au contraire, un certain contexte psychologique que l'on veut préserver à tout prix. C'est cela, dans le fond, qui nous pousse à rejeter des amendements qui n'ont pour but que de permettre aux gens de s'exprimer démocratiquement dans le calme, avec un certain recul, après peut-être en avoir parlé à leurs femmes, on sait que les épouses et les familles, dans tout cela, sont un peu affectées par les décisions de grève. Ce serait peut-être...³⁰² (*Nos soulignements*)

La Commission parlementaire a été aussi l'endroit de discussion sur certains articles amendés. L'article 47.3 C.T.³⁰³ (38c en 1977) est modifié par l'article 28 du projet de loi 45. Pour cet article on mentionne les femmes lors des débats : Article 28 : un

300 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 77.

301 « Claude Forget - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/forget-claude-3185/biographie.html>> (consulté le 20 janvier 2016).

302 *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 257, 24 novembre 1977 à la p B-8205 (M. Claude Forget - PL).

303 « Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage. » *Code du travail*, *supra* note 163 art 47.3.

amendement est proposé afin de faciliter le recours à des plaintes. M. Forget justifie son amendement ainsi :

Supposons qu'on a, de façon prédominante, un syndicat masculin, et qu'on a quelques employées non syndiquées féminines (sic), et que le problème est de respecter un congé de maternité, on se rend un peu compte, à moins d'avoir affaire à des hommes qui sont singulièrement larges d'esprit là-dessus, altruistes, et tout ce qu'on veut, avec de beaux principes modernes, qu'on risque fort de pouvoir prédire d'avance comment le vote va se terminer. Je pense que c'est là, qu'on ne peut pas se défendre sur le pouvoir de gérance ni le pouvoir sacré ou légitimant d'une majorité. Il reste que le problème de discrimination apparaîtrait à tout le monde de façon flagrante et malgré que toutes les règles auraient été respectées. C'est cela, dans le fond, qu'un article comme celui-ci veut prévenir et veut donner à une minorité « minoritaire » et « minorisée » (sic) le pouvoir d'être entendue malgré tout. C'est clair qu'il y a des limites financières aux syndicats. Ils ne peuvent pas défendre tout le monde tout le temps et pour toutes les causes, mais ce sont là des règles de bon sens. Si les recours sont suffisamment simples et n'entraînent pas de frais excessifs eux-mêmes, je pense que ce serait important que ce soit le cas »³⁰⁴. (nos soulignements)

M. Johnson répond qu'il craint que l'amendement ouvre la porte à de l'ingérence des membres dans les décisions de l'exécutif syndical. La motion sera rejetée par la majorité des député-e-s. Le plus grand nombre de mentions des femmes dans ce débat s'est déroulé autour de l'article 28 (47.3 C.T. aujourd'hui), car lors de la recherche par mot clé, nous avons constaté que les considérations mentionnées plus haut était reprises par le représentant de la CSN.³⁰⁵

304 *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 290, décembre 1977 à la p B-9720 (M. Claude Foget - PL).

305 « Est-il nécessaire de rappeler également les luttes qu'ont eu à mener les femmes pour obtenir un simulacre de droit au travail et à la maternité qui est encore contesté aujourd'hui ? Sauf que, avec les temps, les patrons sont devenus plus subtils. On ne leur refuse pas l'accès à certaines fonctions; on préfère entretenir l'image que certaines fonctions leur sont réservées. On n'impose pas de conditions sauvages à la femme qui désire enfanter ; on ne l'engage tout simplement pas, etc. » *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*,

Puis, le député de Saint-Laurent, M. Forget, est intervenu sur la question du harcèlement psychologique, toujours par rapport au même article :

Il y a également la question de la privation de l'accès aux griefs. Je ne sais pas si les centrales syndicales en entendent parler, mais les députés, sans aucun doute, entendent parler de problèmes à ce niveau; de femmes, par exemple, qui n'ont pas réussi à être défendues vis-à-vis de leurs employeurs par des syndicats majoritairement masculins. Cela s'est déjà vu. C'est une situation qui n'est pas tolérable, je pense. On doit reconnaître le droit des syndiqués à forcer, au besoin, leur syndicat à les représenter. J'ai entendu parler moi-même d'immigrants, naturalisés cependant, que, à cause de certains préjugés qui existent malheureusement encore souvent vis-à-vis de l'immigrant, à cause de son accent — c'étaient des immigrants francophones même dans ce cas — on n'a pas voulu défendre. Apparemment, ils ont été victimes de discrimination basée sur la race, sur la nationalité. »³⁰⁶ (*Nos soulignements*)

Ce qui est le plus intéressant de cette citation, outre le fait que l'on reconnaisse que les femmes pourraient ne pas être bien défendues par un syndicat majoritairement masculin, sont les réflexions sur les immigrants. Il apparaît que dans l'esprit du député de Saint-Laurent, les femmes sont des blanches, et les immigrantes ne sont pas des femmes. L'exemple de ce raisonnement nous semblait intéressant pour démontrer la présence chez les députés d'une conception plutôt simpliste quant aux multiples oppressions qui pourraient causer de la discrimination pour les travailleurs et les travailleuses. De plus, il y a une députée qui prend part au débat quant aux articles du *Code du travail*³⁰⁷, une première depuis le début de l'étude. En effet, des députées étaient déjà intervenues dans les débats généraux, mais aucune femme n'avait parlé lorsque les articles de loi étaient discutés spécifiquement. Il s'agit de Mme Lavoie-

31e leg, 2e sess, no 234, 10 novembre 1977 à la p B-7417.

306 *Ibid* à la p B-7434.

307 *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 293, décembre 1977 à la p B-9895, B-9901, B-9928.

Rioux, députée de l'Acadie pour le Parti libéral³⁰⁸. Ses interventions ne s'intéressaient pas à la condition féminine dans le travail par contre (Voir en annexe C pour les interventions complètes).

Enfin, nous pouvons souligner la présence de la députée péquiste de Dorion Mme Lise Payette³⁰⁹, qui a fait quelques interventions lors des débats. Par contre, la majorité des interventions étaient d'ordre de procédure; soit pour mentionner à la présidence de l'assemblée qu'un temps de parole était écoulé³¹⁰ ou pour demander à un député de reprendre sa place³¹¹. Il y a une mention sur les femmes dans les débats de l'Assemblée lors des discussions générales. Voici les propos du député Rodrigue Biron, le chef de l'Union nationale et député de Lotbinière³¹² :

Bien sûr, il faudrait aussi avoir un délai, tel que l'ont mentionné le député de Richmond et le député de Bellechasse, un délai de quelques heures, de quelques jours peut-être, quant à l'acceptation ou au rejet des offres patronales ou à la décision d'aller en grève. Je pense que ce n'est pas une décision qui doit se prendre rapidement. C'est une décision qui soit se prendre après mûre réflexion. C'est une décision que le travailleur doit prendre en collaboration avec sa famille et ceux qui sont les principaux intéressés; sa femme, ses enfants, sa famille immédiate et même ses amis.³¹³ (*nos soulignements*)

308 « Thérèse Lavoie-Roux - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/lavoie-roux-therese-4045/biographie.html>> (consulté le 20 janvier 2016).

309 « Lise Payette - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/payette-lise-4789/biographie.html>> (consulté le 21 janvier 2016).

310 *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 94, août 1977 à la p 3031.

311 *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 98, août 1977 à la p 3250.

312 « Rodrigue Biron - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/biron-rodrigue-2087/biographie.html>> (consulté le 21 janvier 2016).

313 *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 100, août 1977 à la p 3425 (M. Rodrigue Biron - UN).

On peut constater qu'ici que le député considère que l'homme travaille et que la femme est une épouse, qui ne semble pas prendre part à l'activité syndicale, mais qui est plutôt en appui des activités syndicales de son conjoint.

Nous pouvons conclure en analysant ces données que l'image des femmes chez certains députés était encore fortement liée à celui de l'épouse ou de la mère plutôt qu'à celui d'une travailleuse syndiquée. Il s'agit d'une démonstration du postulat du dualisme entre les sexes, tel qu'expliqué au chapitre deux. Ce biais androcentrique vient dissimuler la hiérarchie entre les travailleurs et les travailleuses par une explication biologique. Il est justifié de parler d'une femme comme mère, mais pas comme travailleuse, selon ce biais. S'intéresser à la condition des travailleuses viendrait révéler l'iniquité entre les sexes dans l'emploi. Cependant, des améliorations quant aux interventions des femmes sont constatées dans les débats entourant le *Projet de loi 45*. Notamment, la participation de Mme Lavoie-Rioux lors de la discussion portant sur les articles du Code. Participant, par le fait même à la création de la loi. La députée interviendra de nouveau lors des débats entourant un autre projet de loi, le *PL 59*.

3.1.4 *PL 59 Loi modifiant le Code du travail (1978)*

La question des services essentiels n'avait pas encore été abordée dans le *Code du travail* depuis son adoption. Le gouvernement voyait dans cette absence une lacune qui fût comblée en 1978, avec l'adoption du *Projet de loi 59* et l'abrogation de la *Loi visant à assurer les services de santé et les services sociaux essentiels en cas de*

*conflits de travail*³¹⁴. Ainsi, avec les nouveaux articles du Code, les syndicats et leur employeur doivent négocier six mois avant la fin de la convention collective les services essentiels à offrir à la population en cas de grève³¹⁵. Les débats entourant le projet de loi amènent plusieurs intervenantes à communiquer la préoccupation en *Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre*.

Dans le débat de la commission, il y a plusieurs interventions faites par des femmes, entre autres, par l'une des représentantes de la Fédération des infirmière et infirmier du Québec (FIIQ) Mme Ginette Gosselin (les éléments importants de son intervention sont reproduits en annexe). Elle est intervenue sur l'article 109.1 (article 97a en 1978), l'article 111.10 (article 99j en 1978), l'article 111.11 (article 99k en 1978), l'article 111.12 (article 99l en 1978)³¹⁶. Mme Gosselin demande, au nom de la FIIQ, que l'on précise l'article 109.1 (article 97a en 1978) en fonction des divers délais qu'impose le Code et du délai que cet article ajoute. Lorsque l'on compare le PL 59³¹⁷ débattu avec la loi adoptée à la suite de ces débats³¹⁸, nous pouvons constater que cette demande ne sera pas entendue par le gouvernement. La FIIQ exige le retrait de l'article 111.10 (article 99j en 1978), car il soumet leur droit de grève à l'obligation de s'entendre avec l'employeur et permet aussi au Lieutenant gouverneur de suspendre leur grève si à son avis l'arrêt de travail met en danger la santé et la sécurité du public³¹⁹. Cette demande sera, également, ignoré par le gouvernement. Les interventions de Mme Gosselin ne porteront pas directement sur les femmes, mais il

314 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 722.

315 PL 59, *Loi modifiant le Code du travail*, 3e sess, 31e leg, Québec, 1978 art 99 i] et j).

316 *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 128, juin 1978 à la p B-5058 (Mme Ginette Gosselin - FIIQ).

317 *Loi modifiant le Code du travail*, *supra* note 315.

318 *Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1978, c C-52.

319 DC, PL 59 *supra* note 316 à la p B-5059 (Mme Ginette Gosselin FIIQ).

est tout de même intéressant de constater que c'est le premier groupe représentant une majorité de membres féminins syndiqués – les infirmières – à envoyer une représentante lors des commissions parlementaires. Malheureusement, les demandes faites par la FIIQ ne seront prises en compte par le gouvernement quant aux articles étudiés dans l'analyse. Une autre personne est intervenue sur le sujet des infirmières.

La députée Mme Lavoie-Rioux est également intervenue lors de l'étude de l'article 111.10 (article 99 j) et i) en 1978). Lors de son intervention, elle a mentionné des travailleuses, les infirmières et a voulu apporter un amendement pour intégrer l'Ordre professionnel des infirmiers et infirmières du Québec au Conseil sur le maintien des services de santé et de services sociaux, qui est formé en cas de conflit de travail selon l'article 99 i. C.T. Voici ses interventions sur le sujet :

Peu importe. Je voudrais proposer un amendement dans le sens que soit incluse la Corporation professionnelle des infirmiers et infirmières du Québec [au Conseil sur le maintien des services de santé et de services sociaux]. Je m'explique. Je comprends mal que quand même... Je pense que le ministre du Travail qui a eu au moins une certaine expérience dans les hôpitaux sait fort bien le rôle extrêmement important que jouent les infirmiers et les infirmières qui, souvent... ³²⁰ *(Nos soulignements)*

Ce que j'avais commencé à dire, c'est que dans le fonctionnement d'un hôpital, et particulièrement, dans un hôpital qui traverse un état de crise, très souvent, ceux qui en temps normal, auprès des patients — ce sont quand même les patients qui nous préoccupent dans cette question des services essentiels — ou même en période régulière rendent le plus de services ou sont le plus souvent auprès des patients, sont vraiment les infirmiers et infirmières, et à plus forte raison, quand un état de crise survient, ce sont encore eux qui peuvent donner une évaluation au moins aussi rationnelle et aussi logique que les médecins peuvent en donner parce qu'ils sont des services essentiels et

320 *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail, 31e leg, 3e sess, no 143, juin 1978 à la p B-5808 (Mme Thérèse Lavoie-Rioux - PLQ).*

tout cela. C'est dans ce sens que je pense... Je vais faire la motion, à ce moment, compte tenu que vous avez déjà accepté une motion de la part du ministre, qui avait été...³²¹. (*Nos soulignements*)

Le ministre du Travail va rejeter l'amendement de la Députée, car il affirme devoir circonscrire le comité à la liste déjà établie et il y a beaucoup de groupe de ce genre qui pourrait être inclus, et pourquoi prioriser ce groupe au détriment des autres :

D'accord. Ma réponse à cela, en fait, en plus des motifs que j'ai exposés pour l'ensemble des autres, du nombre, etc., c'est qu'il y a de nombreuses corporations professionnelle dans le domaine de la santé. Il y en a, si je ne m'abuse, au-delà d'une dizaine. Pourquoi les infirmiers et non pas la Corporation des techniciens, par exemple, en radiologie ? Pourquoi les infirmières et pas la Corporation des techniciens de laboratoire ? Il y a un ensemble comme celui-là. Pour les mêmes raisons que j'ai exposées quant à la nécessité de circonscrire cette liste, tout en reconnaissant que les infirmières ont un rôle majeur dans ce domaine, je vais être obligé de rejeter la proposition d'amendement du député de L'Acadie [Mme Lavoie-Rioux]. »³²²

La députée répond que de comparer les infirmières aux autres groupes de technicien et de technicienne (notre ajout) de l'hôpital n'est pas adéquat, car ce sont les infirmières et les infirmières qui donnent les soins directs aux malades 24h sur 24h³²³. Cet échange est le seul portant sur un groupe de travailleuses qui a eu lieu durant tout le débat de la commission et rien d'intéressant ne fut dit lors des débats de l'Assemblée nationale. L'année suivante coïncide avec une négociation du secteur public où les grandes centrales organisent un autre Front commun.

Le Parti québécois est toujours au pouvoir depuis les élections de novembre 1976. Ce fait rend plus difficile la mobilisation syndicale contre le gouvernement, car les

321 *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail, supra note 320.*

322 *Ibid* à la p B-5809 (M. Pierre-Marc Johnson - PQ).

323 *Ibid* (Mme Thérèse Lavoie-Rioux - PLQ).

centrales peinent à présenter le PQ comme un parti bourgeois à la solde du patronat et des multinationales. Cette nouvelle conjoncture permettra même aux péquistes d'adopter une loi spéciale pour empêcher les syndiqué-e-s du Front commun de faire la grève, et ce avant même qu'ils et elles l'aient exercé.³²⁴ Ce contexte politique est jumelé aussi à une situation économique précaire.

La fin des années 1970 est, comme nous l'avons mentionné plus tôt, marquée par un ralentissement économique qui rend plus difficile pour les gouvernements de financer les services publics mis en place dans les années 1960. C'est dans ces circonstances que le syndicalisme au Québec a commencé à revoir ses stratégies et à se déradicaliser au cours de la décennie de 1980. Cette transformation coïncide avec une augmentation de la présence de la question des femmes et des revendications féministes lors des débats législatifs, du moins, davantage que dans la période que nous venons d'analyser.

Nous pouvons noter que, dans la période de 1964 à la fin des années 1970, on constate très peu d'interventions concernant les femmes. Une partie d'entre elles étaient des blagues ou des mentions de la femme comme épouses ou mère plutôt que comme travailleuse. Lorsqu'elles sont considérées comme des travailleuses, on s'attardait davantage à leur statut de mère qu'à leurs conditions générales de travail. Ce qui représentait bien le biais androcentrique du dualisme entre les sexes. On reproduit une hiérarchie sociale sous le principe que seulement les femmes peuvent avoir des enfants. Ce faisant, les seules protections qu'on leur offre dans le travail sont reliées à la maternité. Nous ne dénonçons pas le fait que le gouvernement et les centrales syndicales se sont préoccupés de la conciliation travail-famille pour les

³²⁴ Rouillard, *supra* note 284 à la p 185.

femmes, ceci est une bonne chose. Nous sommes préoccupée par l'absence d'analyse des conditions de travail des femmes, conditions pourtant marquées par la faible syndicalisation. En effet, l'organisme Au bas de l'échelle rapportait, en 1979, que le deux tiers des femmes en emploi étaient non syndiquées³²⁵. C'est pour cette raison que cet organisme fut créé en 1975 « afin de les doter [les femmes] d'instruments pour améliorer leurs conditions de travail et réclamer des changements en leur faveur au Code du travail. »³²⁶ Il est à noter que les mémoires présentés par les groupes ne mentionnaient pas les femmes dans cette section de l'analyse, et ce malgré une très grande quantité de documents produits par différents groupes. D'ailleurs, il n'y avait aucun groupe de femmes ou qui se définissait comme féministes qui a déposé un mémoire lors de l'adoption ou des réformes du *Code du travail*. Cette situation va s'améliorer avec la période de 1980 à 2011.

3.2 De 1980 à 2011 : Une féminisation timide

Comme il fut mentionné plus tôt l'économie est en pleine récession au début des années 1980. Elle s'accroît lorsqu'en 1981-1982 la Réserve fédérale américaine tentera de contrôler l'inflation en adoptant une politique monétaire restrictive. Cette tentative se révélera être un échec et déclenchera une crise économique d'envergure faisant augmenter le chômage au Québec à 13,8 % en 1982.³²⁷ Malgré sa performance économique assez décevante, le Parti québécois est réélu le 13 avril 1981³²⁸.

325 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 305.

326 *Ibid.*

327 Rouillard, *supra* note 284 à la p 140.

328 Lacoursière, Provencher et Vaugois, *supra* note 241 à la p 521.

Après l'échec référendaire de 1976, le PQ change de discours. « Les objectifs sociaux-démocrates qui ont caractérisé le parti depuis sa fondation cèdent la place à plusieurs thèses néolibérales. »³²⁹ Le gouvernement décidera, en 1982, de geler les salaires de la fonction publique. Ce qui aura comme conséquence que les centrales syndicales n'appuieront plus ce Parti sans condition. Pierre-Marc Johnson remplacera René Lévesque à la tête du PQ lorsque ce dernier démissionnera. Des élections sont tenues le 2 décembre 1985. Lors de cette campagne, le PQ et le Parti libéral prônent des politiques similaires, en mettant l'entreprise privée au centre du développement économique de la province³³⁰. L'économie vacillante justifiera le politique d'entreprendre ces réformes néolibérale contre lesquelles les groupes de pression et les syndicats ne pourront résister.

Les syndicats, tout comme les groupes sociaux ont connu leurs paroxysmes de mobilisation au début 1970, comme il fut mentionné précédemment. Ce sont donc des groupes moins radicaux et moins mobilisés qui tenteront en vain de résister à la vague néolibérale. À ce propos « [t]ous les mouvements mentionnés [groupes de femmes, associations de locataires, groupes de chômeurs, etc.] existent encore en 1985, mais ils sont ordinairement moins radicaux, jouent un rôle plus diffus et utilisent désormais les voies institutionnelles pour faire entendre leurs revendications. »³³¹ Ce qui fait que, la situation de l'emploi pour les femmes se détériore.

Les salariés à temps partiel sont dans 70 % des cas des femmes³³². « Alors que l'emploi féminin total a progressé de 15 % entre 1975 et 1979, l'emploi à temps partiel s'est accru

329 Rouillard, *supra* note 284 à la p 196.

330 *Ibid* à la p 198.

331 Laporte et Lefebvre, *supra* note 295 à la p 275.

332 Lepage et al, *supra* note 67 à la p 121.

pour les femmes de 55 % durant la même période »³³³. Des analyses plus récentes démontrent qu'une quantité croissante de femmes occupent un emploi atypique puisqu'elles n'ont pas pu se trouver un emploi traditionnel. Ainsi, l'argument que les femmes choisiraient les emplois atypiques pour leur horaire flexible tend à s'invalider³³⁴. Il est à noter que le comité femme de la CEQ produit un texte concernant les revendications du travail des femmes assez important.

En effet, ce texte s'intitule « droit au travail social » et il est publié par le Comité Laure Gaudreault, nom du comité femme de la CEQ.³³⁵ Le comité définit le droit au travail social et ont décrit également les causes des oppressions des femmes dans le travail :

C'est au moment où les femmes — même de façon partielle — se sont intégrées dans la production sociale qu'elles ont été confrontées le plus aux conditions de leur oppression spécifique. [...] En effet, les femmes qui travaillent sont confrontées à la double tâche, leur emploi à l'extérieur de la maison ne les dispense pas d'assumer l'entière responsabilité du soin des enfants et de l'entretien de la maison. De plus, généralement elles demeurent pénalisées au moment même où elles assument leur rôle de reproductrice — absence de congé de maternité payé et d'autres services collectifs. [...]

Dans notre système économique, il est nécessaire que la très grande majorité des femmes restent au foyer et qu'elles intègrent ou ne réintègrent le marché du travail que lorsque les hommes ne sont pas disponibles. Elles constituent donc une main-d'œuvre de réserve à bon marché, facilement exploitable.

[...] Donc à toute chose malheur est bon une femme qui ne trouve pas de travail peut toujours se dire qu'à défaut d'emploi salarié, elle va retrouver son emploi « naturel » : s'occuper du ménage, des enfants, quelles que soient ses

333 Lepage et al, *supra* note 67.

334 Rachel Chagnon, Lucie Lamarche et Francine Tougas, « La loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi et les femmes : Crier « Victoire » ou crier « Au loup ... »? » (2004) 16:2 Can J Women Law 317-341 à la p 337.

335 Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 309.

qualifications. Ce travail-là [...] se vit dans l'isolement, sans possibilité de syndicalisation, sans rémunération et n'est réservé qu'aux femmes.³³⁶

Le travail des comités tel que celui-ci est primordial pour le mouvement des femmes. Ironiquement et malgré la non-reconnaissance de l'importance de ces groupes; les femmes sont de plus en plus présentes dans tous les milieux et surtout dans l'emploi.

Rouillard souligne à juste titre que la participation des femmes dans l'emploi rémunéré est en augmentation et cela a pour effet que les effectifs syndicaux se féminisent au cours des années – elles étaient 20,9 % des syndiqués en 1966, elles sont maintenant 34,5 %.³³⁷ « Il n'en reste pas moins que les femmes demeurent moins bien syndiquées que les hommes, notamment à cause de leur concentration dans le commerce, le secteur financier et la restauration qui sont des secteurs difficiles à organiser. »³³⁸ Le gouvernement déposera le *Projet de loi 72*³³⁹ en 1982, ce projet n'aura malheureusement pas comme objectif de rétablir la situation de la syndicalisation des femmes.

3.2.1 *PL 72 Loi modifiant le Code du travail le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives* (1982)

C'est dans une volonté d'améliorer les services essentiels durant les négociations du secteur public et parapublic que le *Projet de loi 72* sera déposé par le gouvernement

³³⁶ Laure Gaudreault, *Le droit du travail social*, CEQ 1980 p 7 dans *Ibid* à la p 313.

³³⁷ Rouillard, *supra* note 242 à la p 141.

³³⁸ Rouillard, *supra* note 284 à la p 141.

³³⁹ *PL 72, Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 3e sess, 32e leg, Québec, 1982.

créant le Conseil des services essentiels³⁴⁰. Il aura comme rôle de préserver la sécurité et la santé du public lors des conflits de travail dans certains services publics³⁴¹.

L'analyse des journaux des débats de l'Assemblée nationale nous a fourni quelques éléments. Par contre, lors de l'étude des articles par les députés et les députées, il n'y a eu aucune intervention féminine ni mention de femme lors de l'étude des articles. Toutefois, une recherche a démontré que le mot femme est revenu à quelques reprises, surtout dans des cas de féminisation³⁴². Il est à noter également que tous ces cas de féminisation s'appliquaient à des cas où l'on parlait de personnes, de citoyens et de citoyennes et non pas de travailleur et de travailleuse. La preuve étant que la féminisation d'homme par l'ajout du mot femme dans les débats n'est pas appliquée dans le cas du mot travailleur encore. En effet, le terme « travailleuse » n'a pas été trouvé dans les débats législatifs, sauf une fois. Lors de cette intervention de Mme Pauline Marois :

J'aimerais, pour le bénéfice de l'Opposition, rappeler la substance de l'intervention de l'AFEAS, cette grande association de femmes qui a fait tellement de choses au Québec et qui continue d'en faire, l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, qui s'est présentée devant la commission permanente du travail et de la main-d'œuvre le 23 septembre dernier. Cette organisation — je le rappelle — regroupe 35 000 membres qui sont en majorité des femmes qui travaillent au foyer. À ce moment-là, l'association avait mis les parlementaires en garde — c'est l'AFEAS qui avait fait cela — contre toute mesure ayant pour effet d'enlever le droit de grève, et je la cite : « Enlever le droit de grève soulignaient les représentantes — inciterait à la désobéissance civile — souhaite-t-on cela ? Engendrerait des grèves illégales ou sauvages, augmenterait la tension entre l'État employeur et

340 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 723.

341 *Ibid* à la p 321.

342 *Journal des débats, Projet de loi 72 Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 32e leg, 3e sess, no 69, juin 1982 aux pp 4391, 4392, 4415, 4420, 4421, 4481, 4482, 4483.

les employés des secteurs public et parapublic. » L'AFEAS avait profité de l'occasion pour souligner — et je suis d'accord avec elle — la solidarité des femmes au foyer avec les travailleuses du réseau des affaires sociales et de la santé qui forment la majorité des effectifs de ce réseau. On signalait, évidemment, que ces dernières, ces femmes impliquées dans le réseau, sont surtout regroupées dans les emplois les moins bien rémunérés, M. le Président, et qu'elles auraient sans doute le plus à souffrir de la perte d'un important levier de négociation pour améliorer leurs conditions de travail comme femmes. L'AFEAS souhaitait, en conclusion, que l'on développe, et je cite, encore une fois : « ... tant chez les membres du gouvernement que chez les membres du syndicat le sens des responsabilités collectives.³⁴³

Il s'agit de la première intervention centrée sur un groupe de femmes trouvée depuis l'adoption du *Code du travail*. Cette intervention n'a pas été traduite dans la loi en tant que telle. Elle se situe davantage comme position de principe et n'est plus mentionnée par la suite lors de l'étude de la loi. Le gouvernement modifiera le *Code du travail* un an plus tard, en 1983.

3.2.2 *PL 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives* (1983)

Cette fois-ci, ce sera plusieurs dispositions qui seront modifiées par ce projet de loi. Le régime d'arbitrage de grief, le droit d'association³⁴⁴ particulièrement l'élargissement de la protection accordée par l'article 14 C.T.³⁴⁵ et les mesures anti-briseurs de grève³⁴⁶ sont des exemples des transformations provoquées par le Projet loi 17. L'étude des débats en commission parlementaire ainsi que ceux de l'Assemblée nationale nous a permis d'ajouter des données à notre analyse.

343 *Journal des débats, Projet de loi 72 Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives, supra* note 342 à la p 4408 (Mme Pauline Marois - PQ).

344 PL 17, *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 4e sess, 32e lég, Québec, 1983 arts 9, 15 et 16 par exemple.

345 *Ibid* art 2.

346 *Ibid* art 88.

Le pire et le meilleur se sont côtoyés lors des débats entourant le projet de loi 17 de 1983. Pour ce qui est du pire : Mme Huguette Lachapelle, députée de Dorion pour le Parti québécois³⁴⁷, qui était la seule femme présente durant les derniers jours des débats de la *Commission permanente du travail* était responsable de la Présidence, en tant que whip adjointe. Elle venait tout juste de remplacer le Whip en chef à la présidence de l'assemblée lors qu'un député, M. William Cusano, député libéral dans Viau³⁴⁸, lui tint ces propos :

M. Cusano : Merci, Mme la Présidente [Mme Lachapelle] voisine du comté de Viau et native du comté de Portneuf. On est très heureux de vous voir occuper le siège du président, ce soir. Je dois vous avouer que vous paraissez mieux que l'autre président.

La Présidente (Mme Lachapelle) : À l'ordre, s'il vous plaît !

M. Cusano : C'est un compliment, madame.³⁴⁹

Plus tard dans les discussions, un collègue de M. Cusano, M. John Ciaccia — député libéral de Mont-Royal³⁵⁰ — a tenté de minimiser le commentaire déplacé de son collègue en expliquant qu'il était dû à son origine culturelle italienne :

Une voix : Mme la Présidente.

347 « Huguette Lachapelle - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/lachapelle-huguette-3847/biographie.html>> (consulté le 25 janvier 2016).

348 « William Cusano - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/cusano-william-2725/biographie.html>> (consulté le 25 janvier 2016).

349 *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 118, juin 1983 à la p B-6332.

350 « John Ciaccia - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/ciaccia-john-2577/biographie.html>> (consulté le 25 janvier 2016).

M. Cusano : Mme la Présidente, excusez-moi. On est tellement habitué à dire « M. le Président ». Je ne suis pas sexiste, je vous assure.

M. Ciaccia : C'est son héritage culturel.

M. Cusano : C'est mon héritage culturel d'après mon collègue de Mont-Royal. Mais j'essaie de m'adapter, madame.³⁵¹

Ainsi, un commentaire sexiste sur l'apparence de la présidente de l'Assemblée nationale, car elle est une femme est amoindri sous le prétexte que c'était un compliment, et ensuite « justifié », car il était causé par l'origine italienne du député, ce qui véhicule des stéréotypes racistes envers ce groupe. Un autre commentaire concernant la question d'adopter un arbitre unique pour les griefs au lieu des trois arbitres — comme c'était exigé dans l'ancienne loi — nous semblait digne de mention. Celui de M. Pierre Paradis, député de Brome-Missisquoi et membre du Parti libéral³⁵² :

Mais si on se retrouve face à un arbitre unique, l'homme étant l'homme et la femme étant incluse dans la définition, non pas parce qu'elle est inférieure, mais parce qu'elle est bien égale, l'erreur étant humaine, la simple modification de concordance que nous annonce le ministre par intérim du Travail, soulignons-le, d'un ton détaché de la réalité, peut avoir des conséquences pénibles et durables sur la vie de l'entrepreneur, du travailleur ou de la travailleuse syndiqués dans cette usine et sur la vie de l'entreprise.³⁵³

Ce commentaire reprend l'une des causes des biais androcentriques expliqués dans le Chapitre deux. Le biais auquel nous faisons référence est celui de la neutralité masculine, qui est fort bien exprimé par M. Paradis. Malgré une tentative de

351 DC, PL 17 *supra* note 350 à la p B-6332.

352 « Pierre Paradis - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/paradis-pierre-1113/index.html>> (consulté le 25 janvier 2016).

353 *Débat de la Commission permanente du travail Projet de loi 17, Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 121, juin 1983 à la p B-6423 (M. Pierre Paradis - PLQ).

démontrer que la considération pour les hommes et pour les femmes est équivalent, il n'en reste pas moins que le simple fait de croire que la femme est incluse dans la définition de l'homme démontre d'une généralisation abusive qui est nuisible dans la compréhension des conditions d'emploi des travailleuses et des travailleurs. Ces commentaires permettent de concevoir les perceptions de ceux qui ont le rôle de modifier la loi envers les femmes. Il est possible également de comprendre pourquoi la faible syndicalisation des femmes n'est pas un enjeu préoccupant pour les débutés.

Passons au commentaire plus intéressant, il s'agit entre autres des témoignages de lutte syndicale féminine du président de la FTQ, M. Louis Laberge,³⁵⁴ ainsi que les interventions de Mme Marois, en lien avec les groupes de femmes :

M. Laberge (FTQ) en parlant de l'arbitrage de première convention collective il donne un exemple :

on ne peut plus vivre ce qu'on a vécu alors que le ministre prend la décision, nomme un arbitre, l'arbitre s'en va sur place comme chez Zeller's, par exemple, à Lachute — le conflit durait déjà depuis quinze mois — l'arbitre décide que le rapport de forces n'a pas encore eu le temps de jouer. Cela faisait quinze mois que 62 femmes étaient en grève à Lachute. Il a attendu une autre période de six mois et, finalement, un autre arbitre a été nommé après beaucoup de demandes, beaucoup de démarches et cet arbitre a convoqué les parties; là, l'assesseur patronal a démissionné et le patron n'a pas nommé d'autre assesseur. Cela a duré six autres mois. Il y a eu une première convention collective imposée au bout de 34 mois. Il faut le faire.³⁵⁵

Dans cette intervention M. Laberge démontre que le fait d'avoir plus d'un arbitre peut ralentir le règlement d'un conflit. Donc, il est d'accord avec l'idée des arbitres

354 « Louis Laberge (1924-2002) Syndicaliste », en ligne :

<<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/biographies/183.html>> (consulté le 27 janvier 2016).

355 *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 88, juin 1983 à la p B-4808 (M. Louis Laberge - FTQ).

uniques dans les cas de la première convention collective, et pour les griefs également, pour gagner du temps et de l'argent.

M. Laberge (FTQ) récidive en parlant des mesures anti-briseur de grève :

Laissez-moi vous conter une petite anecdote. C'était la Compagnie Paquet, je pense, ici, à Québec, où il y avait eu deux grèves; c'est cela ? Il y a eu une grève avant que la loi 45 soit adoptée et l'autre après. J'étais allé sur la ligne de piquetage avec les femmes qui travaillaient à la compagnie de Québec. Même moi, j'ai eu peur, et je ne suis pas du genre peureux, mais j'ai eu peur. J'ai eu peur. C'était terrible, parce que ces femmes étaient au désespoir et il n'y a rien de pire que des gens qui deviennent désespérés, parce qu'elles voyaient que leur emploi était foutu. Il y avait des briseurs de grève. Ils faisaient fonctionner la compagnie. À ce moment-là, c'est très difficile pour un représentant syndical qui est vraiment responsable d'essayer de maintenir le climat calme et serein. Après l'adoption de la loi 45, je suis retourné sur la ligne de piquetage — il y avait eu une autre grève — et il y avait un chœur de chant absolument magnifique. Tout s'est réglé dans la paix. Je n'essaie pas de vous faire croire que, en adoptant l'amendement, nous serons au paradis. Je pense qu'on n'est pas encore tout à fait au paradis au Québec. »³⁵⁶

Dans les deux cas, M. Laberge démontre qu'il est possible de s'intéresser à la situation d'emploi et de luttes des femmes syndiquées et même d'en faire un argument pour modifier le *Code du travail*. Il s'agit du premier cas où un intervenant a fait usage de situations qui concernaient entre autres des femmes. Par contre, ce ne sont pas des revendications qui sont portées par des femmes, ou un groupe féministe, mais bien par le président de la FTQ qui semble avoir décidé de son propre chef de donner des exemples de lutte syndicale féminine. Or, il y a des interventions faites à l'Assemblée nationale sur le projet de loi 17 qui portaient sur les groupes de femmes et qui a été fait par une femme, Pauline Marois.

356 *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives supra note 355 à la p B-4820.*

Lors des débats, la ministre déléguée à la condition féminine, Mme Pauline Marois³⁵⁷ a expliqué aux députés et aux députées de l'opposition que les membres du gouvernement avaient consulté différents groupes – dans son cas des groupes de femmes – avant de présenter le projet de loi 17. Elle explique que le Projet de loi 17 est présenté dans une volonté d'améliorer le *Code du travail* afin d'assainir les relations entre les syndicats et leur patron ou patronne. L'objectif est de favoriser les processus de concertation entre les deux parties³⁵⁸. Ensuite, elle affirme que ce projet de loi est appuyé par des groupes de femmes : « [i]l faudrait aller bien plus loin. Beaucoup de gens nous l'ont souligné. Je peux vous dire que beaucoup de groupes de femmes me l'ont particulièrement dit et redit, souhaitant qu'on révisé en profondeur les règles du jeu de nos relations du travail par l'intermédiaire d'une refonte du *Code du travail*. »³⁵⁹ Par ailleurs, lors d'une demande de report de l'adoption du Projet de loi 17 faite par l'opposition officielle, Mme Marois explique pourquoi l'adoption de ce projet de loi est pressante :

Autre élément qui milite en faveur du rejet de cette motion de report. Ici je m'arrête à mon dossier en particulier, celui de la condition de vie des femmes au Québec. On sait qu'elles sont moins syndiquées que leurs collègues masculins, et ce qu'on retrouve au projet vient améliorer un peu cet aspect. On sait que le taux de syndicalisation dans le secteur des services est très bas, il est de l'ordre de 13 % ou de 15 %. Les femmes s'y retrouvent en très grande majorité. Elles n'ont donc que la protection que leur offre la Loi sur les normes du travail. L'accès à la syndicalisation, dans leur cas, viendrait sûrement améliorer leur situation. J'aimerais y revenir éventuellement. Si nous rejetons cette motion, il y a des améliorations pour les travailleuses qui désirent prendre un congé de maternité sans traitement, ce qui est intéressant pour l'ensemble des travailleuses du Québec. Je trouverais dommage que, par une motion de report

357 « Pauline Marois - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/marois-pauline-79/biographie.html>> (consulté le 26 janvier 2016).

358 *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 37, juin 1983 à la p 2347 (Mme Pauline Marois - PQ).

359 *Ibid.*

ces femmes continuent à ne pas profiter de cet avantage qu'on retrouverait au projet d'amendement. »³⁶⁰ (*Nos soulignements*)

Dans notre analyse, c'est la première fois qu'un ou une membre du gouvernement se préoccupe de la syndicalisation des femmes. Toutefois, nous remarquons que les groupes de femmes sur lesquels Mme Marois s'appuie dans ses arguments n'ont pas déposé de mémoire pour appuyer les arguments de la députée. Enfin, Mme Marois expliquera pourquoi ce projet de loi est favorable aux femmes. Nous n'avons recopié que les parties portant sur le *Code du travail* (pour voir l'intervention complète de la ministre se référer à l'annexe C) :

Je tenterai de faire le tour des améliorations qui sont apportées au Code du travail par le projet de loi no 17 et, évidemment, qui touchent le dossier des femmes ou de leurs conditions de vie. On a constaté, on le constatera encore mieux au moment de son application, que les modifications apportées par la loi 17 ont un caractère clairement positif pour l'ensemble des salariés du Québec et particulièrement, pour les travailleuses. Elles visent substantiellement à accorder tant aux travailleurs qu'aux travailleuses une protection accrue dans le domaine des relations du travail. Je pense entre autres aux articles qui ont pour effet de simplifier et d'accélérer le processus de requête en accréditation syndicale. On sait que dans l'état actuel de la loi, le droit d'association n'est, à toutes fins utiles, qu'une illusion tellement sont nombreuses toutes les embûches légales et interminables aussi, les délais imposés.

[...]

J'arrive à un autre volet du projet de loi parce que j'ai tenté de faire état ici de ces éléments très positifs. Je voudrais dire en même temps qu'il est très loin de répondre aux besoins de la grande majorité des travailleuses québécoises. La majorité des travailleuses ne sont ni syndiquées ni syndiquables. Vous allez me dire : Mais non, tout le monde est syndicable, à partir du moment où on est sur le marché du travail c'est possible de se syndiquer. C'est possible en théorie, ce n'est pas possible en pratique. Ceci, entre autres, à cause du régime actuel d'accréditation qui est un régime par entreprises ou employeurs. Sept travailleuses sur dix au Québec sont actuellement dans cette situation, c'est-à-

³⁶⁰ *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives, supra note 358.*

dire non syndiquées. La plupart se retrouvent massivement dans les secteurs du commerce, des finances, des assurances, de l'immeuble, de l'hôtellerie et de la restauration. Pour ces femmes, habituellement et de façon générale, les salaires sont bas, les chances d'avancement minces, les conditions de travail précaires et la sécurité d'emploi évidemment nulle. Quand je fais la description de ces secteurs, on sait que ce sont les entreprises dont les unités sont très souvent morcelées ou ce sont des entreprises uniques et pour lesquelles la syndicalisation des personnes est quasi impossible. Donc, la possibilité pour elles de se syndiquer sur une autre base signifierait qu'elles puissent se donner des moyens d'action, des moyens de communication, qu'elles puissent briser l'isolement et remplacer l'arbitraire parce que l'arbitraire existe encore malheureusement dans certains cas. Je ne dis pas que c'est dans la majorité des cas, mais il existe. Donc, remplacer l'arbitraire par des conditions négociées, de se doter d'un outil pour faire valoir les revendications des femmes sur le plan, entre autres, par exemple, de la discrimination, des responsabilités parentales [...]

Si le taux de syndicalisation dans le secteur public dépasse 80 % actuellement, le secteur privé lui, fait figure de parent pauvre et c'est très clair : 27 %. La syndicalisation est particulièrement faible dans le secteur privé des services. Là, c'est 13 % des employés qui sont syndiqués. Je reviens à ce que je disais tout à l'heure : emplois occupés par une majorité de femmes. Souvenons-nous aussi, regardons, écoutons, ayons accès aux études qui se font un peu partout concernant la condition de vie des femmes. On sait que c'est d'abord dans le domaine des services que sera développée la majorité des emplois de demain. Pensons, entre autres, aux changements technologiques. On sait que ce sera le secteur des services qui sera le plus touché, sur le plan positif comme sur le plan négatif.

[...] Le projet de réforme du Code du travail que nous débattons actuellement s'inscrit dans cet objectif et aura pour effet de concrétiser davantage le droit d'association au Québec et il bénéficiera, je l'espère, à l'ensemble des travailleurs, particulièrement des travailleuses, mais aussi à l'ensemble des responsables et des propriétaires d'entreprises au Québec. Je vous remercie, M. le Président.³⁶¹ *(Nos soulignements)*

L'intervention de Mme Marois démontre que la question des conditions de travail des femmes devient un enjeu de préoccupation chez différents acteurs de la société. Ce ne

³⁶¹ *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives, supra note 358 à la p 2380.*

sont toujours pas les groupes féministes eux-mêmes qui portent leurs revendications devant les membres du gouvernement, mais un progrès est constatable. Le prochain projet de loi étudié fera beaucoup de vagues chez les centrales syndicales et les groupes sociaux. Il s'agit du Projet de loi 37, surnommé le Projet de loi Clair, d'après le nom de celui l'ayant présenté; Michel Clair, membre du Parti québécois et Président du Conseil du trésor³⁶².

3.2.3 *PL 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2) (1985)*

Le gouvernement péquiste déposera à la fin du mois de mai 1985 le Projet de loi 37, qui prépare aux prochaines négociations du secteur public et parapublic³⁶³. Effectivement en déterminant un nouveau mode de détermination des salaires pour le secteur public et parapublic et en décidant des matières qui feront l'objet de négociation d'échelle locale ou régionale³⁶⁴, le gouvernement façonne le cadre des négociations pour ces secteurs et parvient à imposer sa politique salariale³⁶⁵. Le gouvernement justifie ce projet de loi en raison de l'économie moribonde. Édith Pariseau publie le texte « D'abord une bataille de femmes » en 1985 sur cette question :

Le projet Clair prévoit que tout ce qui touche directement la vie quotidienne au travail (mouvements de personnel, organisation du travail...) fera l'objet de négociation locale, établissement par établissement, et selon des échéances différentes d'un milieu de travail à l'autre. Ce serait consacrer l'effritement de la

362 « Michel Clair - Assemblée nationale du Québec », en ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/clair-michel-2583/biographie.html> (consulté le 26 janvier 2016).

363 Rouillard, *supra* note 284 à la p 251.

364 PL 37, *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2)*, 5e sess, 32e leg, Québec, 1985 Notes explicatives.

365 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 728.

négociation dans le temps et dans l'espace. Plus encore, on retournerait 20 ans en arrière, à l'époque du triste règne des disparités régionales et sectorielles, tant dans les conditions du travail que dans la qualité des services à la population. Quant au salaire, ils ne seraient pas négociables mais plutôt décrétés par le Conseil des ministres à partir d'une comparaison avec le salaire moyen dans le secteur privé. Sachant que les femmes du secteur public ont réussi à réduire à 17 % l'écart de salaires entre hommes et femmes, alors qu'il est de 36 % dans le secteur privé, c'est faire l'autruche que de prétendre que les femmes ne sont pas particulièrement visées. [...]

L'ampleur de l'offensive gouvernementale a suscité une réplique du mouvement syndical à la mesure de la situation. Une unanimité historique s'est créée pour le retrait du projet Clair. Elle a pris forme de la Coalition pour le droit de négocier, réunissant les plus de 350 000 syndiqué-e-s du secteur public, issu-e-s de 19 organisations syndicales. » [...]

Peu importe les moyens utilisés pour le reléguer aux oubliettes et bien que le « privé » soit l'apanage des femmes, le secteur public n'en reste pas moins un monde de femmes. Qu'il s'agisse de celles qui dispensent les services, de celles qui les reçoivent ou encore de celles qui devront les assumer à la maison, les femmes sont au cœur de cette nouvelle bataille, pour elles-mêmes et pour toutes les autres.

³⁶⁶

La préoccupation de Mme Pariseau est reflétée dans le mémoire que la Coalition pour le droit de négocier a déposé au gouvernement sur le Projet de loi 37. Cette coalition d'organismes et de syndicats représente des membres qui sont composés au deux tiers de femmes³⁶⁷. La Coalition explique les conséquences du Projet de loi clair en ces mots :

Les travailleuses des secteurs public et parapublic représentent à elles seules au moins 80 % de toutes les femmes syndiquées au Québec. Le secteur public constitue le secteur de travail où les femmes, parce qu'elles y sont fortement syndiquées, ont fait les plus grands progrès dans leur lutte pour l'égalité. Par les luttes menées au cours des 20 dernières années, les femmes du secteur public, à

³⁶⁶ Édith Pariseau, D'abord une bataille de femme, *La vie en rose*, avril 1985 p 18-19 dans Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 321.

³⁶⁷ Coalition pour le droit de négocier, *Mémoire sur le projet de loi 37, Loi sur le Régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, dans le Journal des débats de la Commission du budget et de l'administration, 1985 à la p 3.

travers leurs organisations syndicales, ont réussi à réduire de façon marquée les inégalités salariales entre hommes et femmes. Cet écart qui est encore de 17 % dans le secteur public demeure à 36 % dans le secteur privé. Elles ont également contribué à réduire les écarts entre les hauts et les bas salarié(e)s et à obtenir un congé de maternité et des droits parentaux reconnaissant l'importance sociale de la maternité. L'alignement des salaires et des avantages sociaux du secteur public sur ceux du secteur privé risque de faire perdre aux travailleuses du secteur public leurs acquis en matière de réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes, de congés de maternité et de droits parentaux, notamment. L'amélioration de la situation des femmes du secteur privé, qui sont faiblement syndiquées, sera rendue encore plus difficile. De plus, étant donné que les femmes sont les principales utilisatrices des services de santé et d'éducation et des différents services gouvernementaux, une réforme qui compromet la qualité des services les touche particulièrement. Ce sont elles qui devront prendre en charge au foyer, ou comme bénévoles, les enfants en difficulté privés des services de psychologues, d'orthopédagogues et de travailleurs sociaux. Ce sont elles qui devront assurer les soins aux personnes malades retournées à la maison avant qu'elles soient rétablies, et aux personnes âgées ou handicapées « désinstitutionnalisées ».³⁶⁸

L'intervention des représentants des centrales syndicales lors de la *Commission permanente du budget et de l'administration* allait également dans le sens de la Coalition pour le droit de négocier, dont elles font partie. D'abord, M. Louis Laberge, président de la FTQ, exprime ses préoccupations par rapport à l'effet qu'aura le projet de loi sur les travailleuses :

Là, nous avons un projet de loi, donc une volonté du gouvernement de légiférer. Nous nous présentons devant vous, malgré les déclarations du ministre responsable, en espérant que le projet sera amendé, que les parlementaires voudront bien regarder ce qui nous divise encore qui n'est pas énorme dans le fond, mais qui est d'une importance capitale, puisque cela se résume à ce qu'il y aura au moins, dans le bas mot, 366 000 travailleuses et travailleurs au Québec à qui on refuse le droit de négocier. Est-ce qu'il y aura 366 000 travailleuses et travailleurs au Québec qui, à partir de maintenant, seront rattachés à des

³⁶⁸ Coalition pour le droit de négocier *supra* note 367 à la p 18.

mécanismes automatiques qui viendront régir leurs conditions de travail ? Il faut bien comprendre, et je termine là-dessus, M. le Président, que sur les 366 000 travailleurs et travailleuses, 75 % à 80 % sont des femmes. Ce n'est pas vrai que ces femmes peuvent espérer qu'en faisant des comparaisons avec le secteur privé où les différences entre les hommes et les femmes sont énormes encore — le seul endroit où les femmes ont réussi à regagner un peu, cela a été dans le secteur public — qu'à l'avenir, alors que leurs conditions, leurs salaires seront presque riviés au secteur privé, elles pourront garder espoir que dans le secteur public, elles pourront au moins donner l'exemple de choses qui pourraient être faites pour les femmes.³⁶⁹ (*Nos soulignements*)

Puis, M. Gérald Larose³⁷⁰, président de la CSN, s'exprime sur le même enjeu³⁷¹ à plus d'une reprise³⁷².

À ces arguments syndicaux, le gouvernement réplique par l'intervention de M. Paradis qui répond que les femmes comme citoyennes ont besoin des services publics — et il met en opposition ces femmes ayant besoin des services publics et les travailleuses :

On se retrouve déjà, M. Larose, dans un système où, si on veut parler strictement des électifs, même en cas de grève, strictement des cas électifs... Dans la région de Québec, ici, pour ne pas le mentionner, un hôpital, récemment, nous disait et nous autorisait à le révéler qu'il y avait plus de 40

369 *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 20, mai 1985 à la p CBA 770 (M. Louis Laberge - FTQ).

370 « Gérald Larose (1945-) Syndicaliste », en ligne :

<<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/biographies/513.html>> (consulté le 27 janvier 2016).

371 « C'est un recul pour les femmes. On y a fait allusion. Je vous rappelle que 80 % des femmes syndiquées au Québec le sont dans le secteur public. Je vous rappelle que c'est le seul secteur où on a réussi, où les femmes ont réussi à rétrécir les inégalités salariales qui demeurent encore à 17 % par rapport au secteur privé où elles sont à 36 %. C'est le seul secteur où on a réussi collectivement à réduire les écarts entre les hauts et les bas salariés. C'est le seul secteur où socialement, je pense, on est allé chercher des acquis importants qui ont fait qu'on a reconnu l'importance sociale de la maternité, des congés de maternité ou des congés parentaux. On ne pense pas que ce soit en affaiblissant le secteur public, syndiqué massivement du côté des femmes, qu'on va valoriser les femmes du secteur privé. » *supra* note 370 à la p CBA 772 (M. Gérald Larose - CSN).

372 *Ibid* à la p CBA 793.

patientes — on parle de la situation des femmes — qui étaient atteintes du cancer du sein et qui étaient sur une liste électorale pour être opérées — là, on parle de cancer du sein sur une liste électorale — et que le délai minimal était de quatre mois. Est-ce que vous ne pensez pas que, dans un cas de grève, on allonge encore ce délai pour ces patientes qui sont sur une liste électorale?³⁷³ (*Nos soulignements*)

Ainsi, dans ces débats, l'opposition est construite entre la travailleuse et l'usager des services publics afin de justifier que les secteurs public et parapublic sacrifient leurs conditions de travail pour l'équilibre budgétaire. Toutefois, l'intervention de M. Paradis ne répond aucunement à l'argument de la Coalition pour le droit de négocier qui affirme que ce seront les femmes qui devront prendre en charge les individus malades qui seront victimes de la diminution des services publics. Il n'y a pas que la Coalition et les centrales syndicales qui se préoccupent de la situation des femmes lors des débats entourant ce projet de loi. Un député indépendant — il a démissionné du PQ cette année-là pour siéger comme indépendant — M. Pierre De Bellefeuille³⁷⁴ proposera des modifications du Code du travail pour que les titres de la loi soient féminisés.

En effet, M. De Bellefeuille, lors des débats de la *Commission permanente du budget et de l'administration* a argumenté en faveur de la féminisation des titres dans le Code du travail. Voici un exemple des arguments qu'il avançait lors des débats :

Pour le moment, j'ai deux autres observations à faire au ministre. La première, c'est qu'il devrait et l'ensemble du gouvernement aussi devrait assurer la féminisation du vocabulaire gouvernemental. Je crois qu'il y a là une tendance de notre époque à laquelle il n'est pas désirable de résister et même ceux qui considéreraient qu'il faut résister à cela et imposer le titre de président à une

373 *Ibid* à la p CBA 798 (M. Pierre Paradis - PLQ).

374 « Pierre De Bellefeuille - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/de-bellefeuille-pierre-2787/biographie.html>> (consulté le 27 janvier 2016).

femme plutôt que de l'appeler présidente vont être emportés par le courant. Qu'on ait tort ou raison, je pense que la tendance est irrésistible et je suis d'accord avec la tendance. Non seulement je la considère comme irrésistible, mais je pense que cela fait partie de la justice qu'il faut rendre aux femmes que de reconnaître qu'une présidente a la même valeur qu'un président, et que la vieille notion selon laquelle le masculin l'emporte sur le féminin, c'est vraiment le sommet du « machismo » (sic) et qu'il faut en évacuer toute idée de nos conceptions et de notre vocabulaire. Par conséquent, à l'article 4, M. le Président — je suis bien à l'article 4 et pas encore à l'article 5 — il faudrait parler d'un président ou d'une présidente et de deux vice-présidents ou vice-présidentes. Première observation.³⁷⁵

La réponse que le ministre Clair a donné est qu'il reconnaissait qu'il y avait un problème sur la question de la féminisation, mais qu'il n'avait pas le mandat de régler la question :

Je reconnais qu'il y a là un problème réel. Maintenant, je ne pense pas qu'on soit mandaté pour résoudre ce problème aujourd'hui dans toutes nos lois, non plus que dans celle-ci. Elle est conforme, oui, mais, s'agissant de celle-ci, elle est conforme aux techniques législatives retenues jusqu'à maintenant quant au problème de la féminisation.³⁷⁶

Le député M. de Bellefeuille a tenté à plusieurs reprises par la suite de ramener sa proposition. Toutes les fois où dans un article il y avait les mots président, vice-président, etc., il argumentait de nouveau³⁷⁷. À un moment, la députée indépendante Denise Leblanc-Bantley — elle a démissionné du PQ cette année-là pour siéger comme indépendante — a expliqué à M. De Bellefeuille qu'elle avait déjà tenté l'expérience :

³⁷⁵ *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 23, juin 1985 à la p CBA 794 (M. Pierre De Bellefeuille - IND).

³⁷⁶ *Ibid* à la p CBA 925 (M. Michel Clair - PQ).

³⁷⁷ *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 24, juin 1985 à la p CBA 975, 977, 982, 988, 1055 (M. Pierre De Bellefeuille - IND).

Je voudrais d'abord remercier mon collègue de deux — Montagnes de m'avoir prêté main-forte a priori sur la féminisation des textes. Je voudrais dire au ministre que, pour avoir tenté l'expérience, au moment de l'élaboration de Loi sur la fonction publique, de féminiser les textes, on m'avait répondu à l'époque que la façon de le faire — M. Brière pourrait nous répondre là-dessus — c'était d'amender, je crois, la Loi d'interprétation. On m'avait dit d'ailleurs, pour me faire taire et me faire tenir tranquille, que c'était très facile d'amender la Loi d'interprétation et que je n'avais donc pas à m'engager dans une procédure aussi complexe dans ma loi.

Or, cela fait un bout de temps déjà. À ma connaissance, la Loi d'interprétation n'a jamais été amendée. J'avais eu l'imprudence de ne pas exiger un engagement du gouvernement à ce moment. Peut-être bien que le ministre pourrait avoir le grand honneur d'être le premier dans l'histoire législative de ce Parlement à avoir été extrêmement ouvert et égalitaire, non seulement dans ses paroles, mais aussi dans les faits; le ministre pourrait avoir le grand honneur de créer le précédent.³⁷⁸

M Clair se déresponsabilisera de cette tâche en expliquant que le projet de loi 37 est déjà assez pionnier sans qu'on ait besoin d'ajouter un amendement sur la féminisation des titres³⁷⁹. Malgré l'argumentation précédente M. De Bellefeuille, décide d'aller de l'avant avec son projet de féminisation des titres et propose un amendement.

Il propose de féminiser les titres à l'article 11 du projet de loi pour que les députés et les députées présentes puissent se positionner sur la question. M. De Bellefeuille argumentera en faveur de sa proposition : « Nous aurons tous à nous présenter devant le peuple et nous aurons tous à rendre des comptes à la population dont la moitié est composée de femmes. Nous aurons à dire à nos électrices quelles auront été nos attitudes sur les votes à la Chambre portant sur des questions relatives à la condition

378 *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 27, juin 1985 à la p CBA-925 (Mme Denise Leblanc-Bantey - IND).

379 *supra* note 376 à la p CBA-926 (M. Michel Clair - PQ).

féminine. »³⁸⁰ Il demandera un vote nominal afin de pouvoir informer les citoyens et les citoyennes du vote de leur député ou leur députée³⁸¹. Lors de ce vote, Mme Carmen Juneau, une députée du Parti québécois dans le comté de Johnson³⁸² a voté contre la proposition d'amendement visant à féminiser les titres à l'article 11 du Code du travail. Elle ajoutera après s'être opposée à l'amendement de M. De Bellefeuille : « Vous pourrez l'écrire à mes électrices. » Comme quoi elle ne craignait pas que les membres de son comté connaissent le résultat du vote. Également, lors du vote M. Clair exaspéré a affirmé tout en votant contre : « Je suis contre une telle utilisation abusive d'une juste cause. »³⁸³ D'ailleurs, il expliquera qu'il faut modifier la *Loi d'interprétation* pour régler le problème³⁸⁴. Il semblerait que les représentants et les représentantes du gouvernement ont considéré la tentative du député indépendant M. De Bellefeuille comme étant une tentative de ralentir le débat, pour repousser l'adoption du projet de loi³⁸⁵. Ainsi, il nous est difficile de déterminer si les accusations d'obstruction systématique envers M. De Bellefeuille étaient vraies ou non. Toutefois, il est intéressant de noter que sa tentative de féminiser les titres fut un échec lors des débats dans cette commission. En dernier lieu, les débats à l'Assemblée nationale pour l'adoption de ce projet de loi ont été nettement moins riches pour notre analyse.

Lors de l'étude des articles, il n'y a eu qu'une seule intervention féminine. Il s'agit de Mme Lavoie-Rioux sur l'article 111.10.1 C.T.³⁸⁶. Aucune mention des femmes

380 *supra* note 378 à la p CBA 988 (M. Pierre De Bellefeuille - IND).

381 *Ibid.*

382 « Carmen Juneau - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/juneau-carmen-3767/biographie.html>> (consulté le 27 janvier 2016).

383 *supra* note 378 à la p CBA 988 (Mme Carmen Juneau et M. Michel Clair - PQ).

384 *Ibid* à la p CBA-988.

385 *Ibid* à la p CBA-985.

386 *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 66, mai 1985 à la p 3909 (Mme Thérèse

comme groupe ou des travailleuses n'a été faite durant les débats sur les articles sélectionnés pour la recherche. Puis, lors de l'analyse par mot-clé des débats généraux de l'assemblée concernant le Code du travail les femmes ont été peu mentionnées de fois. Une fois, ce fut par le ministre Clair qui formulait comme excuse au projet de loi :

La pénétration du marché du travail par les femmes et l'existence d'un nombre toujours plus grand de familles monoparentales exigent de plus en plus de ressources pour la garde des jeunes enfants. L'insertion des jeunes au marché du travail et l'adaptation de notre appareil productif aux nouvelles technologies exigent des ressources de plus en plus importantes. Donc, en même temps que les ressources se raréfient, de nouveaux besoins se précisent et nous savons que l'État ne pourra pas utiliser une part beaucoup plus importante de la richesse collective, une partie plus grande du gâteau pour y faire face.³⁸⁷

Bref, selon le ministre le manque de ressources justifie que l'on ne fasse pas le nécessaire pour intégrer, par exemple, les femmes monoparentales au marché de l'emploi. La députée libérale Joan Dougherty³⁸⁸ reprendra les arguments des syndicats quant aux travailleuses pour s'opposer au projet de loi pour affirmer qu'il n'y a pas de consensus autour de son adoption³⁸⁹. Puis, l'ancien député péquiste, M. Gilbert Paquet, maintenant indépendant depuis sa démission en 1984 rappellera que le fait d'arrimer les salaires au privé risque de reproduire les discriminations salariales faites aux femmes dans le secteur public. Il affirmera même : « [c]'est un décret permanent, une loi spéciale permanente sur la question des salaires. »³⁹⁰ En sommes, malgré tous

Lavoie-Rioux - PLQ).

387 *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 65, mai 1985 à la p 3845 (M. Michel Clair - PQ).

388 « Joan Dougherty - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/dougherty-joan-2937/biographie.html>> (consulté le 27 janvier 2016).

389 JD, PL 37 *supra* note 387 à la p 3884 (Mme Joan Dougherty - PLQ).

390 *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 78, juin 1985 à la p 4798 (M. Gilbert Paquet - IND).

ces arguments, le projet de loi 37 a été adopté par le gouvernement. Encore une fois, les arguments en faveur de femmes n'ont pas su convaincre le législateur. Or, nous constatons une fois de plus que ce ne sont pas des groupes directement intéressés à la protection des femmes ou des groupes féministes qui ont milité contre ce projet de loi. Certains d'entre eux faisaient partie de la Coalition pour une libre négociation, mais aucun n'a été invité à participer aux débats.

Il faudra attendre la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* pour observer d'autres revendications féministes auprès du législateur en 2001. Malgré les absences de revendications féministes dans les projets de loi, il n'en reste pas moins que la situation politique économique et dans le travail évolue rapidement.

En effet, de 1985 à 2002, il y a eu de nombreuses modifications dans l'espace politique au Québec. À la fin de l'année 1985, le Parti québécois perd le pouvoir au profit des Libéraux de Robert Bourassa. Le nouveau gouvernement composé d'énormément de gens d'affaires en faveur des réformes néolibérales effectue un virement à droite dans ses politiques³⁹¹. Le PQ ayant perdu l'appui des centrales syndicales avant les élections de 1985³⁹² a connu les conséquences de sa transformation idéologique. Les libéraux resteront au pouvoir jusqu'en 1994, l'année où le PQ reprendra le pouvoir. Puis, ces derniers seront défaits par les libéraux en 2003³⁹³. Ces changements de pouvoir ne sont pas les seules évolutions qui jalonnent cette période.

391 Rouillard, *supra* note 284 à la p 249.

392 *Ibid* à la p 179.

393 « La répartition des voix aux élections générales - Assemblée nationale du Québec », en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/patrimoine/votes.html>> (consulté le 28 janvier 2016).

La période de 1985 à début 2000 est aussi marquée par la transformation importante des centrales syndicales. « Celles-ci abandonnent leur condamnation radicale du système capitaliste mettent au rancart leur réflexion sur le socialisme comme alternative sociale. »³⁹⁴ Tant à la CSN³⁹⁵ qu'à la FTQ, l'idée que les syndicats peuvent jouer un rôle dans le bon fonctionnement du système économique est adoptée. Louis Laberge affirmera même devant la Chambre de commerce de Montréal que « “le système économique actuel nous a bien servi jusqu'ici tant du côté patronal que syndical”, il précise que sa centrale “n’a jamais été contre le profit, mais contre le profit maximum, contre les patrons qui cherchent à maximiser leurs profits sur le dos des travailleurs” ». ³⁹⁶ Les centrales s'engageront alors davantage dans la promotion des droits démocratiques et sociaux, telles que le droit des femmes ou la réduction de la pauvreté. Il est à noter que la CSN et la FTQ augmentent radicalement leur effectif féminin. Ainsi, en 1994, 50 % des membres de la CSN sont des femmes³⁹⁷ et à la FTQ elles sont 30 % à la fin des années 1980³⁹⁸. Ce qui motive les centrales syndicales dans leur changement de cap politique est, en plus de la féminisation de leurs membres, la situation économique difficile et la volonté de protéger les emplois de leurs membres. Les difficultés économiques permettent l'augmentation du travail précaire, tel que le travail à temps partiel — qui représentera 12,5 % de l'emploi en 2001 – ou la sous-traitance – qui totalisera 20,1 % de l'emploi, la même année. Les femmes sont particulièrement touchées par les modifications des structures de l'emploi ³⁹⁹.

394 Rouillard, *supra* note 284 à la p 216.

395 *Ibid* à la p 231.

396 *Ibid* à la p 226.

397 *Ibid* à la p 230.

398 *Ibid* à la p 220.

399 Yanick Noiseux, « Le travail atypique au Québec: Les jeunes au coeur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi » (2012) 7:1 Rev Multidiscip Sur Empl Synd Trav

Leur présence a augmenté dans toutes les catégories d'emploi. Or, c'est dans le secteur des services qu'elles ont occupé le plus de postes rapidement. En effet, vers la fin des années 1990 elles représentaient 60 % de la main-d'œuvre dans la finance, 41 % dans le commerce et 59 % dans les services socioculturels⁴⁰⁰. Les emplois dans les services — tant dans le secteur public que privé — augmentent rapidement. À un tel point qu'en 2001 ils constituent les trois quarts des emplois. Cette transformation fait en sorte que le taux d'emploi des femmes se rapproche de celui des hommes. « Avec comme conséquence notable que l'écart de syndicalisation entre les hommes et les femmes se rétrécit fortement : formant le tiers des effectifs syndicaux en 1981 (34,5 %), les femmes en composent près de la moitié (46,8 %) en 2000. »⁴⁰¹ Dans ce contexte politique et économique, les différents gouvernements vont modifier à plusieurs reprises le Code du travail.

Bien que ces projets de loi n'aient pas fourni de données pour l'analyse de notre recherche, nous ferons une rapide description des transformations majeures qu'ils ont apportées. En 1994 on adopte la *Loi modifiant le Code du travail*⁴⁰². Appelée aussi, le projet de loi 116⁴⁰³. Avant son adoption, cette loi permet de ratifier des conventions collectives de plus de trois, ce qui était une demande patronale⁴⁰⁴. « Pour les centrales, les syndiqués subissent un gel de leurs conditions de travail pour de trop longues périodes tout en étant privés du droit de grève. [...] Néanmoins, la signature de conventions collectives de plus de trois ans fera la fortune : elles représentent 42,1 %

28 à la p 31.

400 Laporte et Lefebvre, *supra* note 295 à la p 303.

401 Rouillard, *supra* note 284 à la p 217.

402 *Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1994, c C-6.

403 PL 116, *Loi modifiant le Code du travail*, 2e sess, 34e leg, Québec, 1994.

404 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 78.

de toutes les conventions collectives signées en 1999. »⁴⁰⁵ C'est aussi l'année où le gouvernement du Parti québécois tente de réformer une nouvelle fois le *Code du travail*.

3.2.4 *PL 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives (2001)*

Malgré de nombreuses tentatives du PQ, aucun projet de loi ne sera déposé avant 2001. Ce retard est dû entre autres à l'absence d'entente entre le milieu patronal et syndical. Le Projet de loi 31⁴⁰⁶ sera présenté par M. Jean Rochon du Parti québécois⁴⁰⁷. La réception du projet de loi est mitigée tant du côté syndical que patronal⁴⁰⁸. Malgré les contestations le projet de loi est adopté et devient une loi⁴⁰⁹. Fait intéressant, le Conseil du statut de la femme (CSF) dépose un mémoire pour le projet de loi 31⁴¹⁰. C'est la première fois qu'un groupe défendant exclusivement l'intérêt des femmes est invité aux débats d'une commission portant sur les modifications du Code du travail⁴¹¹. Pourtant, le CSF qui fut créé en 1973, s'est intéressé à de nombreuses reprises à la question du travail⁴¹², mais le gouvernement a attendu à 2001 pour les inviter à intervenir dans les débats législatifs.

405 Rouillard, *supra* note 284 à la p 250.

406 PL 31, *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 2e sess, 36e lég, Québec, 2001.

407 « Jean Rochon - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/rochon-jean-5165/biographie.html>> (consulté le 28 janvier 2016).

408 Rouillard, *supra* note 284 à la p 260.

409 *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, LRQ 2001, c C-26.

410 Québec (Province), Conseil du statut de la femme et Lucie Desrochers, *Mémoire sur le projet de loi no 31, Loi modifiant le code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, Québec, Le Conseil du Statut de la femme, 2001.

411 *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 22, mai 2001 à la p 27.

Les représentantes du CFS, Diane Lavallé et Lucie Desrochers sont intervenues à plusieurs reprises (voir annexe C leurs interventions). Les deux intervenantes se préoccupent de plusieurs réalités de l'emploi féminin. Elles croient que l'accès au travail pour les femmes est prioritaire pour obtenir une autonomie financière⁴¹³. Elles affirment vu qu'une grande partie des travailleuses ont des emplois dans le secteur des services fait en sorte qu'elles subissent davantage les conséquences de l'augmentation du travail atypique, à l'opposé de leur collègue masculin⁴¹⁴. Puis, elles expliquent au gouvernement leur préoccupation quant à la syndicalisation des femmes dans le secteur privé :

Ainsi, le taux de syndicalisation des femmes plus élevé que la moyenne dans le secteur des services, qui est de 39,5 %, dévoile une réalité très différente lorsque le secteur privé est isolé des secteurs public et parapublic. Si l'appartenance syndicale des femmes atteint 66 % dans le domaine de la santé et des services sociaux et près de 80 % dans celui de l'enseignement, il n'est que de 8,4 % dans l'hébergement et la restauration et de 14,4 % dans le commerce. Cette situation est largement préoccupante. Donc, le Code du travail, dans le contexte du marché du travail actuel, ne représente plus, selon nous, l'instrument idéal qui permettrait l'exercice maximal de cette liberté parce qu'il laisse en plan un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs.⁴¹⁵

Leur réaction par rapport au projet de loi est que : « Le projet de loi n° 31 propose une avenue intéressante par l'allègement des procédures d'accréditation. Toutefois, des modifications proposées ne sauraient, selon nous, se traduire par une augmentation notable de la présence syndicale dans les secteurs où se concentre la

412 Lucie Desrochers et al, *Répertoire des prises de position 1973-2013*, Québec (Québec), Conseil du statut de la femme, 2013, en ligne : <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-35-1705.pdf> (consulté le 3 mai 2016).

413 *supra* note 412 à la p 27.

414 *Ibid.*

415 *Ibid* (Mme Diane Lavallée - CSF).

main-d'œuvre féminine. »⁴¹⁶ C'est cette préoccupation qui est reflétée dans leur demande générale faite au gouvernement dans cette commission :

Donc, de notre point de vue, le Code du travail devrait viser les objectifs suivants : accroître substantiellement le nombre des travailleuses et travailleurs ayant concrètement accès à la négociation collective de leurs conditions de travail et atténuer les effets négatifs des changements survenus dans le marché du travail par le recul du salariat classique au profit des formes atypiques d'emploi.⁴¹⁷

Cette revendication du CSF provient de l'augmentation de la précarité en raison de la hausse du travail atypique tel que les emplois à domicile et le travail autonome. Ces transformations démontrent qu'il y a un éclatement des formes d'emploi qui apporte une flexibilisation de la main-d'œuvre qui se fait au détriment des conditions d'emploi⁴¹⁸. Ce qui amène la question de la définition de salarié dans le Code du travail. Les représentantes du CSF affirment que le fait que le projet de loi 31 ne cherche pas à élargir la définition de salarié pour intégrer les nouvelles formes d'emploi est décevant, vu l'augmentation des travailleurs et travailleuses autonomes dits dépendants et autre forme de travail précaire⁴¹⁹. L'influence de ces commentaires n'est que très peu importante dans les débats qui auront lieu par la suite.

Nous avons constaté que certains députés et députées ont repris les arguments du CSF. Tel est, le cas de Mme Margaret F. Delisle⁴²⁰ qui cite des commentaires du CSF durant les débats pour expliquer pourquoi le Parti libéral va voter contre le projet de loi. Mais il appert que les passages cités par Mme Delisle sont utilisés à tort et à

⁴¹⁶ *Ibid* à la p 28.

⁴¹⁷ *Ibid*.

⁴¹⁸ *Ibid*.

⁴¹⁹ *Ibid* à la p 29.

⁴²⁰ « Margaret F. Delisle - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/delisle-margaret-f-2821/biographie.html>> (consulté le 29 janvier 2016).

travers, car directement après les avoir cités elle utilise les revendications du Conseil du patronat sur la sous-traitance, qui sont complètement à l'opposé des préoccupations du CSF⁴²¹. Le projet de loi 31 est adopté sous bâillon⁴²². Nous avons constaté lors des débats qu'il y avait beaucoup d'intervention sur les femmes, mais qu'aucun des arguments n'a été repris lors des débats dans le journal. Il n'y a eu presque aucune mention des femmes lors de l'étude article par article. Le prochain élément de notre analyse est un projet de loi déposé par le Parti québécois qui a pour objectif de modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT)⁴²³.

3.2.5 *PL 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (2002)

Le projet de loi 143 modifie principalement la *Loi sur les normes du travail*, mais il introduit aussi certaines modifications dans le *Code du travail*, dont la modification de l'article 47.3 C.T. qui fait partie des articles analysés dans cette recherche. L'article 47.3 C.T. permet au salarié ou à la salariée qui s'est fait renvoyer ou qui subi une mesure disciplinaire ou qui est victime de harcèlement psychologique en vertu de l'article 81.18 à 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* de porter plainte⁴²⁴.

Pour la seconde fois dans l'analyse, des groupes défendant l'intérêt des femmes ont présenté des mémoires lors de l'étude de ce projet de loi. Il s'agit de la Fédération des

421 *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 32, juin 2001 à la p 24 (Mme Margaret F. Deslile - PLQ).

422 *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 42, juin 2001 à la p 3.

423 *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-11.

424 *Code du travail*, supra note 163 art 47.3.

femmes du Québec (FFQ), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)⁴²⁵ et du CSF⁴²⁶. Pour la première fois également, des propositions faites par ces groupes de femmes sont prises en considération et avec la participation d'autres groupes et transforment l'article 81.18 de la LNT.

Ainsi, ce que le gouvernement proposait d'abord dans le Projet de loi 143 que:

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci.

Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié.⁴²⁷

Le CIAFT et la FFQ ont choisi de présenter un mémoire commun au gouvernement. Les deux groupes considèrent que les propositions traitant du harcèlement psychologique sont une grande amélioration. En effet, le CIAFT et la FFQ considèrent que le harcèlement psychologique est un problème grave que trop de travailleuses vivent. Les deux groupes suggèrent toutefois des modifications à l'article 81.18 LNT :

Pour toutes ces raisons, nous demandons que le nouvel article 81.18 se rapproche davantage de la définition proposée par le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail et si lise comme suit : *Pour*

425 Fédération des femmes du Québec (FFQ), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), *Mémoire sur le projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.

426 Ginette Plamondon, *Mémoire sur le projet de Loi no 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, coll Avis (Québec (Province) Conseil du statut de la femme), Québec, Conseil du statut de la femme, Service des communications, 2002.

427 *Loi modifiant le Code du travail*, supra note 278 art 47.

l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié.

Nous proposons que le 2^e alinéa du nouvel article 81.18 se lise comme suit : *Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié.*⁴²⁸

Cette proposition de modification suivant les propositions du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail est reprise par d'autres groupes dans leur mémoire⁴²⁹. Quant au CFS, il félicite le gouvernement de l'intégration du harcèlement psychologique dans la loi et ne propose pas d'alternative à l'article en question⁴³⁰. La FFQ expliquera sa demande de modification durant la *Commission de l'économie et du travail*. Elle fait un parallèle entre le harcèlement psychologique et le viol pour expliquer qu'il faut agir avant que la personne subissant du harcèlement en vive les conséquences :

C'est un peu la même chose si vous reportez à tout ce qu'on avait sur les cas, par exemple, de viol. Bon, on a fait beaucoup de chemin là-dessus en admettant que la femme qui est violée n'ait pas un comportement qui appelle ça, par exemple. Donc, si on le transpose ici, c'est dire que quelqu'un qui donne des preuves d'un comportement répétitif contraire et qui la harcèle, qui la met dans une situation d'inconfort, une situation, oui, qui, à terme, peut avoir des effets

428 Fédération des femmes du Québec (FFQ), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CAIFT), *supra* note 426 à la p 11.

429 Au bas de l'échelle, *Mémoire sur le projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002 à la p 9; Centrale des syndicats du Québec (CSQ), *La révision des normes du travail : des progrès tangibles, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, sur le projet de loi no 143, Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002 à la p 19; Front de défense des non-syndiqué-e-s, *Mémoire du Front de défense des non-syndiqué-e-s sur le projet de loi no 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002 à la p 9.

430 Plamondon, *supra* note 427 à la p 5.

pervers sur sa personne, bien c'est déjà une menace à son intégrité. Donc, c'est comme intervenir au moment même où ces gestes-là se font et non pas attendre que la personne soit à ce point démunie qu'elle-même ne puisse plus intervenir et que ce sont, par exemple, les personnes qui travaillent dans les différents groupes qui doivent aller porter plainte parce que la personne est à ce point défaite qu'elle n'est plus en mesure d'intervenir. Je comprends la difficulté que vous avez à nommer. Cependant, il y a aussi toute une expérience de la chose qui nous voulons faire, c'est de protéger les victimes.⁴³¹

Cette préoccupation est également partagée par la chercheuse Katherine Lippel qui a déposé un mémoire portant sur le projet de loi 143⁴³² et participé à la Commission parlementaire sur le projet de loi. Elle a, entre autres, proposé des modifications pour l'article 81.18 LNT :

À partir du moment où votre deuxième paragraphe de 81.18 biffe la question « et qui produit un effet nocif continu pour le salarié », je pense qu'on peut dire que ça peut être couvert. [...] Il faut le biffer parce que [...] ça va être impossible de démontrer une atteinte continue, à la santé ou à la personne. Et, déjà, vous avez une protection pour celui qui s'oppose à la réclamation parce que la salariée doit démontrer quand même qu'il y a une atteinte... des conséquences préjudiciables pour elle, ou pour lui. Donc, je pense qu'il faut le biffer, « et qui produit un effet nocif continu », parce que c'est comme si on abrogeait l'article tout court en mettant ces mots-là.⁴³³

Enfin, le Front de défense des non syndiqués, représentés par Mme Ghislaine Paquin est également intervenu au sujet de l'article 81.18 LNT. En plus de réclamer tout comme la FFQ et le CIAFT une définition du harcèlement semblable à celle du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, le Front formulera ces suggestions d'amendement en Commission parlementaire :

431 *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 64, décembre 2002 à la p 152 (Mme Vivian Barbot - FFQ).

432 Katherine Lippel, *Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur le projet de loi 143, Les dispositions relatives au harcèlement psychologique au travail*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002.

433 *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 65, décembre 2002 à la p 37 (Katherine Lippel).

En fait, ça consistait surtout à retirer... quand on dit « qui occasionne des conséquences préjudiciables ». C'est ça qu'on veut retirer. Ce qu'on voudrait voir plutôt, c'est : « une conduite se manifestant par des attitudes, etc., qui sont de nature à porter plainte à la dignité », et ensuite un « ou » plutôt qu'un « et », parce qu'on trouve le fardeau de la preuve suffisamment lourd, « ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ». Puis la même chose pour le deuxième paragraphe : « une seule conduite grave qui est de nature à porter atteinte ». Parce que, pour nous, de prouver une conduite grave... On parle de grave, là, on ne parle pas de petits gestes anodins répétitifs, on parle d'une conduite grave, et c'est suffisant pour prouver qu'il y a un harcèlement.⁴³⁴

Nous pouvons constater avec l'article qui a été adopté que les modifications proposées par les différents groupes et intervenantes durant le débat ont façonné le nouvel article :

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.⁴³⁵

C'est d'ailleurs la première fois que l'écriture d'un article de loi entraîne autant de participation auprès des groupes communautaires et syndicaux depuis le début de l'analyse du Code du travail. Autre fait important à noter, une grande partie des mémoires déposés par les groupes étaient féminisée⁴³⁶. Nous croyons que le fait que

434 *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 66, décembre 2002 à la p 89 (Mme Ghislaine Paquin - FDNS).

435 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, LRQ 2002, c C-80 art 47.

436 Association des aides familiales du Québec, *Mémoire présenté à La commission relative à l'économie et au travail, Projet de loi 143 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002; Au bas de l'échelle, *supra* note 430; Comité d'action des non-organisées (CANO), *Mémoire du comité d'action des non-organisées (CANO) dans le cadre de l'étude du projet de loi*

la principale loi réformée ait été la *Loi sur les normes du travail* expliquerait la plus grande présence qu'il y ait plus de groupes communautaires et sociaux. À l'inverse la participation sera moindre lorsqu'il faut analyser des lois qui modifient le *Code du travail*. Certains des groupes étant intervenus ont comme mission de défendre les travailleurs et les travailleuses non syndiqués, comme Au bas de l'échelle et le Front de défense des non-syndiqué-e-s. Qui plus est, certains groupes féministes s'intéressent davantage à la lutte contre la pauvreté des femmes et à leurs exclusions. Prenons l'exemple de la Fédération des femmes du Québec dont son assemblée générale a décidé en 1993 « que désormais la FFQ serait d'abord le porte-voix des femmes pauvres, exclues et discriminées ».⁴³⁷ Une intervention sur les amendements apportés à la *Loi sur les normes du travail* serait donc plus justifiée que de s'intéresser au *Code du travail*. Cela expliquerait sans doute la plus grande participation de groupes de femme que lors des amendements au *Code du travail* l'année suivante.

no 143 : « *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* », dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002; Fédération des femmes du Québec (FFQ), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CAIFT), *supra* note 426; Plamondon, *supra* note 427; Centrale des syndicats démocratiques (CSD), *Pour une Loi sur les normes du travail modernisée. Position de la CSD sur le projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002; Centrale des syndicats du Québec (CSQ), *supra* note 430; Front de défense des non-syndiqué-e-s, *supra* note 430; Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, *Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002; Confédération des syndicats nationaux (CSN), *Mémoire sur le projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002; Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-centre, *Mémoire sur la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres disposition législatives*, dans Journal des débats de la Commission parlementaire de l'économie et du travail, 2002; Association des travailleurs et travailleuses de la restauration et de l'hôtellerie, *Mémoire commission parlementaire sur le projet de loi 143 Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail.

⁴³⁷ Dumont-Johnson et Toupin, *supra* note 1 à la p 727.

3.2.6 PL 31 Loi modifiant le Code du travail (2003)

Le *Projet de loi 31*⁴³⁸ est le fruit du changement de gouvernement. C'est le Parti libéral de Jean Charest⁴³⁹, qui avait remporté les élections du 14 avril 2003, qui dépose ce projet de loi devant l'Assemblée nationale⁴⁴⁰. L'automne 2003, au grand déplaisir du mouvement ouvrier, est le moment où Charest dépose plusieurs modifications de loi. « La loi 31 qui révisé le Code du travail pour favoriser la sous-traitance, la loi 30 qui fusionne des syndicats dans les hôpitaux, les lois 7 et 8 qui empêchent la syndicalisation des personnes qui font de l'hébergement en milieu familial et la loi qui permet les défusions des villes constituées en 2001. »⁴⁴¹ Malgré des mobilisations d'importances des syndicats, le gouvernement ira de l'avant avec les nouvelles lois. La *Loi modifiant le Code du travail* de 2003 reflète les attentes du patronat quant à l'aliénation et la concession d'entreprises⁴⁴², et ce en modifiant les articles 45 et 45.2 C.T.⁴⁴³.

Lors des débats figurant dans le *Journal des débats* et de la *Commission permanente de l'économie et du travail*. Certains intervenants et intervenantes se sont préoccupé-e-s de la situation des femmes à la suite de l'adoption de ce projet de loi, car ces dernières occupent des emplois qui sont susceptibles d'être sous-traités :

Le deuxième groupe, encore les femmes. Je rencontre à tous les ans le Conseil du statut de la femme. Je suis stupéfait; ils disent que, dans les statistiques actuelles, d'année en année, les femmes s'appauvrissent dans la société

438 PL 31, *Loi modifiant le Code du travail*, 1er sess, 37e lég, Québec, 2003.

439 « Jean Charest - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/charest-jean-525/biographie.html>> (consulté le 1 février 2016).

440 Rouillard, *supra* note 284 à la p 263.

441 *Ibid* à la p 264.

442 Coutu, Fontaine et Marceau, *supra* note 120 à la p 483.

443 *Loi modifiant le Code du travail*, *supra* note 439 art 2 et 4.

québécoise. Pourquoi ? À cause justement des emplois. Aussitôt qu'elles arrivent, elles sont touchées, les femmes. Elles sont en très forte concentration dans l'hôtellerie. Elles sont en très forte concentration dans le secrétariat. Elles sont en très forte concentration dans des domaines très fragiles, et là on va vivre encore un taux d'appauvrissement.⁴⁴⁴

Puis, M. Maxim Arseneault — député péquiste⁴⁴⁵ — craint également que l'on use de la sous-traitance comme moyen de contourner la *Loi sur l'équité salariale*. Voici son intervention sur le sujet :

De plus, Mme la Présidente, il y aura des conséquences étranges à ce projet de loi. Une autre conséquence du projet de loi, que ne semble pas considérer le ministre du Travail, est qu'il sera possible d'utiliser la sous-traitance de manière détournée pour se soustraire à l'application de la Loi sur l'équité salariale. Nous avons découvert cela, Mme la Présidente. Voilà pourquoi nous disons que ça peut toucher les femmes. Une loi adoptée unanimement par cette Assemblée en 1996.⁴⁴⁶ (*Nos soulignements*)

Plusieurs députés vont tenir le même type d'argument durant les débats⁴⁴⁷. D'ailleurs, Mme Cécile Vermette — membre du Parti Québécois⁴⁴⁸ — souligne, également, qu'on demande aujourd'hui autant de travail aux femmes qu'aux hommes et qu'on devrait y attacher autant de considération, car – et elle utilise un argument avancé par les féministes – le salaire des femmes n'est pas un salaire d'appoint :

Pourtant, on demande aux femmes de travailler autant que les hommes. Et essayez de considérer un salaire familial sans l'apport du salaire de la femme. Et

444 Québec, Assemblée nationale, *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail 31 - Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 16, 27 novembre 2003 à la p 55 (M. Georges Painchaud).

445 « Maxime Arseneau - Assemblée nationale du Québec », en ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/arseneau-maxime-1767/biographie.html> (consulté le 1 février 2016).

446 *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 35, décembre 2003 à la p 12 (M. Maxim Arseneault - PQ).

447 *Ibid* à la p 21; Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 36e leg, 2e sess, no 36, 4 décembre 2003 à la p 17.

448 « Cécile Vermette - Assemblée nationale du Québec », en ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/vermette-cecile-5695/biographie.html> (consulté le 1 février 2016).

le salaire de la femme n'est pas un salaire d'appoint. Donc, il faudrait peut-être aussi que les gens, de l'autre côté, se mettent au pas par rapport à ça et se mettent à l'heure juste par rapport à la participation des femmes. Ce sont des femmes qui ont fait des études avancées, des études poussées qui peuvent jouer un rôle important dans la société et qui apportent une qualité, au niveau de la main-d'œuvre, extraordinaire. Je pense qu'une société doit cette reconnaissance-là à l'ensemble des femmes du Québec. C'est une façon de se défier par rapport à ça. »⁴⁴⁹ (Nos soulignements)

De plus, pour la première fois, la question des travailleuses immigrantes est avancée par deux députées dans le cadre des articles étudiés dans la recherche. Il s'agit de Mme Hélène Robert⁴⁵⁰ et de Mme Lucie Papineau⁴⁵¹, toutes les deux membres du PQ. Mme Papineau dans son intervention mentionne, de plus, son inquiétude « comme femme » ce qui s'apparente à l'usage de la théorie de la connaissance situé (*Stand Point*), car vient collectiviser son expérience à celle des autres femmes dans son refus d'appuyer les modifications au *Code du travail* :

On voit bien ce qui s'en vient : ça nous ramènera avec de la main-d'œuvre bon marché, « cheap labor », et les conditions sociales diminueront, et cela, M. le Président, aura un impact sur toute la société. Regardez maintenant ce qu'on fait avec le décret sur l'industrie du vêtement. Les gens d'en face ont décidé de ne pas reconduire les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement, et, comme femme et comme porte-parole de l'opposition officielle en matière d'immigration, je suis très inquiète, car l'on sait très bien, M. le Président, que l'on retrouve beaucoup de femmes issues de l'immigration dans ce secteur. Que va-t-il leur arriver ?⁴⁵²
(Nos soulignements)

Qui plus est, certains groupes dans leurs mémoires ont parlé de l'effet des modifications de la loi sur les travailleuses directement. Par exemple, la CSN affirme

449 JD PL 31 *supra* note 447 à la p 24 (Cécile Vermette - PQ).

450 « Hélène Robert - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/robert-helene-5113/biographie.html>> (consulté le 1 février 2016) Pour voir son intervention consulter l'annexe 7.

451 « Lucie Papineau - Assemblée nationale du Québec », en ligne :

<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/papineau-lucie-4733/biographie.html>> (consulté le 1 février 2016).

452 JD PL 31 *supra* note 447 à la p 20 (Lucie Papineau - PQ).

que l'assouplissement des règles de sous-traitances aura plus d'effet dans des emplois féminin : « ce sont les secteurs d'activité où les femmes sont très présentes sur le marché du travail qui seront affectés, créant une pression additionnelle à la baisse sur leurs conditions de travail. On est en droit de se demander aussi comment pourra s'appliquer la Loi sur l'équité salariale dans ces entreprises de l'avenir. »⁴⁵³ La préoccupation est la même pour le Syndicat de la fonction publique du Québec⁴⁵⁴. Enfin, parmi les groupes ayant déposé des mémoires certains choisissent de féminiser à l'écrit, mais ne font pas d'étude de cas sur l'effet de la loi sur les femmes⁴⁵⁵. Nous pouvons noter qu'aucun groupe de femmes n'a déposé de mémoire lors de ce projet de loi. Ce sont majoritairement des groupes traditionnels, soit syndicaux et patronaux, qui ont envoyé des mémoires au gouvernement. Le dernier projet de loi fait exception d'un point de vue des groupes intervenants par le biais de mémoire.

3.2.7 *PL 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds (2011)*

Le projet de loi 130 en 2011 abolit le conseil des services essentiels et transmet ses pouvoirs à la Commission des normes du travail. Ainsi, les modifications des articles sélectionnés pour la recherche (voir le tableau en annexe) sont le remplacement des

453 *Une attaque aux droits individuels et collectifs des travailleurs et travailleuses*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003 à la p 10.

454 Syndicat de la fonction publique du Québec, *Mémoire sur le projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003 à la p 12 Voir l'annexe 7 pour l'intervention.

455 Fédération des policiers et policières du Montréal, *Mémoire Projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail du Québec*, dans le Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003; Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), *Projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail du Québec, Mémoire*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.

mots « *le Conseil des services essentiels* » par les mots « *la Commission* », et ce dans tous les articles modifiés par le projet de loi⁴⁵⁶. Donc, ce projet de loi ne fournit pas de donnée à proprement parler pour la recherche. La question des femmes n'a pas été abordée tant dans les débats de l'Assemblée nationale que dans ceux de la *Commission des finances publiques*. Néanmoins, le *Projet de loi 130* propose d'abolir la commission de l'équité salariale.

Cette abolition ne vient pas modifier le *Code du travail*, mais elle a mobilisé la majorité des interventions concernant les femmes. En effet, tous les mémoires s'intéressant au cas des femmes dans ce projet de loi, s'opposent à l'abolition de la Commission de l'équité salariale. Par exemple, la Centrale des syndicats démocratiques :

Pour la CSD, la Commission de l'équité salariale doit demeurer dans son intégralité parce que la poursuite de la démarche d'équité salariale doit être socialement soutenue et que la recherche de l'égalité entre les sexes doit être activée par tous les moyens. L'application de la Loi nécessite plus que jamais une commission forte et indépendante, disposant d'une solide expertise, peaufinée au fil des années. L'abolition de la Commission de l'équité salariale déposséderait la société québécoise d'un de ses plus importants acquis démocratiques, allant en outre carrément à l'encontre des intérêts et des droits des femmes. Et tout cela, sous prétexte de réaliser des économies que le gouvernement se montre incapable de chiffrer. »⁴⁵⁷

456 PL 130, *Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en oeuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, 1er sess, 39e leg, Québec, 2011 art 130 et 132.

457 Centrale des syndicats démocratiques (CSD), *L'abolition de la Commission de l'équité salariale, un recul inacceptable pour les femmes du Québec*, dans *Journal des débats de la Commission des finances publiques*, 2011 à la p 19.

Ce point de vue est partagé par la Confédération des syndicats nationaux (CSN)⁴⁵⁸ par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)⁴⁵⁹. Et par la Coalition pour de l'équité salariale⁴⁶⁰ Cette Coalition est composée de plusieurs groupes de femmes dont Action travail des femmes, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et L'R des centres de femmes du Québec. Encore une fois, nous pouvons constater que ces groupes sont mobilisés par des enjeux autres que ceux des modifications du *Code du travail*.

Nous pouvons constater, dans cette période une plus grande présence dans les discussions de la question des travailleuses. Toutefois, cela ne remet pas en question la position secondaire que les femmes occupent dans la question des rapports collectifs. À partir de 1980, les femmes sont davantage considérées comme des travailleuses dans les débats et moins comme des mères, et des épouses. Cette conception est renforcée avec les années. Par contre, les travailleuses sont toujours loin de la considération que l'on accorde à leur collègue masculin. Les travailleuses sont reléguées comme employées de seconde zone en raison de leur genre, mais elles le sont par leur statut d'emploi, car elles sont plus fréquemment des travailleuses

458 Confédération des syndicats nationaux (CSN), *Mémoire sur le projet de loi no 130 abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011 à la p 6.

459 Centrale des syndicats du Québec (CSQ), *Réingénierie de l'État : l'opération se concrétise Mémoire présenté à la Commission des finances publiques dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi no 130 – Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011 à la p 6.

460 Coalition en faveur de l'équité salariale, *L'avenir de la commission de l'équité salariale (projet de loi 130)*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011 à la p 11.

précaires et temporaires, où par la ségrégation dans l'emploi qui les relègue à des ghettos d'emploi moins bien rémunéré.

Nous avons constaté durant notre analyse que des groupes tels que le CSF réclamaient des modifications quant à la définition de salarié dans le *Code du travail* pour justement permettre aux femmes ayant un statut d'emploi qui ne correspondent pas à cette définition de se syndiquer. Ces demandes n'ont pas été entendues par le gouvernement. En fait, aucune revendication féministe n'a été appliquée, sauf à une exception près, lors de la modification de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). À cette occasion, on a tenu compte de propositions de plusieurs groupes, dont des groupes de femme tels que la FFQ et la CIAFT, mais c'est le seul cas. Même la revendication datant de la fin du 19^e siècle; pour un travail égal, un salaire égal n'est toujours pas pleinement reconnue dans le travail. Nous posons les conclusions que pour la période de 1964 à 1980, il n'y a pas eut de revendications entendues par le gouvernement à la suite des débats, pire encore les interventions concernant les femmes étaient marquées, pour la plupart part, par une vision stéréotypé de la femme. Bien que la période de 1980 à 2011 reconnaisse davantage la présence des femmes dans les débats entourant le Code du travail, ces dernières n'ont toujours pas leur place dans les pensées du législateur lorsqu'il modifie la loi.

CONCLUSION

Pour conclure, rappelons que nous avons démontré au premier chapitre que les femmes ont toujours été présentes dans l'emploi salarié au Québec, et ce depuis la colonisation. Elles ont toujours demandé des améliorations du travail pour leur groupe. De plus, elles n'ont jamais été considérées comme des travailleuses comme telles, mais historiquement comme une main-d'œuvre de réserve ou comme des salariées non nécessaires. Ces conceptions des travailleuses sont expliquées par les théoriciennes féministes radicales en raison d'une représentation essentialisante des femmes qui les relègue au rôle de reproductrice qui doit accomplir du travail ménager gratuit dans la sphère privée.

Plus tard, lorsque les femmes intégreront le marché du travail, elles seront des salariées qui ne méritent pas un salaire équivalent à l'homme, car elles ne sont pas le pilier familial. Les théoriciennes féministes matérialistes nous enseignent sur ce point qu'une fois que les femmes auront intégré le marché de l'emploi, leur travail sera déqualifié en raison de la nécessité de certaines de s'absenter du travail pour s'occuper des enfants, ce qui mène à une perte d'expérience de travail et les place dans une position moins intéressante que celle des travailleurs. Ensuite, les femmes devront occuper des emplois qui correspondent à la « nature féminine ». Donc, des emplois de *care* ou dans les services. On remarque alors que le fait de prendre soin des gens ne sera pas considéré comme une compétence ou une expertise, mais bien comme une caractéristique naturelle émanant de leur sexe ou de leur « race ». Cette rhétorique permettra de dévaluer leur travail sous prétexte qu'il s'agit d'une tâche qui n'est pas difficile à accomplir pour elles et que ne nécessite aucun apprentissage, car

les qualités requises pour effectuer l'emploi sont innées à la « nature féminine ». Puis, comme Glenn l'explique, le système capitaliste profite de cette hiérarchisation pour mettre en compétition les différents groupes selon leur genre ou leur « race ».

Enfin, en nous intéressant aux paradigmes traditionnels en droit des rapports collectifs, nous avons démontré les lacunes présentes au niveau des explications de l'évolution des droits des rapports collectifs chez les positivistes et pour le pluralisme industriel. Pour les premiers, nous avons expliqué que leur approche reposait sur des assises théoriques non applicables, telle que la neutralité du droit. Pour le second, nous avons établi que les acteurs et les actrices dans les relations de travail, ainsi que l'évolution de l'emploi, ne permettaient pas de mettre en place « l'Assemblée législative » si nécessaire à la théorie de pluralisme industriel.

Ainsi, une fois ces constats en place, nous nous sommes intéressée à l'effet des revendications féministes dans l'adoption et la modification du *Code du travail*. Notre analyse a démontré, à l'aide de la théorie enracinée et d'une perspective féministe radicale, qu'effectivement, le législateur est masculin. Tout comme MacKinnon l'affirme, les conceptions du législateur reflètent une rationalité masculine :

The state is male jurisprudentially, meaning that it adopts the standpoint of male power on the relation between law and society. This stance is especially vivid in constitutional adjudication, thought legitimate to the degree it is neutral on the policy content of legislation. The foundation for its neutrality is the pervasive assumption that conditions that pertain among men on the basis of gender apply to women as well—that is, the assumption that sex inequality does not really exist in society. ⁴⁶¹

461 MacKinnon, *supra* note 2 à la p 163.

La démonstration réside dans le fait que les travailleuses sont considérées comme secondaires lors de la création et de la modification de la loi.

Nous avons découvert qu'il y avait deux périodes qui marquent l'influence des revendications féministes. La phase entre 1964 à 1980 et celle de 1980 à 2011. Ainsi, parmi les parlementaires, le discours concernant les travailleuses dans la période de 1964 à 1980 était justifié par le fait que les femmes étaient considérées comme des mères et des épouses avant d'être des travailleuses. Il y avait donc une hiérarchisation des rôles attribués aux femmes. Cette conception venait justifier l'absence de discussion sur le droit des travailleuses tant à l'emploi, qu'à la syndicalisation ou à la grève, par exemple. Ainsi, la « nature féminine » justifiait l'inintérêt envers les travailleuses. Elles étaient si peu importantes qu'il était même risible de s'en préoccuper, comme l'indique la discussion entre M. Bellemare et M. Lesage lors de l'adoption du *Bill 50* en 1969 sur les femmes commissaires-enquêteuses. Rappelons-nous aussi la blague du chef syndical lors du débat sur le *Bill 64*. La seconde période des revendications féministes que nous avons détectées dans cette analyse est la période de 1980 à 2011.

Ce laps de temps dans les débats entourant le *Code du travail* démontre aussi que les travailleuses sont secondaires dans les conceptions des parlementaires. Néanmoins, les justifications idéologiques à cette position hiérarchique des travailleuses sont plus subtiles. À l'opposé de l'époque précédente, où blague est inintérêt était de mise, nous avons constaté que de 1980 à 2011 les femmes étaient nommées. Le mot travailleuse revenait à plusieurs reprises, les groupes syndicaux et communautaires dans leur mémoire féminisaient de plus en plus leurs textes. Les interventions en

commission et à l'Assemblée nationale aussi commençaient à être féminisées. Par contre, les femmes ne voient toujours pas leur situation s'élever au même niveau que celui des hommes dans les débats.

Dorénavant, la différenciation hiérarchique entre les travailleuses et les travailleurs passe par la ségrégation d'emploi et les statuts d'emploi précaires et temporaires occupés par dépit⁴⁶². Ainsi, la salariée est encore une employée de seconde zone, mais pas en raison directement de son sexe, plutôt à cause de l'emploi qu'elle occupe. Les féministes matérialistes Brenner et Kergoat l'expliquent, les emplois « typiquement » féminins ont moins de valeur que les emplois masculins. La division sexuelle du travail qui met l'homme dans des emplois de production et la femme dans des emplois de reproduction ou de *care* fait en sorte de déqualifier les emplois féminins en raison de la *sexuation* et de la *racisation* de l'emploi. Les femmes ont traditionnellement occupé des emplois atypiques en raison de la nécessité d'accommoder leur travail avec leur responsabilité familiale.⁴⁶³ Le législateur reproduit cette hiérarchisation entre genre et « race » dans les modifications du *Code du travail* en accordant très peu d'intérêt aux femmes blanches et aucun intérêt n'est accordé aux femmes de couleur. D'ailleurs, nous avons constaté qu'aucun groupe parmi ceux ayant déposé des mémoires ne s'intéressait spécifiquement aux femmes de diverses origines. Cette période est marquée par une nouvelle féminisation, et un intérêt envers les travailleuses, mais la loi n'est jamais modifiée en fonction des intérêts de ce groupe (blanche ou de couleur). La féminisation est faite dans un contexte vide de sens, comme lorsque l'on fait une énumération, mais sans s'intéresser aux éléments

462 Susan B Boyd, dir, *Challenging the public/private divide: feminism, law, and public policy*, Toronto ; Buffalo, University of Toronto Press, 1997 à la p 46.

463 Cossman et Fudge, *supra* note 150 à la p 27.

présents dans la liste. La seule modification à la loi dont des groupes de femmes et féministes ont réclamée qui a eut lieu est celle au projet de loi 143 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*. Elle venait modifier un seul article du *Code du travail*. Cela vient renforcer l'image que les travailleuses sont toujours au bas de l'échelle par rapport au Code, et ce malgré leur présence massive dans les différents syndicats du Québec.

Ainsi, il faudrait se questionner sur les capacités d'influences des groupes féministes. Lors de notre recherche nous avons constaté que l'augmentation des revendications féministes vis-à-vis le Code du travail a eu lieu au moment où les groupes syndicaux et communautaires se dé-radicalisaient et optaient pour des politiques de concertations avec l'État. Les résultats de notre analyse démontrent que bien qu'il y ait eu une augmentation des interventions de groupes de femmes et féministes, cette augmentation ne s'est pas traduite en une influence plus grande auprès du législateur. Il serait donc intéressant d'analyser quelles stratégies politiques ont le mieux fonctionné pour persuader le législateur de modifier sa loi en fonction des besoins des différents groupes. Il serait possible de poser comme hypothèse à la suite de cette recherche que la concertation avec l'État, du moins sans un rapport de force constant avec le gouvernement, ne permet pas d'atteindre les objectifs que se fixent ces groupes.

Enfin, malgré ce qu'avance la doctrine en rapport collectif le législateur n'est ni neutre, ni une représentation de la citoyenneté industrielle, il est la représentation des rapports sociaux de sexe, de race et de classe présent au sein de l'État.

ANNEXE A

ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL ANALYSÉS

Article 3. Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

S. R. 1964, c. 141, a. 3; 1977, c. 41, a. 3.

Article 12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer. »

S. R. 1964, c. 141, a. 11.

Article 13. Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

S. R. 1964, c. 141, a. 12; 1977, c. 41, a. 6.

Article 14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

S. R. 1964, c. 141, a. 13; 1983, c. 22, a. 2.

Article 15. Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, la Commission peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.

S. R. 1964, c. 141, a. 14; 1969, c. 47, a. 7; 1977, c. 41, a. 1, a. 7; 1983, c. 22, a. 3; 2001, c. 26, a. 6.

Article 16. Le salarié qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée à l'article 15 doit, s'il désire se prévaloir des dispositions de cet article, déposer sa plainte à l'un des bureaux de la Commission dans les 30 jours de la sanction ou mesure dont il se plaint.

S. R. 1964, c. 141, a. 15; 1969, c. 47, a. 7; 1969, c. 48, a. 5; 1977, c. 41, a. 1; 1983, c. 22, a. 4; 2001, c. 26, a. 7.

Article 17. S'il est établi à la satisfaction de la Commission que le salarié exerce un droit qui lui résulte du présent code, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou mesure à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

S. R. 1964, c. 141, a. 16; 1969, c. 47, a. 7; 1969, c. 48, a. 6; 1977, c. 41, a. 1; 1983, c. 22, a. 5; 1999, c. 40, a. 59; 2001, c. 26, a. 8; 2006, c. 58, a. 2.

Article 20.0.1. L'employeur qui a l'intention d'apporter, au mode d'exploitation de son entreprise, des changements ayant pour effet de modifier le statut d'un salarié, visé par une accréditation ou une requête en accréditation, en celui d'entrepreneur non salarié doit en prévenir l'association de salariés concernée au moyen d'un avis écrit comportant une description de ces changements.

Lorsqu'elle ne partage pas l'avis de l'employeur sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié, l'association peut, dans les 30 jours qui suivent la réception de l'avis, demander à la Commission de se prononcer sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié. L'association doit transmettre sans délai une copie de cette demande à l'employeur.

L'employeur ne peut mettre en application les changements visés au premier alinéa avant l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa ou, si l'association de salariés a alors demandé l'intervention de la Commission, avant de s'être entendu avec l'association sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié ou avant la décision de la Commission, selon la première de ces échéances.

La Commission doit rendre sa décision dans les 60 jours de la réception de la demande de l'association.

2001, c. 26, a. 11.

Article 21. A droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur ou, dans les cas prévus au paragraphe b de l'article 28 ou aux articles 32 et 37, celle qui obtient, à la suite du scrutin prévu

auxdits articles, la majorité absolue des voix des salariés de l'employeur, qui ont droit de vote.

A également droit à l'accréditation l'association de salariés qui, dans le cas prévu à l'article 37.1, obtient le plus grand nombre de voix à la suite d'un scrutin.

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent code, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent de relations du travail, ou suivant la décision de la Commission.

Un seul salarié peut former un groupe aux fins du présent article.

S. R. 1964, c. 141, a. 20; 1965 (1^{re} sess.), c. 50, a. 2; 1969, c. 47, a. 9; 1969, c. 48, a. 9; 1970, c. 33, a. 1; 1971, c. 44, a. 1; 1973, c. 43, a. 242; 1977, c. 41, a. 1, a. 11; 1983, c. 22, a. 9; 2001, c. 26, a. 12; 2014, c. 9, a. 1.

Article 22. L'accréditation peut être demandée:

a) en tout temps, à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas représenté par une association accréditée et qui n'est pas déjà visé en totalité ou en partie par une requête en accréditation;

b) (paragraphe abrogé);

b.1) sous réserve du paragraphe b.2, après 12 mois de la date d'une accréditation, à l'égard d'un groupe de salariés pour lesquels une convention collective n'a pas été conclue et pour lesquels un différend n'a pas été soumis à l'arbitrage ou ne fait pas l'objet d'une grève ou d'un lock-out permis par le présent code;

b.2) après 12 mois de la décision de la Commission sur la description de l'unité de négociation rendue en vertu du paragraphe d.1 de l'article 28, à l'égard d'un groupe de salariés pour lesquels une convention collective n'a pas été conclue et pour lesquels un différend n'a pas été soumis à l'arbitrage ou ne fait pas l'objet d'une grève ou d'un lock-out permis par le présent code ;

c) après neuf mois de la date d'expiration d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale en tenant lieu, à l'égard d'un groupe de salariés pour lesquels une

convention collective n'a pas été conclue et pour lesquels un différend n'a pas été soumis à l'arbitrage ou ne fait pas l'objet d'une grève ou d'un lock-out permis par le présent code;

d) du quatre-vingt-dixième au soixantième jour précédant l'expiration d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective ou la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective dont la durée est de trois ans ou moins;

e) du cent quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement d'une convention collective dont la durée est de plus de trois ans ainsi que, lorsque cette durée le permet, pendant la période s'étendant du cent quatre-vingtième au cent cinquantième jour précédant le sixième anniversaire de la signature ou du renouvellement de la convention et chaque deuxième anniversaire subséquent, sauf lorsqu'une telle période prendrait fin à 12 mois ou moins du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention collective.

S. R. 1964, c. 141, a. 21; 1977, c. 41, a. 12; 1979, c. 32, a. 3; 1983, c. 22, a. 10; 1994, c. 6, a. 2; 2001, c. 26, a. 13; 2003, c. 26, a. 1.

Article 29. L'agent de relations du travail ne peut accrédi-ter une association dès qu'il a des raisons de croire que l'article 12 n'a pas été respecté ou qu'il est informé qu'un tiers ou une partie intéressée a déposé une plainte en vertu de cet article. Toutefois, il peut, de sa propre initiative ou à la demande de la Commission, effectuer une enquête sur cette contravention appréhendée à l'article 12.

Il peut aussi suspendre la vérification qu'il effectue en vertu de l'article 28.

Aux fins de l'enquête visée au premier alinéa, l'agent de relations du travail peut:

1° avoir accès à toute heure raisonnable à tout lieu de travail ou établissement d'une partie pour obtenir une information nécessaire à l'application du présent code;

2° exiger tout renseignement nécessaire pour l'application du code, de même que la communication pour examen et reproduction de tout document s'y rapportant.

Il doit, sur demande, s'identifier et exhiber le certificat délivré par la Commission attestant sa qualité.

1969, c. 47, a. 12; 1969, c. 48, a. 14; 1977, c. 41, a. 1; 1983, c. 22, a. 15; 2001, c. 26, a. 20.

Article 31. La Commission ne peut accréditer une association de salariés s'il est établi à sa satisfaction que l'article 12 n'a pas été respecté.

Lorsqu'elle a à statuer sur une requête en accréditation, la Commission peut soulever d'office le non respect de l'article 12.

1969, c. 48, a. 14; 1977, c. 41, a. 18; 1983, c. 22, a. 16; 2001, c. 26, a. 20.

Article 45. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

Le deuxième alinéa ne s'applique pas dans un cas de concession partielle d'entreprise lorsque la concession n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée.

S. R. 1964, c. 141, a. 36; 1969, c. 47, a. 23; 1969, c. 48, a. 19; 2001, c. 26, a. 31; 2003, c. 26, a. 2.

Article 45.2. Dans le cas d'une concession partielle d'une entreprise, les règles suivantes s'appliquent:

1° la convention collective visée au deuxième alinéa de l'article 45 qui n'est pas expirée lors de la prise d'effet de la concession est réputée expirer, aux fins des relations du travail entre le nouvel employeur et l'association de salariés concernée, le jour de cette prise d'effet;

2° le nouvel employeur n'est pas lié par l'accréditation ou la convention collective lorsqu'une entente particulière portant sur cette concession comporte une clause à l'effet que les parties renoncent à l'application du deuxième alinéa de l'article 45. Une telle clause lie la Commission mais n'affecte pas la portée, chez l'employeur cédant, de l'accréditation de l'association de salariés signataire.

Le paragraphe 1° du premier alinéa ne s'applique pas dans le cas d'une concession partielle d'entreprise entre employeurs des secteurs public et parapublic au sens du paragraphe 1° de l'article 111.2.

2001, c. 26, a. 32; 2003, c. 26, a. 4.

Article 47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

1977, c. 41, a. 28.

Article 47.3. Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.

1977, c. 41, a. 28; 1994, c. 6, a. 5; 2001, c. 26, a. 34; 2002, c. 80, a. 77.

Article 47.5. Si la Commission estime que l'association a contrevenu à l'article 47.2, elle peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. L'association paie les frais encourus par le salarié.

La Commission peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'elle juge nécessaire dans les circonstances.

1977, c. 41, a. 28; 2001, c. 26, a. 36.

Article 53. La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis visé à l'article 52 a été reçu par son destinataire ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2.

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

S. R. 1964, c. 141, a. 41; 1977, c. 41, a. 36; 1994, c. 6, a. 10.

Article 53.1. L'employeur ou l'association accréditée ne peut refuser de négocier ou retarder la négociation au seul motif qu'il y a désaccord entre les parties sur les personnes visées par l'accréditation.

1983, c. 22, a. 26.

Article 58. Le droit à la grève ou au lock-out est acquis 90 jours après la réception, par son destinataire, de l'avis qui lui a été signifié ou transmis suivant l'article 52.1 ou qu'il est réputé avoir reçu suivant l'article 52.2, à moins qu'une convention collective ne soit intervenue entre les parties ou à moins que celles-ci ne décident d'un commun accord de soumettre leur différend à un arbitre.

S. R. 1964, c. 141, a. 46; 1977, c. 41, a. 36; 1983, c. 22, a. 28; 1994, c. 6, a. 11.

Article 59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

S. R. 1964, c. 141, a. 47; 1969, c. 47, a. 28; 1977, c. 41, a. 37; 1994, c. 6, a. 12.

Article 67. La convention collective lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation.

L'association accréditée et l'employeur ne doivent conclure qu'une seule convention collective à l'égard du groupe de salariés visé par l'accréditation.

S. R. 1964, c. 141, a. 55; 1969, c. 47, a. 30; 1969, c. 48, a. 26.

Article 100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déferé à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l'article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.

S. R. 1964, c. 141, a. 88; 1969, c. 47, a. 36; 1969, c. 48, a. 28; 1977, c. 41, a. 48; 1983, c. 22, a. 61.

Article 106. La grève est interdite tant qu'une association des salariés en cause n'a pas été accréditée et n'y a pas acquis droit suivant l'article 58.

S. R. 1964, c. 141, a. 94; 1969, c. 47, a. 37.

Article 107. La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties et que les conditions prescrites à l'article 106 n'aient été observées.

S. R. 1964, c. 141, a. 95.

Article 108. Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

Article 109.1. Pendant la durée d'une grève déclarée conformément au présent code ou d'un lock-out, il est interdit à un employeur:

a) d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out lorsque cette personne a été embauchée entre le jour où la phase des négociations commence et la fin de la grève ou du lock-out;

b) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne à l'emploi d'un autre employeur ou ceux d'un entrepreneur pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out;

c) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out à moins:

i. qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties, dans la mesure où elle y pourvoit, et que, dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, cette entente ait été approuvée par la Commission;

ii. que, dans un service public, une liste n'ait été transmise ou dans le cas d'un établissement visé à l'article 111.2, n'ait été approuvée en vertu du chapitre V.1, dans la mesure où elle y pourvoit;

iii. que, dans un service public, un décret n'ait été pris par le gouvernement en vertu de l'article 111.0.24.

d) d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui fait partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

e) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement;

f) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'une personne autre qu'un salarié qu'il emploie dans un autre établissement sauf lorsque des salariés de ce dernier établissement font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

g) d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services d'un salarié qu'il emploie dans cet établissement pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation en grève ou en lock-out.

1977, c. 41, a. 53; 1978, c. 52, a. 2; 1982, c. 37, a. 2; 1983, c. 22, a. 88; 1985, c. 12, a. 83; 2011, c. 16, a. 130.

Article 110. Personne ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out.

Rien dans le présent code n'empêche une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out.

S. R. 1964, c. 141, a. 98.

Article 110.1. À la fin d'une grève ou d'un lock-out, tout salarié qui a fait grève ou a été lock-outé a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié.

Une mésentente entre l'employeur et l'association accréditée relative au non-rappel au travail d'un salarié qui a fait grève ou qui a été lock-outé doit être déférée à l'arbitre comme s'il s'agissait d'un grief dans les six mois de la date où le salarié aurait dû recouvrer son emploi.

Les articles 47.2 à 47.6 et 100 à 101.10 s'appliquent.

1977, c. 41, a. 54; 1983, c. 22, a. 90.

Article 111.0.17. Sur recommandation du ministre, le gouvernement peut, par décret, s'il est d'avis que dans un service public une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à un employeur et à une association accréditée de ce service public de maintenir des services essentiels en cas de grève.

Ce décret entre en vigueur le jour où il est pris ou à toute date ultérieure qui y est indiquée et a effet jusqu'au dépôt d'une convention collective ou de ce qui en tient

lieu. Il peut être pris en tout temps avant un tel dépôt. Il est publié à la Gazette officielle du Québec et la Commission en avise les parties.

À compter de la date qui y est indiquée, ce décret suspend l'exercice du droit de grève jusqu'à ce que l'association accréditée en cause se conforme aux exigences des articles 111.0.18 et 111.0.23.

1982, c. 37, a. 6; 1984, c. 45, a. 7; 1990, c. 69, a. 4; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.0.18. Dans un service public visé dans un décret pris en vertu de l'article 111.0.17, les parties doivent négocier les services essentiels à maintenir en cas de grève. Les parties transmettent leur entente à la Commission.

La Commission peut, de son propre chef ou à la demande d'une des parties, désigner une personne pour les aider à conclure une telle entente.

À défaut d'une entente, une association accréditée doit transmettre à l'employeur et à la Commission une liste qui détermine quels sont les services essentiels à maintenir dans le service en cause, en cas de grève.

La liste ne peut être modifiée par la suite, sauf sur demande de la Commission. Si une entente intervient entre les parties postérieurement au dépôt de cette liste, l'entente prévaut.

1982, c. 37, a. 6; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.0.23. Sous réserve de l'article 111.0.24, une association accréditée d'un service public peut déclarer une grève pourvu qu'elle en ait acquis le droit suivant l'article 58 et qu'elle ait donné par écrit au ministre et à l'employeur ainsi qu'à la Commission s'il s'agit d'un service public visé dans un décret pris en vertu de l'article 111.0.17, un avis préalable d'au moins sept jours juridiques francs indiquant le moment où elle entend recourir à la grève.

Cet avis de grève ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où l'association accréditée entendait recourir à la grève.

Dans le cas d'un service public visé dans un décret pris en vertu de l'article 111.0.17, la grève ne peut être déclarée par une association accréditée à moins qu'une entente

n'ait été transmise à la Commission depuis au moins sept jours ou qu'une liste ne lui ait été transmise ainsi qu'à l'employeur dans le même délai.

Le délai visé au troisième alinéa est calculé sans égard à l'application du quatrième alinéa de l'article 111.0.18.

À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.

1982, c. 37, a. 6; 1984, c. 45, a. 9; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.0.24. Dans un service public visé dans un décret pris en vertu de l'article 111.0.17, le gouvernement peut, par décret pris sur recommandation du ministre, suspendre l'exercice du droit de grève s'il juge que, lors d'une grève appréhendée ou en cours, les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique.

Cette suspension a effet jusqu'à ce qu'il soit démontré, à la satisfaction du gouvernement, qu'en cas d'exercice du droit de grève les services essentiels seront maintenus de façon suffisante dans ce service public.

Un décret pris en vertu du premier alinéa entre en vigueur le jour où il est pris ou à toute date ultérieure qui y est indiquée. Il est publié à la Gazette officielle du Québec et dans un journal circulant dans la région où le service public en cause est dispensé.

1982, c. 37, a. 6.

Article 111.0.25. Seul le procureur général peut requérir une injonction lors du refus de respecter la suspension de l'exercice du droit de grève décrétée en vertu de l'article 111.0.24.

1982, c. 37, a. 6.

Article 111.0.26. Le lock-out est interdit dans un service public visé dans un décret pris en vertu de l'article 111.0.17.

1982, c. 37, a. 6.

Article 111.3. Malgré le paragraphe d de l'article 22, l'accréditation peut être demandée à l'égard d'un groupe de salariés des secteurs public et parapublic entre le deux cent soixante-dixième et le deux cent quarantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu.

Cette convention ou ce qui en tient lieu lie les parties pour toute sa durée malgré l'accréditation d'une nouvelle association de salariés. La nouvelle association est liée par cette convention comme si elle y était nommée et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'association précédente.

1978, c. 52, a. 4; 2001, c. 26, a. 59.

Article 111.7. La phase des négociations commence à compter du cent quatre-vingtième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu.

1978, c. 52, a. 4.

Article 111.10. Lors d'une grève des salariés d'un établissement, le pourcentage de salariés à maintenir par quart de travail parmi les salariés qui seraient habituellement en fonction lors de cette période est d'au moins:

1° 90% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre d'hébergement et de soins de longue durée, un centre de réadaptation, un centre hospitalier de soins psychiatriques, un centre hospitalier spécialisé en neurologie ou en cardiologie ou un centre hospitalier doté d'un département clinique de psychiatrie ou d'un département de santé communautaire, dans le cas d'un établissement à qui une agence confie des fonctions reliées à la santé publique ou dans le cas d'un centre hospitalier de la classe des centres hospitaliers de soins de longue durée ou d'un centre d'accueil;

2° 80% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre hospitalier autre qu'un centre hospitalier visé au paragraphe 1°;

3° 60% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre local de services communautaires;

4° 55% dans le cas d'un établissement qui exploite un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ou dans le cas d'un centre de services sociaux.

Dans le cas d'un organisme que le gouvernement a déclaré être assimilé à un établissement en vertu du quatrième alinéa de l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2), le nombre de salariés à maintenir est déterminé par entente entre les parties ou, à défaut d'entente, par une liste établie suivant l'article 111.10.3. Cette entente ou cette liste doit être approuvée par la Commission.

1978, c. 52, a. 4; 1985, c. 12, a. 89; 1985, c. 40, a. 2; 1992, c. 21, a. 129; 2005, c. 32, a. 243; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.10.1. Les parties doivent négocier le nombre de salariés à maintenir par unité de soins et catégories de services parmi les salariés habituellement affectés à ces unités et catégories de services. Leur entente doit, en plus de se conformer à l'article 111.10 dans le cas d'un établissement qui y est visé, permettre d'assurer, le cas échéant, le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et des unités d'urgence. Elle doit en outre contenir des dispositions permettant d'assurer le libre accès d'une personne aux services de l'établissement.

Cette entente est transmise à la Commission pour approbation.

1982, c. 37, a. 12; 1984, c. 45, a. 33; 1985, c. 12, a. 89; 1985, c. 40, a. 2; 1992, c. 21, a. 130; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.11. Une partie ne peut déclarer une grève ou un lock-out à moins qu'il ne se soit écoulé au moins 20 jours depuis la date où le ministre a reçu l'avis prévu à l'article 50 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) et qu'un avis préalable d'au moins sept jours juridiques francs n'ait été donné par écrit au ministre et à l'autre partie ainsi qu'à la Commission dans le cas d'un établissement ou d'un groupe de salariés visé par le deuxième alinéa de l'article 69 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), indiquant le moment où elle entend recourir à la grève ou au lock-out.

Dans les cas où les parties ont conclu une entente sur l'ensemble des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale à l'exception des salaires et échelles de salaires, le délai de 20 jours à l'issue duquel une grève ou un lock-out peut être déclaré court à compter de la date de cette entente.

L'avis de sept jours de grève ou de lock-out ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme moment où elle entendait recourir à la grève ou au lock-out.

À moins d'entente entre les parties, l'employeur ne doit pas modifier les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels.

1978, c. 52, a. 4; 1982, c. 37, a. 13; 1984, c. 45, a. 34; 1985, c. 12, a. 90; 2001, c. 26, a. 60; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.12. Dans le cas d'un établissement, la grève ne peut être déclarée par une association accréditée à moins qu'une entente ou une liste n'ait été approuvée par la Commission ou qu'elle soit réputée approuvée en vertu de l'article 111.10.7 et que depuis au moins 90 jours cette liste ou cette entente ait été transmise à l'employeur.

1978, c. 52, a. 4; 1985, c. 12, a. 91; 1985, c. 40, a. 2; 1999, c. 40, a. 59; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.13. Le lock-out ne peut être décrété par un établissement.

Malgré une grève appréhendée, un établissement doit dispenser ses services habituels sans modification des normes applicables à l'accès aux services et à leur prestation.

La Commission peut en cas de contravention au présent article, exercer les pouvoirs que lui confère la section IV.

1982, c. 37, a. 15; 1985, c. 12, a. 91; 1985, c. 40, a. 2; 1992, c. 21, a. 132; 2011, c. 16, a. 132.

Article 111.14. La grève et le lock-out sont interdits à l'égard d'une matière définie comme faisant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale ou d'arrangements locaux suivant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre R-8.2) 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.

1982, c. 37, a. 15; 1985, c. 12, a. 91; 1985, c. 40, a. 2.

ANNEXE C

INTERVENTIONS FÉMININES ANALYSÉES DANS LA RECHERCHE

Bill 54 (1964)

Madeleine Parent (CCT)

« Le président, M. le premier ministre, madame, messieurs. Le Conseil canadien du textile félicite d'abord l'administration d'avoir proposé de fait, par la présentation du bill 54, l'abrogation du bill 19, selon la promesse qui avait déjà été faite il y a quelques trois ans.

Lorsque le bill 19 avait été présenté en Chambre par une administration précédente en janvier 1954, la CTCC d'alors, la Fédération des unions industrielles de Québec, s'était mobilisée pour une Protestation massive. Les unions de la fédération américaine s'étaient plus tard ralliées au tollé général pour faire l'unanimité chez les travailleurs. Le bill 19, je crois que nous le connaissons tous et il n'est pas nécessaire ici d'en lire le texte, mais il s'agit du troisième paragraphe de l'article 5 de la Loi actuelle des relations ouvrières.

Dans mon opinion, le bill 19 est essentiellement une violation les libertés fondamentales du citoyen canadien en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique en ce qu'il est une entrave à la liberté d'association. Les déclarations de plusieurs juristes sur ces questions de liberté constitutionnelle nous permettent d'en conclure ainsi. On peut citer le juge Mignault, qui avait écrit dans son premier volume page 131: "Les droits sont les facultés ou avantages que les lois accordent aux personnes. Ils sont civils, politiques ou publics. Certains droits existent qui, à proprement parler, ne sont ni civils, ni politiques. Tels sont les droits de s'associer, de s'assembler paisiblement, etc. Ces droits ne sont point des droits civils, car ils ne constituent point des rapportss (sic) de particulier à particulier. Ce ne sont pas non plus de véritables droits politiques puisqu'on les exerce sans prendre aucune part au

gouvernement du pays. Quelques personnes les rangent dans une classe particulière qu'ils appellent droits publics.”

Le juge Mignault s'exprimait, évidemment, avant que ne soit déclaré le bill des droits de l'homme au Parlement fédéral. Ce bill précise que la liberté de réunion et d'association fait partie des libertés fondamentales qui ont existé et continueront d'exister pour tout individu au Canada.

Par ailleurs, la Cour suprême du Canada, dans une cause, le 8 juin 1953, soit la cause de Smith and Rhuland contre la reine, décidait que la Commission des relations ouvrières de Nouvelle-Ecosse n'avait pas le droit de refuser un certificat à un syndicat pour la seule raison qu'on avait laissé entendre devant la commission que son secrétaire était un communiste.

À cette occasion, le juge Rand déclarait: “Il n'y a pas de loi au pays qui défende d'avoir de telles idées ou d'appartenir à un groupe qui a de telles idées.” Cet homme, soit le secrétaire du syndicat, est éligible au plus haut poste de la province. De quel droit la Législature dont il pourrait être membre permettrait-elle à la commission de l'exclure d'une association syndicale ou d'exclure l'association des droits de la Loi des relations ouvrières parce qu'elle accepte ses services en activités légitimes ?

En mars 1957, la Cour suprême du Canada déclarait ultra vires la loi du cadenas de la province de Québec. À cette occasion, le juge Abbott avait déclaré que certaines libertés sont si fondamentales que les provinces n'ont pas le droit de les abroger. Le juge Kellock avait cité le juge Mignault pour conclure qu'on ne pouvait invoquer les paragraphes 13 et 16 de l'article 92 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique pour abroger les droits publics.

L'honorable juge Fauteux abondait dans le même sens, mentionnant qu'il s'agissait de libertés fondamentales transcendantes. Ici, au Québec, le juge William Morin, de la Cour supérieure, avait déclaré le 24 septembre 1957, dans la cause de la Gaspé Copper Mines vs la Commission des relations ouvrières: “Le tribunal reconnaît la suprématie du législateur, mais les pouvoirs de ce dernier sont limités par la constitution et ne doivent pas aller à l'encontre de la protection des droits du citoyen.”

Enfin, dans une décision rendue le 15 octobre 1959, la Commission des relations ouvrières du Canada, dans la cause de Canadian Brotherhood of Railway, Transport et General Workers and Island Tuq and Barge Ltd . and Seafarers International Union, trancha la question qui nous intéresse ici . La Seafarers' International Union avait demandé que soit refusé le certificat au syndicat canadien, c'est-à-dire la fraternité, sous prétexte que celui-ci était dirigé par des officiers communistes. En rejetant l'allégué du syndicat américain, la commission déclarait: "Dans l'opinion de la commission, l'essentiel, c'est de savoir que le communisme, en soi, n'est pas prononcé illégal au Canada." À réfléchir sur ces opinions catégoriques de juristes canadiens, on est porté à se demander si ce n'est pas parce qu'on connaissait l'extrême vulnérabilité du bill 19 qu'on ne l'a jamais invoqué devant les tribunaux. Il reste que la seule présence de ce bill dans nos lois est en soi une atteinte au droit d'association. Parce que c'est un bill discriminatoire qui permet à ceux qui jouissent des avantages sociaux d'abuser de ceux qui sont moins favorisés. À la faveur du bill 19, certains patrons antisyndicaux ont fait courir, parmi leurs employés en voie d'organisation, des rumeurs plus ou moins vagues concernant les dirigeants de la campagne de recrutement. Il s'agissait de créer l'impression que, si les ouvriers choisissaient tel syndicat ou tel représentant, leur association ne jouirait d'aucun droit auprès de la commission. Il n'y avait jamais de test pour démontrer si l'accusation était bien fondée ou non, ni de test non plus pour voir si la loi elle-même était constitutionnelle. Mais le patron antisyndical gagnait la partie et ses employés restaient divisés et sans défense, ou encore sous la direction d'un représentant qu'ils n'ont pas choisi librement. Cette variante de l'intervention patronale, dont on entend moins souvent parler, constitue en soi une entrave au droit démocratique d'association.

Les journaux nous ont donné tout récemment un exemple des abus auxquels peuvent se livrer des gens supposément responsables, dans une atmosphère où règnent la discrimination et l'intolérance. Le 12 juin, le sénateur Richard Russell, démocrate de Georgie, affirmait en toutes lettres que le président Kennedy avait exprimé "des idées socialistes et communistes" dans sa déclaration concernant les droits constitutionnels des gens de couleur aux États-Unis. Des avis juridiques que j'ai déjà cités, il ressort que le droit d'association, dans mon opinion, est un droit démocratique, droit public, garanti de plus par la déclaration canadienne des droits.

Ce droit fondamental, je crois, ne peut être abrogé sous prétexte que les paragraphes 13 et 16 de l'article 92 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique donneraient cette autorité aux législatures provinciales. Le deuxième paragraphe de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, selon lequel la constitution canadienne repose sur les mêmes principes que celle du Royaume-Uni, consacre cette liberté de façon transcendante. Le premier paragraphe de l'article 91 donne au gouvernement fédéral le droit de faire des lois pour la paix, l'ordre et le bon gouvernement du Canada, alors que les paragraphes 7 et 27 précisent les droits du fédéral dans les domaines de la défense et du droit criminel. Il faut donc conclure que, tant que la constitution canadienne restera ce qu'elle est aujourd'hui, la Loi des relations ouvrières actuelles, avec son troisième paragraphe de l'article 6, est à mon sens ultra vires de la Législature et est une violation du droit constitutionnel et fondamental d'association.

Peut-être n'est-ce pas seulement pour répondre à la demande unanime du mouvement syndical, mais aussi par désir de replacer la Loi des relations ouvrières dans le cadre des droits constitutionnels que le gouvernement a résolu d'abroger ce bill. Nous espérons enfin que le gouvernement aura le même souci de maintenir les droits constitutionnels d'association dans son étude sur les autres aspects (sic) du bill 54. Merci, M. le Président. »⁴⁶⁴

Projet de loi 45 (1977)

Thérèse Lavoie-Rioux (PLQ)

« Mme Lavoie-Roux: M. le Président, j'écoutais les arguments du député de Saint-Jacques-Montcalm...

M. Chevette: Joliette-Montcalm. Saint-Jacques fait partie d'une paroisse de Montcalm, mais c'est Joliette.

Mme Lavoie-Roux: Joliette-Montcalm. Ce sont des vieux liens qui m'ont fait dire Saint-Jacques-Montcalm.

⁴⁶⁴ *supra* note 272 à la p B-58 (Madeleine Parent - CCT) .

M. Chevette: Affectueux, j'espère.

Mme Lavoie-Roux: Certainement... selon les-quels il peut y avoir des retards dans la poste... Si vous tenez compte de l'article 46, de toute façon, vos 90 jours ne commencent uniquement qu'après la réception, par le ministre. Je ne comprends pas que votre argumentation tienne, compte tenu de l'article 46.

[...]

Mme Lavoie-Roux: Mais l'article 46 ne vous permet pas de...

M. Chevette: J'admets que l'article 46...

Mme Lavoie-Roux: Même si j'acceptais tous vos arguments, quand vous lisez bien l'article 46: " Le droit à la grève ou au lock-out est acquis quatre-vingt-dix jours après la réception par le ministre de la copie de l'avis... " Même si j'acceptais tous vos arguments au point de départ, M. le député de Joliette-Montcalm, cela ne tient pas, compte tenu du contenu de l'article 46. N'êtes-vous pas d'accord avec cela ? »⁴⁶⁵

« Mme Lavoie-Roux: Je pense qu'il y a ambiguïté, il ne faudrait pas qu'il y ait de confusion. Je pense que le député de Notre-Dame-de-Grâce croit que M. le député de Joliette-Montcalm n'intervient pas sur son temps, mais sur le temps du député de Joliette-Montcalm.

Le Président (M. Clair): Oui, le député de Joliette-Montcalm intervient sur son temps.

Mme Lavoie-Roux: Oui, d'accord. »⁴⁶⁶

Projet de loi 59 (1978)

Ginette Gosselin (FIIQ)

« Nous demeurons donc soumis au Code du travail en vigueur actuellement, tout en devenant régis par quelques nouveaux articles dudit projet, ce qui n'est pas sans

465 DC, PL 45 *supra* note 307 à la p B-9895 (Mme Thérèse Lavoie-Rioux - PLQ).

466 *Ibid* à la p B-9901 (Thérèse Lavoie-Rioux - PLQ).

entraîner plusieurs complications, sur lesquelles nos présentes revendications sont centrées.

Elles portent sur l'ensemble du projet comme suit:

En ce qui concerne l'article 2 du projet de loi 59 qui modifie l'article 97a du code, ce dernier vise à interdire à l'employeur l'utilisation de briseurs de grève dans des cas spécifiques, à savoir généralement lorsque la grève de l'association de salariés en cause fut déclarée conformément aux articles 99 du code, 99k et 99I du projet. Or, on sait que, dans chacun desdits articles, un avis de grève, l'un de 8 jours et l'autre de 48 heures, est exigé. L'avis de 8 jours édicté par l'article 99 s'applique à tous les salariés à l'emploi d'un service public, en l'occurrence, suivant la définition même du code, un hôpital, et ce, en sus des nouveaux articles 99k et 99i du projet de loi 59.

L'article 99a du même projet précise par ailleurs: " A l'exception de la section 1a) du chapitre IV, les dispositions du présent code s'appliquent aux relations de travail dans les secteurs public et parapublic, sauf dans la mesure où elles sont inconciliables avec celles du présent chapitre. "

Cependant, dans quelle mesure ces deux avis seront-ils considérés, probablement après coup, pour déclarer une grève achevée illégale, comme inconciliables ? Quand, dans les notes explicatives du projet de loi sous étude, on retrouve, au paragraphe d), l'objet suivant: "Assujettir le droit à la grève ou au lock-out à l'avis préalable." Avait-on négligé de considérer l'article 99 ? Dans quelle mesure ? Il y aurait sûrement lieu de le préciser.

La même remarque s'applique en regard de l'ordonnance prévue à l'article 99 et de la décision prévue à l'article 99I du projet. Il n'est pas évident que ces deux articles sont inconciliables au sens de l'article 99a et, pourtant, il est clair qu'ils font double emploi et donc occasionnent une double sanction, alors que, par ailleurs, rien de tel n'est prévu pour le lock-out.

Soulignons enfin que seule la liste de services essentiels déposée suivant l'article 99j du projet de loi est prévue à l'article 97a sous étude, plus particulièrement au paragraphe bii), comme restriction à l'interdiction du recours par l'employeur aux briseurs de grève. Pourquoi avoir négligé, puisqu'il faut peut-être parler ici de négligence, de prévoir la liste qui devrait être déposée par nous en vertu de l'article 5a des dispositions transitoires ?

Au sujet de l'article 4 du projet de loi qui modifie le code actuel par l'insertion, après l'article 99, du chapitre Va intitulé "Dispositions particulières applicables aux

secteurs public et parapublic”, la remarque que nous faisons valoir ci-haut en ce qui a trait au double avis de grève, 99 d'une part et 99k de l'autre, et, à la double sanction, injonction d'une part et suspension du droit de grève de l'autre, trouvent à nouveau leur raison d'être. Si la justification de cette double législation était que la définition de “ services publics ” utilisée à 99 et celle des secteurs public et parapublic, au chapitre Va, différait, il y aurait lieu de prévoir dans quelle mesure certaines des dispositions s'appliquant à l'une et/ou à l'autre, à première vue, sont inconciliables au sens de 99a.

En ce qui a trait à l'article 99a encore, il appert que l'édiction de cet article fait suite à nos recommandations devant la commission Martin. Or, il appert, d'autre part, en vertu de l'article 6 dudit projet de loi, que nous sommes exclus de son application. Nous espérons à nouveau qu'il ne s'agit là que d'un oubli et non d'une intention voilée de répéter les abus que l'absence d'une disposition à cet effet a occasionnés les années précédentes.

Quant à l'article 99e, qui traite du conseil d'information, nous réitérons, par la présente, les remarques que nous faisons valoir devant la commission Martin qui, semble-t-il, se sont révélées infructueuses. Nous demandons donc le retrait de cette disposition, pour les raisons qu'on a mentionnées au début.

L'article 99h, pour sa part, en rapport avec le dépôt des offres syndicales et patronales, se réfère, d'une part, à l'association accréditée et, d'autre part, à l'employeur ou l'autre partie. Faut-il entendre par là que chacune des associations accréditées affiliées à la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec devra déposer, dans chacun de ses établissements, une copie de ses offres et vice vers ? Cette disposition ne vient-elle pas en contradiction avec le projet de loi 55 qui tend à regrouper, pour fins de négociation, les parties syndicales d'un côté, les parties patronales de l'autre ? Cette remarque vaut du reste pour l'ensemble du projet de loi 59, au cours duquel on utilise indifféremment les expressions suivantes : “association accréditée”, une “partie”, “l'employeur”, un “établissement”, etc., sans nulle autre précision.

La création, à l'article 99i, d'un conseil sur le maintien des services de santé et des services sociaux vient à nouveau en conflit avec nos précédentes représentations. Nous exigeons donc l'abolition avec d'autant plus de vigueur qu'il n'est à aucun moment précisé quand ce conseil devra ou pourra parler, contrairement à ce qu'on a prévu pour le conseil d'information sur les négociations, si bien qu'il aura tout le loisir, si tel est son objectif, de se prononcer de plein droit, par exemple, chacune des journées que durera un conflit, de manière à créer un genre d'hystérie collective au

sein du public usager, autrement dit à avoir l'effet contraire à celui qui est sans doute recherché.

[...]

Bref, il nous apparaît clairement que ce conseil pourrait aisément, outre le rôle d'information qui lui est expressément dévolu, être utilisé comme source, non seulement de renseignements, mais également d'évaluation quant à l'application du deuxième alinéa de l'article 99i, suspension du droit de grève par le Conseil des ministres.

A première vue, il appert que l'article 99j est édicté de manière à donner une certaine prépondérance à la liste syndicale des services essentiels, au cas de mésentente. Or, une étude plus approfondie nous permet de conclure qu'il n'en est rien. La liste une fois déposée, en effet, ne pourra être modifiée par la suite. Ce principe vaudra également au cas de suspension du droit de grève par le lieutenant-gouverneur en conseil s'il est d'avis qu'une telle grève met en danger la sécurité ou la santé publique.

Pour recouvrer notre droit à l'exercice de la grève, il nous faudra donc modifier cette liste, c'est-à-dire s'entendre avec l'employeur et à ses termes, puisqu'à ce moment-là, on va être en demande. Pour les raisons précitées, nous demandons donc le retrait de cet article, plus spécifiquement du deuxième alinéa, car, au surplus, l'intérêt de négocier les services essentiels six mois ou davantage avant l'exercice du droit à la grève ne nous apparaît aucunement évident.

[...]

Il semble que le premier paragraphe de 99k vienne remplacer, dans les secteurs public et parapublic, l'article 46 du présent Code du travail. Quant au deuxième paragraphe, nous faisons valoir à nouveau les remarques susmentionnées, en ce qui concerne la dualité d'avis, soit celui de 99 et celui sous étude.

Une remarque additionnelle s'impose. On utilise à cet article l'expression "une partie peut déclarer la grève ou le lock-out" et non plus l'expression consacrée à l'article 99 et maintes fois interprétée par la jurisprudence "la grève est interdite". Nous nous inquiétons de la portée de ce changement. Aura-t-il pour effet de rendre inopérant l'article 47 et, par conséquent, de signifier que la convention n'aura plus d'effet à la date de son expiration, même si aucune grève ou lock-out n'est déclaré ? On ne parle plus ici en effet de l'interdiction d'exercice du droit de grève ou de lock-out, lesquels sont liés à cause de l'article 97 du code, mais d'une simple déclaration de grève ou de lock-out. Ne vaudrait-il donc pas mieux reprendre ici les termes utilisés à l'article 99 et dont l'interprétation par la Cour d'appel nous confirme le sens de manière à rendre

cet article concordant avec l'objet visé par les notes explicatives au paragraphe d) plus particulièrement, celui qui disait: "D'assujettir le droit à la grève ou au lock-out à un avis préalable et d'exiger la conclusion d'une entente pour le dépôt de la liste prévue ci-dessus comme condition préalable à l'exercice du droit de grève. "

Quant au troisième paragraphe de cet article, celui qui dit qu'un avis de grève ne pourrait être envoyé avant le jour pour lequel il avait été précédemment envoyé, sa rédaction nous semble à tout le moins confuse et pas tout à fait claire. Au sujet du deuxième paragraphe de l'article 99 paragraphe I), nous réitérons également nos remarques précédentes dans le sens qu'il y aurait dédoublement de sanction quant à la suspension du droit de grève, à cause de l'article 99. Nous nous étonnons encore de toutes les précautions spécifiées en regard de la grève alors qu'aucune n'est prévue en cas de lock-out.

Quelle disposition prévaudra pour le maintien des services essentiels en cas de lock-out, comme nous le soulignons précédemment, alors que tout comme en cas de grève les effets seront identiques sur la santé et la sécurité publique ? »⁴⁶⁷

Projet de loi 17 (1983)

Pauline Marois (PQ)

« Donc, nous avons eu l'occasion - ce fut le cas pour votre formation politique – d'en débattre, d'en discuter, d'avoir des échanges avec des groupes avec lesquels on est en contact dans nos milieux respectifs évidemment, dans mon cas, c'est avec des groupes de femmes- ou avec des entreprises, des chefs d'entreprises, de telle sorte qu'on a pu avoir un certain nombre d'avis et le temps d'une certaine réflexion. Dire à ce moment-ci qu'on fait tout cela en catastrophe, à la fin d'une session, où on a l'impression qu'on va tout laisser passer et qu'on va regarder cela tout de travers, je pense qu'on a eu le temps, depuis le moment où ce projet est à l'étude, dans les différents organismes de notre milieu, de se faire une certaine idée, de se faire une opinion, d'être en accord ou en désaccord. [...] »⁴⁶⁸

467 Fédération des infirmières et infirmier du Québec, *Mémoire de la fédération des infirmières et infirmiers du Québec à la commission parlementaire sur le projet de loi no 59 intitulé « Loi modifiant le Code du travail »*, dans *Journal des débats de la commission permanente du travail et de la main-d'œuvre*, 1978 à la p B-5058-B-5060 (Mme Ginette Gosselin - FIIQ).

468 JD, PL 17 *supra* note 359 à la p 2347 (Mme Pauline Marois - PQ).

Pauline Marois (PQ)

« Ce qu'on tente de faire actuellement, c'est de bonifier et d'améliorer certaines règles du jeu de notre Code du travail qui font en sorte qu'on assainit le climat, qu'on évite des conflits inutiles, à toutes fins utiles, et que, finalement, peut-être on s'engage dans un processus où la concertation entre les employeurs et les employés s'avérera plus possible. Disons que nos bases étant assainies, il sera peut-être plus facile de s'engager dans cette perspective. Entre autres, les économies nordiques, du Nord de l'Europe, auxquelles je fais référence, sont des sociétés où il y a des tables de concertation permanentes où employeurs, décideurs, investisseurs, travailleurs et travailleuses de même que membres du gouvernement sont capables de s'asseoir ensemble et de décider d'un certain nombre de paramètres dans le développement de leur économie. [...]

Il faudrait aller bien plus loin. Beaucoup de gens nous l'ont souligné. Je peux vous dire que beaucoup de groupes de femmes me l'ont particulièrement dit et redit, souhaitant qu'on révisé en profondeur les règles du jeu de nos relations du travail par l'intermédiaire d'une refonte du Code du travail. [...]

Autre élément qui milite en faveur du rejet de cette motion de report. Ici je m'arrête à mon dossier en particulier, celui de la condition de vie des femmes au Québec. On sait qu'elles sont moins syndiquées que leurs collègues masculins, et ce qu'on retrouve au projet vient améliorer un peu cet aspect. On sait que le taux de syndicalisation dans le secteur des services est très bas, il est de l'ordre de 13 % ou de 15 %. Les femmes s'y retrouvent en très grande majorité. Elles n'ont donc que la protection que leur offre la Loi sur les normes du travail. L'accès à la syndicalisation, dans leur cas, viendrait sûrement améliorer leur situation. J'aimerais y revenir éventuellement. Si nous rejetons cette motion, il y a des améliorations pour les travailleuses qui désirent prendre un congé de maternité sans traitement, ce qui est intéressant pour l'ensemble des travailleuses du Québec. Je trouverais dommage que, par une motion de report ces femmes continuent à ne pas profiter de cet avantage qu'on retrouverait au projet d'amendement. Cela dit, et mon temps étant écoulé, malheureusement, il est assez clair que, de mon côté, je voterai contre cette motion de report. Merci, M. le Président. »⁴⁶⁹

Pauline Marois (PQ): « Mme Pauline Marois Mme Marois: Merci, M. le Président. Mon intervention sera relativement brève. Je tenterai de faire le tour des améliorations qui sont apportées au Code du travail par le projet de loi no 17 et,

⁴⁶⁹ Ibid.

évidemment, qui touchent le dossier des femmes ou de leurs conditions de vie. On a constaté, on le constatera encore mieux au moment de son application, que les modifications apportées par la loi 17 ont un caractère clairement positif pour l'ensemble des salariés du Québec et, particulièrement, pour les travailleuses. Elles visent substantiellement à accorder tant aux travailleurs qu'aux travailleuses une protection accrue dans le domaine des relations du travail. Je pense entre autres aux articles qui ont pour effet de simplifier et d'accélérer le processus de requête en accréditation syndicale. On sait que dans l'état actuel de la loi, le droit d'association n'est, à toutes fins utiles, qu'une illusion tellement sont nombreuses toutes les embûches légales et interminables aussi, les délais imposés. [...]

Le projet de loi, entre autres, va permettre d'éviter le recours à des mesures dilatoires de différents ordres qui sont destinées souvent à retarder ou à empêcher l'accréditation. Des mesures sont aussi prises par le projet de loi pour assurer la protection des salariés face à l'exercice du droit d'association. D'autres dispositions du projet qu'on étudie visent à accélérer l'arbitrage de différends et de griefs. Je sais combien c'est ennuyeux, pour avoir été moi-même gestionnaire, qu'on ait des causes pendantes, si on veut, puisque c'est de ça dont il s'agit, sans savoir si gain de cause sera donné à une partie ou à l'autre; on travaille un peu dans une certaine insécurité. Je ne pense pas qu'on ait à y gagner à laisser cette insécurité exister. Je pense en particulier à la négociation de la première convention collective. On peut penser aussi, dans ce projet, à l'arbitre unique qui aura le devoir d'imposer une première convention collective lorsqu'il va constater que les parties ne peuvent arriver à un règlement par voie de négociation. Je pense que c'est un mieux par rapport à ce qui existe maintenant, toutes les mesures qu'on y retrouve, antibriseurs de grève, qui viennent combler des lacunes qui ont été décelées avec le temps et avec l'expérience des six dernières années relativement à ces mesures qu'on avait déjà adoptées par le passé. [...]

Évidemment, je voudrais m'arrêter en particulier sur une modification à une loi parce que, par le projet qui est devant nous, nous modifions également la Loi sur les normes du travail quant au congé de maternité. Cette modification est définie par l'article 104 du projet de loi qu'on étudie maintenant. Elle a pour effet principal la prolongation du congé de maternité, sans solde, évidemment, on s'entend, c'est-à-dire que ce congé n'est pas rémunéré, mais sans que cette prolongation n'ait d'influence sur le coût des indemnités de vacances - c'était une remarque, une demande des entreprises, entre autres - qui sont prévues dans le cadre de la Loi sur les normes du travail. On demandait qu'elles ne soient pas modifiées en profondeur. Le gouvernement, d'ailleurs, verra à fixer par règlement ce qui serait couvert comme avantages sociaux

au moment de ce congé sans solde que voudrait prendre une femme à la suite d'une maternité. Ce congé pourra être étendu sans implication financière pour les employeurs. On le sait, ceci aurait pu avoir pour effet, même si on ne le dit pas, malheureusement, de faire en sorte que les personnes responsables de la décision d'emploi éliminent certaines femmes en âge de procréer. Je ne sais pas si ça pourrait s'adresser à une ministre à ce moment-là, je ne pense pas que les électeurs et électrices aient à faire ce choix. Sous toute espèce d'éléments cachés qu'on fasse de la discrimination à l'endroit des femmes qui sont susceptibles d'avoir des enfants...

Remarquez qu'on en souhaite dans nos sociétés mais actuellement on ne veut pas trop en payer le prix. Ce sont souvent les femmes qui en paient le prix. C'est donc ce qu'on a tenté de faire sans trop mettre de poids non plus sur l'employeur, de telle sorte que ces femmes continuent d'avoir accès au marché du travail et surtout aient un droit à une maternité désirée, plus affranchies qu'elles ne l'étaient dans le passé d'un certain nombre de pénalités qui font en sorte que les femmes, parce qu'elles étaient enceintes, devaient souvent quitter leur emploi sans possibilité d'y revenir. Ce qu'offre le projet de loi c'est une garantie au retour à l'emploi, si on veut. C'est cela que cela permet de sorte que cette femme aura priorité à la fin de ce congé de maternité sans solde. J'arrive à un autre volet du projet de loi parce que j'ai tenté de faire état ici de ces éléments très positifs. Je voudrais dire en même temps qu'il est très loin de répondre aux besoins de la grande majorité des travailleuses québécoises. La majorité des travailleuses ne sont ni syndiquées ni syndiquables. Vous allez me dire: Mais non, tout le monde est syndicable, à partir du moment où on est sur le marché du travail c'est possible de se syndiquer. C'est possible en théorie, ce n'est pas possible en pratique. Ceci, entre autres, à cause du régime actuel d'accréditation qui est un régime par entreprises ou employeurs. Sept travailleuses sur dix au Québec sont actuellement dans cette situation, c'est-à-dire non syndiquées. La plupart se retrouvent massivement dans les secteurs du commerce, des finances, des assurances, de l'immeuble, de l'hôtellerie et de la restauration. Pour ces femmes, habituellement et de façon générale, les salaires sont bas, les chances d'avancement minces, les conditions de travail précaires et la sécurité d'emploi évidemment nulle. Quand je fais la description de ces secteurs, on sait que ce sont les entreprises dont les unités sont très souvent morcelées ou ce sont des entreprises uniques et pour lesquelles la syndicalisation des personnes est quasi impossible. Donc, la possibilité pour elles de se syndiquer sur une autre base signifierait qu'elles puissent se donner des moyens d'action, des moyens de communication, qu'elles puissent briser l'isolement et remplacer l'arbitraire parce que l'arbitraire existe encore malheureusement dans certains cas. Je ne dis pas que c'est dans la majorité des cas mais il existe. Donc, remplacer l'arbitraire par des conditions négociées, de se doter d'un outil pour faire

valoir les revendications des femmes sur le plan, entre autres, par exemple, de la discrimination, des responsabilités parentales parce qu'on parle de congé de maternité et moi je préférerais de congé parental impliquant par là que les hommes, à la suite d'une maternité vécue par leur femme, pourraient cependant, lorsque la femme décide de retourner sur le marché du travail, prendre la relève pour un an, au moment où l'enfant est très jeune. Ce n'est pas impensable ou inimaginable, au contraire, je pense que c'est souhaitable.

On pourrait aussi retrouver la défense ou l'établissement de règles en ce qui concerne le harcèlement sexuel, la formation professionnelle et j'en passe. Il y a eu dernièrement un congrès de relations industrielles à l'Université Laval, le 38e congrès, qui a fait ressortir entre autres que la syndicalisation au Québec connaissait une certaine stagnation, voire même un certain recul. Si le taux de syndicalisation dans le secteur public dépasse 80 % actuellement, le secteur privé lui, fait figure de parent pauvre et c'est très clair: 27 %. La syndicalisation est particulièrement faible dans le secteur privé des services. Là, c'est 13 % des employés qui sont syndiqués. Je reviens à ce que je disais tout à l'heure: emplois occupés par une majorité de femmes. Souvenons-nous aussi, regardons, écoutons, ayons accès aux études qui se font un peu partout concernant la condition de vie des femmes. On sait que c'est d'abord dans le domaine des services que sera développée la majorité des emplois de demain. Pensons, entre autres, aux changements technologiques. On sait que ce sera le secteur des services qui sera le plus touché, sur le plan positif comme sur le plan négatif.

Si c'est cette situation de services dans lesquels vont se créer des emplois nouveaux et que les femmes continueront d'y participer, si c'est dans ce secteur de notre économie que la syndicalisation est le moins possible, vous pouvez conclure autant que moi que tous les avantages dont peuvent disposer les travailleurs et les travailleuses, et particulièrement les travailleuses, par l'implantation de nouvelles règles du jeu en ce qui concerne le Code du travail, elles n'y auront pas accès parce qu'elles ne pourront se syndicaliser. C'est mon point de vue. Il faut en venir à une seconde étape. Une fois passée celle que nous étudions maintenant, qui est une bonification très nette des règles du jeu, il faut passer à une autre étape qui est une révision en profondeur de notre Code du travail. Cette révision en profondeur – le ministre du Travail l'a d'ailleurs mentionné à plusieurs reprises - doit se faire en étroite collaboration avec tous les partenaires impliqués dans le développement socio-économique du Québec. Que ces partenaires soient des chefs d'entreprises, des associations patronales, des travailleurs ou des travailleuses syndiqués, membres d'associations de travailleurs ou que ce soit le gouvernement, il pourrait aussi y avoir, associés à cette démarche, des gens qui ont une longue expérience de réflexion et d'analyse, qui se trouvent dans les

universités, dans nos collèges ou qui sont dans le monde très concret de la recherche opérationnelle. Ces gens pourraient être associés à la démarche, de telle sorte qu'on puisse arriver à repenser nos règles du jeu à l'égard de l'ensemble du Code du travail afin de passer à travers ce sujet tant et tant controversé. On a toujours peur du changement. Soit dit en passant, c'est un des facteurs, à mon point de vue, pour lesquels on s'oppose à cette fameuse négociation multisectorielle ou cette syndicalisation multipatronale, si on veut. Cela m'amuse beaucoup d'ailleurs d'entendre les gens s'opposer à cette négociation qui, semble-t-il, va rendre absolument impossible la vie de tout le monde. Il faudrait peut-être se souvenir que nous avons au Québec ce qu'on appelle une loi sur les décrets et qu'il existe dans les faits, sur le territoire québécois, un certain nombre de décrets. On a sûrement entendu parler des décrets des coiffeurs pour dames et pour hommes. Il y a un collègue d'en face qui parle des décrets des garages, de la mécanique automobile, pour couvrir les mécaniciens et éventuellement les mécaniciennes, ça commence, il y a des femmes qui y vont. Cette Loi sur les décrets de conventions collectives existe depuis de nombreuses années. D'ailleurs, il faudra la réviser parce qu'elle semble désuète à certains égards. Elle est une forme de regroupement ou de négociations sectorielles. Il y a un comité paritaire qui administre le décret, qui est formé de représentants de travailleurs et de travailleuses et de représentants des employeurs. À part égale, on s'assoit autour d'une table et on s'entend sur les conditions de travail des personnes, des travailleurs et des travailleuses qui œuvrent dans ce secteur industriel. L'exemple que je connais le mieux, puisque je m'en suis préoccupée à cause des femmes qui y sont en nombre important, c'est le secteur des textiles et du vêtement. Il existe dans ce secteur des décrets en nombre important, peut-être trop d'ailleurs - c'est là qu'on pourrait peut-être travailler - et il existe aussi des comités paritaires. Que je sache, on réussit, bon an mal an, à s'entendre pas trop mal. Ce secteur traditionnel dans notre économie est en voie de sortir un peu du marasme dans lequel il a été plongé depuis un certain nombre d'années. On y introduit là aussi des changements technologiques. [...]

Je reviens à mon propos: comité paritaire qui existe dans ce secteur, décrets établissant les conditions de travail, et on y vit correctement et je pense que les entreprises, si elles continuent d'œuvrer dans ce secteur industriel, c'est parce qu'elles font plus que leurs frais, qu'elles sont capables d'aller chercher une rémunération de leurs investissements. Elles y sont encore et elles ont l'intention de rester dans ce secteur. Je me dis qu'au lieu de faire des discours un peu théoriques, de faire des discussions sans trop savoir de quoi on parle, on devrait peut-être s'appuyer sur ce type d'expérience, tenter d'extrapoler et aller un peu plus loin dans cette notion de comité paritaire et d'établissement de décrets pour mieux les articuler, évaluer l'expérience, la modeler progressivement aux réalités socio-économiques dans

lesquelles on se trouve et vivre ainsi une expérience de négociation multisectorielle. À ce moment-là, on aurait un peu moins peur. On serait un peu plus prêt à aborder cette question entre partenaires et, éventuellement, à modifier le Code du travail dans ce sens-là. Je pense que c'est la prochaine étape. Il ne s'agit pas d'en avoir peur. Il s'agit de la voir d'une façon réaliste, de se donner les moyens de l'aborder avec tous les instruments dont on peut disposer pour s'équiper et ainsi mieux comprendre et mieux vivre les changements qu'on veut y voir. Mais il faut le faire. À mon point de vue, c'est une urgence. Il faut que l'ensemble des intervenants dans le monde du travail essaient d'envisager tous ces changements, bien sûr, avec réalisme, mais aussi avec confiance. Il faut penser que ces mécanismes puissent être mis sur pied, puissent jouer pleinement leur rôle, que nos partenaires y trouvent leurs intérêts, mais y apportent aussi un certain nombre d'éléments qui vont contribuer à améliorer, dans la société québécoise, les relations du travail. Il est sûrement temps que le syndicalisme soit reconnu comme un élément normal et indispensable de la vitalité économique - et j'insiste, de la vitalité économique - sociale et politique du Québec. Le projet de réforme du Code du travail que nous débattons actuellement s'inscrit dans cet objectif et aura pour effet de concrétiser davantage le droit d'association au Québec et il bénéficiera, je l'espère, à l'ensemble des travailleurs, particulièrement des travailleuses, mais aussi à l'ensemble des responsables et des propriétaires d'entreprises au Québec. Je vous remercie, M. le Président. »⁴⁷⁰

Hélène Robert (PQ)

« En effet, les observateurs s'entendent, cet article 45 préserve actuellement un équilibre chèrement acquis et que le projet de loi n° 31 menace d'ébranler avec les conséquences que l'on connaît. Et pourtant la sous-traitance existe, se pratique beaucoup au Québec. D'ailleurs, à travers tout le Canada, c'est au Québec où la sous-traitance est une réalité de près de 75 % des entreprises du Québec. Pourquoi alors maintenant vouloir l'étendre obstinément, avec les conséquences négatives sur le dos des petits salariés, une main-d'oeuvre largement constituée de femmes, de jeunes et d'immigrants et d'immigrantes? Ce sont ces humbles travailleurs qui aujourd'hui touchent 17 \$ ou 18 \$ de l'heure et à qui la sous-traitance n'offrirait plus brutalement qu'un taux horaire de 12 \$, ce sont eux que l'on pénalise en première ligne. Pourquoi? Pour être compétitifs. »⁴⁷¹

⁴⁷⁰ *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 111, juin 1983 à la p 2380 (Mme Pauline Marois - PQ).

⁴⁷¹ Québec, Assemblée nationale, *supra* note 448 à la p 46.

Projet de Loi 31 (2001)

Diane Lavallée et Lucie Desrochers (CSF)

« Vous savez que le travail rémunéré représente pour les femmes la voie privilégiée pour atteindre l'autonomie financière. Et donc les conditions de vie des travailleuses sont donc au centre des préoccupations du Conseil du statut de la femme. Et c'est dans cette perspective, d'ailleurs, que nous avons cru important de présenter un mémoire. »⁴⁷²

« Sans reprendre ici une description exhaustive de la situation des femmes sur le marché du travail et ce qui les différencie de celle des hommes, mentionnons le fait que les travailleuses sont concentrées dans le secteur des services et que les effets négatifs de la progression des emplois dits atypiques les affectent davantage que la main-d'œuvre masculine. »⁴⁷³

« Ainsi, le taux de syndicalisation des femmes plus élevé que la moyenne dans le secteur des services, qui est de 39,5 %, dévoile une réalité très différente lorsque le secteur privé est isolé des secteurs public et parapublic. Si l'appartenance syndicale des femmes atteint 66 % dans le domaine de la santé et des services sociaux et près de 80 % dans celui de l'enseignement, il n'est que de 8,4 % dans l'hébergement et la restauration et de 14,4 % dans le commerce. Cette situation est largement préoccupante. Donc, le Code du travail, dans le contexte du marché du travail actuel, ne représente plus, selon nous, l'instrument idéal qui permettrait l'exercice maximal de cette liberté parce qu'il laisse en plan un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs. »⁴⁷⁴

« Le projet de loi n° 31 propose une avenue intéressante par l'allègement des procédures d'accréditation. Toutefois, des modifications proposées ne sauraient, selon nous, se traduire par une augmentation notable de la présence syndicale dans les secteurs où se concentre la main-d'œuvre féminine. »⁴⁷⁵

472 Québec, Assemblée nationale, *supra* note 412 à la p 27.

473 *Ibid.*

474 *Ibid* à la p 27.

475 *Ibid* à la p 28.

« On constate, par ailleurs, les limites de cette loi pour permettre le regroupement d'une partie croissante de la main-d'œuvre dont les liens d'emploi ne répondent plus aux critères classiques du salariat. Si d'autres changements législatifs importants ne sont pas apportés, la législation québécoise continuera à faire obstacle à l'exercice concret de la liberté d'association d'un nombre de plus en plus important de travailleuses. En effet, l'augmentation du travail autonome et aussi à domicile exige une révision des lois du travail adaptées à de nouvelles réalités de formes d'emplois. »⁴⁷⁶

« Donc, de notre point de vue, le Code du travail devrait viser les objectifs suivants: accroître substantiellement le nombre des travailleuses et travailleurs ayant concrètement accès à la négociation collective de leurs conditions de travail et atténuer les effets négatifs des changements survenus dans le marché du travail par le recul du salariat classique au profit des formes atypiques d'emploi. »⁴⁷⁷

Elles appuient la création de la commission des relations de travail : « dont le mode d'organisation et de fonctionnement permettra notamment de simplifier et d'accélérer les démarches des associations en vue d'obtenir leur accréditation. »⁴⁷⁸

« La forte hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes depuis une vingtaine d'années constitue un des indices aussi de la précarisation de l'emploi issu de l'éclatement des formes de travail. Le travail autonome n'est pas en soi une source de précarité. Toutefois, une bonne part de la croissance de ce type de travail ne se traduit pas par la multiplication d'entrepreneurs véritablement indépendants. Il s'agit très souvent de travailleuses qui exécutent, à titre de pigiste ou de contractuelle, des tâches qui, il y a peu de temps encore, l'étaient par l'entremise de salariés des entreprises souvent syndiquées et à des conditions de travail... avec des conditions de travail souvent beaucoup plus avantageuses.

Malheureusement, il y a un nombre croissant d'entre eux qui se trouvent en situation de précarité. Leur peu d'autonomie et leur lien de dépendance économique et de subordination avec un nombre très restreint de donneurs d'ouvrage, parfois un seul,

476 *Ibid.*

477 *Ibid.*

478 *Ibid.*

un seul employeur, font en sorte que leur situation s'apparente beaucoup plus à celle de salariés, sauf en matière de protections diverses. Souvent, leur employeur choisit, de cette façon, de faire effectuer le travail pour éviter d'assumer les coûts liés au personnel salarié, tant en ce qui a trait aux conditions de travail qu'à la participation obligatoire aux programmes publics de sécurité sociale. Dans de telles circonstances, la flexibilité recherchée par l'entreprise est atteinte au prix d'une dégradation des conditions de travail. »⁴⁷⁹

« Nous sommes donc déçus de la décision du gouvernement de renoncer ? ce qu'on en perçoit ? À faciliter la détermination du statut de salarié dans le Code du travail pour les travailleuses autonomes ou travailleurs autonomes dits dépendants. Malheureusement, il n'y a pas, dans cette disposition, de progrès pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs autonomes dits dépendants. Les dispositions du projet de loi n° 31 ne s'appliquent en effet qu'aux personnes déjà à l'emploi de l'entreprise et membres de l'association accréditée, et, tel que nous le comprenons, ne leur garantit pas non plus la préservation de leur statut de salarié. On sait que seul un avis de la Commission des relations de travail sur les conséquences des changements proposés peut être amené sans contraindre l'employeur à aller de l'avant. »⁴⁸⁰

« C'était qu'on estime que le Code du travail devrait préciser qu'une personne qui effectue un travail pour un employeur contre rémunération est présumée salariée et qu'en cas de contestation du statut de salarié ou du salarié l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet de litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant. Une telle disposition exprimerait en quelque sorte un préjugé favorable du statut de salarié dans les relations de travail et pourrait faciliter les règlements en faveur des travailleuses. »⁴⁸¹

« Selon différentes estimations, le personnel qui transite par ces agences est composé de femmes dans des proportions qui varient jusqu'à 75 %. Et, dans le secteur du travail de bureau où ce mode de dotation est particulièrement répandu, la proportion se situe autour... entre 70 et 90 %. Il se crée alors une relation de travail mettant en présence trois parties, soit le salarié, l'agence de placement temporaire et l'entreprise

479 *Ibid.*

480 *Ibid* à la p 29.

481 *Ibid* à la p 30.

cliente. Les droits du travail sont mal adaptés à une relation triangulaire, et cette lacune nuit à une application des lois pour les travailleuses concernées.

Un des problèmes liés à ce type de relations de travail est la désignation de l'employeur. Il est clair que les salariés ont avantage à ce que l'agence soit considérée comme employeur pour l'application de la Loi des normes du travail. »⁴⁸²

« Et, comme on vous disait, oui, il y a de la jurisprudence intéressante qui s'adresse particulièrement à des travailleurs masculins, dans les domaines du camionnage particulièrement, là où on retrouve peu de femmes, malheureusement ? ça viendra peut-être, remarquez. Mais il reste qu'il y a beaucoup de femmes qui bénéficieraient... qui sont dans des emplois de travailleurs autonomes, soit comme journalistes, graphistes, traductrices, et qui pourraient en bénéficier mais qui ne sont pas en nombre suffisant pour entreprendre des poursuites devant les tribunaux et en assumer les coûts. Donc, ça viendrait faciliter leur demande de changement de statut. »⁴⁸³

« Dans la région, ici, il y a de plus en plus, surtout des femmes, beaucoup de femmes qui travaillent de façon autonome, soit par le biais d'agences auxquelles vous avez fait référence tout à l'heure ou à titre contractuel pour des entreprises. Et je trouve un peu décourageant, surtout pour la génération qui s'en vient, celle qui nous suit, de voir qu'on n'a pas avancé quasi d'un iota dans ce domaine-là. Alors, pour ces gens-là, pour ceux aussi qui sont actuellement sur le marché du travail dans ces domaines très particuliers, qu'est-ce qu'on aurait pu faire comme législateur, et ça, ça nous rejoint tous, qu'est-ce qu'on aurait pu faire pour améliorer cette situation-là ? »⁴⁸⁴

« C'était la transformation du statut de salarié vers celui d'autonome, qui était évidemment plus ou moins volontaire, et ce statut-là évidemment... évidemment, ça ne touchait pas un très grand nombre de personnes, mais ça touchait trois fois plus souvent les femmes que les hommes. Ça, c'est une donnée qui nous a inquiétées aussi. Puis, de la façon dont on voit les choses, c'est que la progression du travail autonome apporte beaucoup de précarité. C'est pour ça qu'on s'en préoccupe. »⁴⁸⁵

« Mme Lavallée (Diane): Nous, ce qu'on pense, c'est quand on travaille sur le Code du travail, on peut... ça a comme objectif de permettre, selon moi, non pas de mettre un bâillon ou de rendre plus difficile l'accès à la négociation. Donc, on pense que

482 *Ibid.*

483 *Ibid* à la p 32 (Diane Lavallée - CSF).

484 *Ibid* à la p 35.

485 *Ibid* à la p 37 (Lucie Desrochers - CSF).

toute la question du statut de salarié et d'autonome dépendant qui pourrait se régler faciliterait donc une certaine façon, un accès à une forme de syndicalisation ou à un regroupement de travailleurs dans une entreprise, certaines personnes, donc ça serait à son avantage. Et c'est sûr que là il n'en est pas question, mais ce qu'on a toujours souhaité, c'est de permettre à des femmes qui sont dans de multiples secteurs, comme notamment dans un centre commercial, de pouvoir avoir accès à de la syndicalisation par l'accréditation multipatronale, et ça, on pense que ça favoriserait et ça permettrait d'accroître la syndicalisation de plusieurs femmes dans des emplois souvent précaires, morcelés dans différentes entreprises. Donc, ce sont toutes des avenues qui pourraient être répertoriées quand on regarde le Code du travail évidemment. »⁴⁸⁶

M. Désilets : « Donc, à long terme, il pourrait y avoir une espèce d'ouverture. »

Mme Lavallée (Diane) : « Et aussi, il y avait... oui, puis toute la question de l'appel aussi au regroupement sur la base de professions, comme c'est le cas pour le statut de l'artiste. On pense qu'il y a de plus en plus de gens qui sont des travailleurs autonomes et qui sont regroupés sur des bases de corporation et qui auraient un intérêt à se regrouper et qui seraient intéressés à se regrouper pour négocier des conditions de travail plus uniformes. On peut penser à des gens qui sont déjà pigistes mais qui sont journalistes, qui sont traducteurs, qui sont, je ne sais pas... traducteurs, photographes, interprètes, et tout ça. Ça pourrait être des gens qui, sur une base professionnelle, puissent se regrouper et négocier des conditions de travail, comme c'est le cas pour le statut de l'artiste notamment.

Donc, il y a des lois qui sont à regarder, sans que ça soit le Code du travail, mais je pense que ça amène une réflexion sur l'ensemble des conséquences et des problématiques que vivent différents types de travailleurs. Et je pense que c'est une invitation qui est faite fortement au ministère du Travail de poursuivre les réflexions au gouvernement, de poursuivre les réflexions pour bonifier tous les aspects qui touchent les différentes formes de travail qui sont de plus en plus complexes et multiples. Présentement, on n'est plus dans le salariat classique comme c'était le cas au départ, quand on a instauré le Code du travail. Donc, ça nécessite de regarder sous tous ses angles ces différentes formes de travail. »⁴⁸⁷

486 *Ibid* à la p 40 (Diane Lavallée - CSF).

487 *Ibid* (Diane Lavallée - CSF).

ANNEXE D

MENTION DES FEMMES PAR RAPPORT AUX ARTICLES SÉLECTIONNÉS DANS TOUS LES PROJETS DE LOI ÉTUDIÉS

Tableau 4.2 : comparaison des mentions des femmes par projet de loi

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
13	Association de la chaussure (M. Crète)« [...]on a affaire à des employés de 17, 18, 19, 20 ans qui sont excessivement impressionnables et toujours j'exclus les menaces et l'intimidation. Puisque dans l'économie générale de la loi, M. le Président, le mineur est restituable pour						

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
	<p>cause de lésion, bien, elles sont des mineures, ces jeunes filles-là. Je parle principalement de la main-d'oeuvre féminine impressionnable et influençable et je soumetts que ceci fausse réellement la liberté d'association du salarié. »ⁱ</p> <p>Réponse de Mme Madeleine Parent : « M. le Président, je veux seulement m'opposer à ce qu'un représentant patronal se serve de</p>						

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
	<p>l'excuse que la main-d'œuvre féminine, jeune, peut être plus impressionnable que les autres. Je pense que les femmes qui travaillent ont autant de jugement, sont aussi responsables que n'importe quel autre individu. »ⁱⁱ</p>	<p>PL 17 (1983)</p>					
<p>14, 15, 16</p>		<p>Mme Marois : « Des mesures sont aussi prises par le projet de loi pour assurer la protection des salariés face à l'exercice du droit d'associationⁱⁱⁱ. Les articles ne sont mentionnés directement.</p>					

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
45			<p>M Arsenault : « Le droit à l'égalité, M. le Président, il faut bien comprendre... Quand je parlais des droits des femmes, en très grande majorité, on nous a prévenus, lors de ces échanges, que la Loi sur l'équité salariale, ce droit-là, gagné de haute lutte, serait en danger par la sous-traitance. [...] est-ce que le projet de loi n° 31 va appauvrir les travailleuses et les travailleurs du</p>				

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
			<p>Québec? Et, deuxième question, je reviens sur cette même question: est-ce que des employés, M. le ministre, est-ce que des employés peuvent être transférés en sous-traitance avec le droit d'exploitation et que 45 ne s'applique pas? ^{iv}</p>				
47.3				<p>M. Forget : « Supposons qu'on a, de façon prédominante, un syndicat masculin, et qu'on a quelques employées non syndiquées féminines (sic),</p>			<p>Mme Vivian Barbeau (FFQ) : « C'est un peu la même chose si vous reportez à tout ce qu'on avait sur les cas, par exemple, de viol. [...] Donc, si on le transpose ici, c'est dire que quelqu'un qui donne des preuves d'un comportement</p>

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977) et que le problème est de respecter un congé de maternité, on se rend un peu compte, à moins d'avoir affaire à des hommes qui sont singulièrement larges d'esprit là-dessus, altruistes, et tout ce qu'on veut, avec de beaux principes modernes, qu'on risque fort de pouvoir prédire d'avance comment le vote va se terminer. Je pense que c'est là, qu'on ne peut pas se défendre sur le	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002) répétitif contraire et qui la harcèle, qui la met dans une situation d'inconfort, une situation, oui, qui, à terme, peut avoir des effets pervers sur sa personne, bien c'est déjà une menace à son intégrité. Donc, c'est comme intervenir au moment même où ces gestes-là se font et non pas attendre que la personne soit à ce point démunie qu'elle-même ne puisse plus intervenir et que ce sont, par exemple, les personnes qui travaillent dans les différents groupes qui doivent aller porter plainte parce que la personne est à ce point défaite qu'elle n'est plus en mesure
------	---------	--------------	--------------	---	--------------	--------------	---

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977) pouvoir de gérance ni le pouvoir sacré ou légitimant d'une majorité. Il reste que le problème de discrimination apparaît à tout le monde de façon flagrante et malgré que toutes les règles auraient été respectées. C'est cela, dans le fond, qu'un article comme celui-ci veut prévenir et veut donner à une minorité "minoritaire" et "minorisée" le pouvoir d'être entendue malgré tout. [...] » ^v M. Johnson	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002) d'intervenir.[...]. » ^{vi} La FFQ et la CIAT propose que la définition à l'article 81.18 soit : « Pour l'application de la présente loi, on entend par "harcèlement psychologique" une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié.» Et nous proposons de plus que le deuxième alinéa du nouvel article 81.18 se lise comme suit: «Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui est de nature à
------	---------	--------------	--------------	--	--------------	--------------	--

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
109. 1		<p>Mme Marois : Par rapport aux conditions de travail des femmes : « Je pense que c'est un mieux par rapport à ce qui existe maintenant, toutes les mesures qu'on y retrouve, antibriseurs de grève, qui viennent combler des lacunes qui ont</p>		<p>répond qu'il craint que l'amendement ouvre la porte à de l'ingérence des membres dans les décisions de l'exécutif syndical. La motion est rejeté.^{vii}</p>			<p>porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié. »^{viii}</p>

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
		<p>été décelées avec le temps et avec l'expérience des six dernières années relativement à ces mesures qu'on avait déjà adoptées par le passé. »^{ix}</p>					
111. 0.2						<p>M. Marois « Je vais répondre très rapidement, M. le Président. Dans le cadre de nos travaux globaux sur l'ensemble du Code du travail, qui a besoin de rajeunissement dans certains points et qui a aussi besoin d'ouvertures additionnelles pour répondre aux réalités d'une société qui évolue et pour faire en</p>	

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
						<p>sorte que le droit à la syndicalisation, le droit des hommes et des femmes qui le choisissent librement et démocratiquement puissent s'organiser, se syndiquer, on a procédé à un examen approfondi de cette question qui n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes. »^x</p>	
111. 10					<p>« Mme Lavoie-Rioux: Peu importe. Je voudrais proposer un amendement dans le sens que soit incluse la Corporation professionnelle des infirmiers et infirmières du Québec. [...] »^{xi}</p>		

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978) « Mme Lavoie-Roux:[...] c'est que dans le fonctionnement d'un hôpital, et particulièrement, dans un hôpital qui traverse un état de crise, très souvent, ceux qui en temps normal, auprès des patients [...] ou même en période régulière rendent le plus de services ou sont le plus souvent auprès des patients, sont vraiment les infirmiers et infirmières, et à plus forte raison, quand un état de crise survient, ce sont encore eux qui peuvent donner une évaluation au moins aussi rationnelle et aussi logique que les médecins peuvent en donner	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
------	---------	--------------	--------------	--------------	--	--------------	---------------

Art.	Bill 54	PL 17 (1983)	PL 31 (2003)	PL 45 (1977)	PL 59 (1978)	PL 72 (1982)	PL 143 (2002)
					<p>parce qu'ils sont des services essentiels et tout cela. [...] »^{xii} Le ministre du travail va rejeter l'amendement de la Députée, car il affirme devoir circonscrire le nombre de groupe si on en permet un de plus pourquoi pas les autres.^{xiii} La députée répond que de comparer les infirmières aux autres groupes de technicien de l'hôpital n'est pas adéquat, car ce sont eux et elles qui donne les soins directe aux malades 24h sur 24h^{xiv}</p>		

Références du tableau

- i Québec, Assemblée nationale, *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail*, 27e leg, 1er sess, no 3, juin 1963 à la p B-161.
- ii *Ibid.*
- iii Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 38, juin 1983 à la p 2380.
- iv Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 43, décembre 2003 à la p 12.
- v Québec, Assemblée nationale, *Débats de la Commission permanente du travail, de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la main d'oeuvre*, 31e leg, 2e sess, no 290, décembre 1977 à la p B-9720.
- vi *Ibid.*
- vii Québec, Assemblée nationale, *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 64, décembre 2002 à la p 152.
- viii *Ibid* à la p 147.
- ix Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 38, juin 1983 à la p 2380.
- x Québec, Assemblée nationale, *Assemblée nationale, Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Projet de loi 72 Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 32e leg, 3e sess, no 163, juin 1982 à la p B-7303.
- xi Québec, Assemblée nationale, *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 143, juin 1978 à la p B-5808.
- xii *Ibid* à la p B-5805.
- xiii *Ibid* à la p B-5809.
- xiv *Ibid.*

BIBLIOGRAPHIE

PROJETS DE LOI

- PL 54, *Code du travail*, 3e sess, 27e leg, Québec, 1964.
- PL 15, *Loi modifiant le Code du travail*, 4e sess, 27e leg, Québec, 1965.
- PL 50, *Loi modifiant le Code du travail*, 4e sess, 28e leg, Québec, 1969.
- PL 65, *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, 4e sess, 28e leg, Québec, 1969.
- PL 36, *Loi modifiant le Code du travail*, 1er sess, 29e leg, Québec, 1970.
- PL 61, *Loi modifiant le code du travail*, 2e sess, 29e leg, Québec, 1971.
- PL 45, *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 2e sess, 31e lég, Québec, 1977.
- PL 59, *Loi modifiant le Code du travail*, 3e sess, 31e leg, Québec, 1978.
- PL 35, *Loi modifiant ou abrogeant certaines dispositions législatives*, 4e sess, 31e leg, Québec, 1979.
- PL 72, *Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 3e sess, 32e leg, Québec, 1982.
- PL 17, *Loi modifiant le Code du travail et diverse dispositions législatives*, 4e sess, 32e lég, Québec, 1983.
- PL 11, *Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de relations du travail*, 5e sess, 32e leg, Québec, 1984.
- PL 4, *Loi sur la période de transmission des propositions salariales dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et de la fonction publique*, 1er sess, 33e leg, Québec, 1985.
- PL 37, *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2)*, 5e sess, 32e leg, Québec, 1985.
- PL 81, *Loi modifiant le Code du travail*, 1er sess, 34e leg, Québec, 1990.
- PL 15, *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives*, 2e sess, 34e leg, Québec, 1992.
- PL 116, *Loi modifiant le Code du travail*, 2e sess, 34e leg, Québec, 1994.
- PL 5, *Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*, 1er sess, 36e leg, Québec, 1999.
- PL 31, *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 2e sess, 36e lég, Québec, 2001.
- PL 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 2e sess, 36e leg, Québec, 2003.

- PL 143, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 2e sess, 36e leg, Québec, 2003.
- PL 31, *Loi modifiant le Code du travail*, 1er sess, 37e lég, Québec, 2003.
- PL 83, *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 1er sess, 37e leg, Québec, 2005.
- PL 51, *Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, 2e sess, 37e lég, Québec, 2006.
- PL 130, *Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en oeuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, 1er sess, 39e leg, Québec, 2011.
- Code du travail*, LRQ, 1964, c C-27.
- Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en oeuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, LRQ 2011, c C-16.
- Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*, LRQ 1999, c C-40.
- Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives*, LRQ 1992, c C-21.
- Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de relations du travail*, LRQ 1984, c C-45.
- Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, LRQ 2002, c C-80.
- Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, LRQ 2005, c C-32.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1978, c C-52.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1994, c C-6.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1969, c C-47, LRQ 1969, c C-47.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1970, c C-33.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1971, c C-44.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1990, c C-69.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 2003, c C-26.
- Loi modifiant le Code du travail*, LRQ 1965, c C-50.
- Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, LRQ 1969, c C-48.
- Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, LRQ 2006, c C-58.
- Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, LRQ 1983, c C-22.

- Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, LRQ 1977, c C-41.
- Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, LRQ 2001, c C-26.
- Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, LRQ 1982, c C-37.
- Loi modifiant ou abrogeant certaines dispositions législatives*, LRQ 1979, c C-32.
- Loi sur la période de transmission des propositions salariales dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et de la fonction publique*, LRQ 1985, c C-40.
- Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublic*, LRQ 1985, c C-12.
- Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-11.

DOCTRINES : MONOGRAPHIES ET OUVRAGES COLLECTIFS

- Beaudin, Geneviève, Yann Bernard, Louis Leclerc, André Sasseville, Suzanne Thibaudeau, Nicola Di Iorio, Jocelyne Tremblay et École du Barreau du Québec. *Droit du travail*, 2014.
- Boyd, Susan B., dir. *Challenging the public/private divide: feminism, law, and public policy*, Toronto ; Buffalo, University of Toronto Press, 1997.
- Brenner, Johanna. *Women and the politics of class*, New York, Monthly Review Press, 2000.
- Cossman, Brenda et Judy Fudge. *Privatization, Law, and the Challenge to Feminism*, University of Toronto Press, 2002, en ligne : <<http://www.mylibrary.com?id=202310>> (consulté le 17 avril 2014).
- Coutu, Michel, Laurence Léa Fontaine et Georges Marceau. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, Yvon Blais, Cowansville, 2009.
- Desrochers, Lucie, Julie Limoges, Élise Pelletier, Québec (Province) et Conseil du statut de la femme. *Répertoire des prises de position 1973-2013*, Québec (Québec), Conseil du statut de la femme, 2013, en ligne : <<http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-35-1705.pdf>> (consulté le 3 mai 2016).
- Dorlin, Elsa. *Sexe, genre et sexualité*, PUF, Paris, 2008.
- Dumont-Johnson, Micheline et Collectif Clio, dir. *L'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, coll Collection Idéelles, Montréal, Quinze, 1982.
- Dumont-Johnson, Micheline et Louise Toupin, dir. *La pensée féministe au Québec: anthologie, 1900-1985*, Montréal, QC, Editions du remue-ménage, 2003.

- Dumont, Micheline. *Découvrir la mémoire des femmes; Une historienne face à l'histoire des femmes*, Éditions du remue-ménage, Montréal, 2001.
- Eichler, Margrit, Université Laval et Groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes. *Les six péchés capitaux sexistes*, Québec, Groupe de recherche et d'échange multidisciplinaires féministes, Université Laval, 1985.
- Federici, Silvia. *Revolution at point zero: housework, reproduction, and feminist struggle*, Oakland, CA : Brooklyn, NY : London, PM Press ; Common Notions : Autonomedia ; Turnaround, 2012.
- Glaser, Barney G. *Emergence vs forcing: basics of grounded theory analysis*, Mill Valley, CA, Sociology Press, 1992.
- Glaser, Barney G et Anselm L Strauss. *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Chicago, Aldine Pub Co, 1967.
- Glaser, Barney G, Anselm Leonard Strauss, Kerralie Ouevray, Marc-Henry Soulet et Pierre Paillé. *La découverte de la théorie ancrée stratégies pour la recherche qualitative*, Paris, A Colin, 2010.
- Glenn, Evelyn Nakano. *Unequal freedom: how race and gender shaped American citizenship and labor*, Cambridge, Mass, Harvard University Press, 2002.
- Hart, H. L. A. *The concept of law*, 2nd ed, Oxford : New York, Clarendon Press ; Oxford University Press, 1994.
- Kergoat, Danièle. *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012.
- Lacoursière, Jacques, Jean Provencher et Denis Vaugeois. *Canada-Québec: synthèse historique, 1534-2010*, New ed, Sillery, QC, Septentrion, 2011.
- Lamoureux, Diane. *Les syndicats à l'heure du féminisme*, N.d, coll université du Québec à Montréal, Montréal, 1979.
- Laporte, Gilles et Luc Lefebvre. *Fondements historiques du Québec*, Montréal, Chenelière/McGraw-Hill, 2000.
- Legault, Marie-Josée. *Ménagères et femmes collaboratrices la reconnaissance d'un statut de travail*, Commission consultative sur les travail et la révision du Code du travail, coll les publications du Québec, Québec, 1986.
- Lepage, Francine, Anne Gauthier, Hélène Paré, Québec (Province) et Conseil du statut de la femme. *Syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir : étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec*, [Québec], Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme, 1981.
- Mackey, Frank. *Black Then: Blacks and Montreal, 1780s-1880s*, Montréal, QC, CAN, McGill-Queen's University Press, 2004, en ligne : <http://site.ebrary.com/lib/uqam/docDetail.action?docID=10135262>.
- MacKinnon, Catharine A. *Toward a feminist theory of the state*, 1 ed, Cambridge, Mass, Harvard Univ Press, 1991.

- Millman, Marcia Ed et Rosabeth Moss Kanter. *Another voice feminist perspectives on social life and social science*, New York, Anchor Books Doubleday, 1975.
- Mura, Roberta, Université Laval, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe et Séminaire Critiques féministes des disciplines, dir. *Critiques féministes des disciplines*, Québec, Groupe de recherche multidisciplinaire féministe, Université Laval, 1988.
- Ollivier, Michèle. *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, coll Collection Outils de recherche, Paris, Harmattan, 2000.
- Pfefferkorn, Roland. *Genre et rapports sociaux de sexe*, Empreinte, Lausanne, Page deux, 2012.
- Piotte, Jean-Marc. *Du combat au partenariat: interventions critiques sur le syndicalisme québécois*, Québec, Éditions Nota bene, 1998.
- Plamondon, Ginette. *Mémoire sur le projet de Loi no 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, coll Avis (Québec (Province) Conseil du statut de la femme), Québec, Conseil du statut de la femme, Service des communications, 2002.
- Rouillard, Jacques. *Histoire du syndicalisme au Québec: des origines à nos jours*, Montréal, Boréal, 1989.
- . *Le syndicalisme québécois: deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal, 2004.
- . *Le syndicalisme québécois: deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal, 2004.
- Soares, Angelo et Christine Corbeil. *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997.
- Thwaites, James D. *Travail et syndicalisme: origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2007.
- Trudel, Marcel. *Deux siècles d'esclavage au Québec*, Nouv éd, coll Les cahiers du Québec Collection histoire, n°139, Montréal, Éd Hurtubise HMH, 2004.
- Weisberg, D. Kelly, dir. *Feminist legal theory: foundations*, coll Women in the political economy, Philadelphia, Temple Univ Press, 1993.

DOCTRINES : ARTICLES

- Arthurs, Harry. « Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century » [1967] XLV Rev Barreau Can 786-830.
- Brunelle, Christian. « Le système québécois de représentation au travail : une seule voix contre l'injustice, une seule voie vers la justice ? » (2012) 53 C D 133.
- Brunelle, Christian, Michel Coutu et Gilles Trudeau. « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme » (2007) 48:1-2 Cah Droit 5.

- Castel, Robert. « La citoyenneté sociale menacée » dans par Didier Draï, Raphaël Deleule et Yves Charles Zarka, *Le nouveau prolétariat*, Paris, Presses universitaires de France, 2008.
- Chagnon, Rachel, Lucie Lamarche et Francine Tougas. « La loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi et les femmes : Crier « Victoire » ou crier « Au loup ... »? » (2004) 16:2 Can J Women Law 317-341.
- Coiquaud, Urwana. « La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables : une relation pathologique ? » (2007) 48:1-2 Cah Droit 65.
- . « La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains » (2011) 66:4 Relat Ind 631-655.
- Corbeil, Christine et Francine Descarries. « D'espoir et de réalités : les stratégies de conciliation des mères en emploi » dans par Angelo Soares et Christine Corbeil, *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997, 123 - 149.
- Coutu, Michel et Gregor Murray. « Towards citizenship at work? An introduction » (2005) 60:4 Relat Ind 617-630.
- Delphy, Christine. « Le patriarcat, le féminisme et leurs intellectuelles » [1981] 2 Nouv Quest Féministes 58-74.
- Fudge, Judy. « After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? » (2005) 60:4 Relat Ind 631.
- Garant, Louis. « Le devoir de représentation et les associations de salariés depuis l'entrée en vigueur du projet de loi 45. » (1980) 35:3 Relat Ind 570.
- Guillemette, François. « L'approche de la Grounded Theory; pour innover » (2006) 26:1 Rech Qual 32-50.
- Hébert, S.J., Gérard. « Le Code du travail du Québec : Principales orientations » (1965) 20:1 Relat Ind 52.
- Hirata, Helena. « Division sexuelle du travail : état des connaissances » dans par Angelo Soares et Christine Corbeil, *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997.
- Kelsen, Hans. « La méthode et la notion fondamentale de la théorie pure du droit » (1934) 41:2 Rev Métaphys Morale 183-204.
- Legault, Marie-Josée et Philippe Bergeron. « La promotion des droits de la personne influe-t-elle sur l'évolution des plaintes portant sur le devoir syndical de juste représentation au Québec ? (1978-2005) » (2007) 48:1-2 Cah Droit 249.
- Malveaux, Julianne. « Comparable Worth and Its Impact on Black Women » dans D Kelly Weisberg, dir, *Applications of feminist legal theory to women's lives: sex, violence, work, and reproduction*, coll Women in the political economy, Philadelphia, Temple University Press, 1996.

- Martineau, Luc. « L'expérience des dispositions anti-briseurs de grève selon le Code du Travail (Québec) » (1980) 35:3 Relat Ind 555.
- Nadeau, Denis. « Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés: L'incontournable défi de la diversité » (2012) 53 C D 139.
- Noiseux, Yanick. « Le travail atypique au Québec: Les jeunes au coeur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi » (2012) 7:1 Rev Multidiscip Sur Empl Synd Trav 28.
- Perreault, Charles. « Les rapports collectifs de travail dans les secteurs publics et para-publics au Québec – Quelques paradoxes » (1974) 29:4 Relat Ind 840.
- Scott, Joan. « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique » [1988] no 37-38 Cah GRIF p 125-153.
- Stubbs, Margot. « Feminism and Legal Positivism » dans par D Kelly Weisberg, *Feminist legal theory: foundations*, Philadelphia, Temple University Press, 1993.
- Supiot, Alain. « Revisiter les formes d'action collectives » (2001) 7/8 Droit Soc 687-704.
- Vallée, Guylaine. « Les accords "atypiques" et le droit des rapports collectifs du travail » (1989) 44:3 Relat Ind 680.
- . « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail ? » (1999) 54:2 Relat Ind 277.
- Verge, Pierre. « Les instruments d'une recomposition du droit du travail : de l'entreprise-réseau au pluralisme juridique » (2011) 52:2 Cah Droit 135.

MÉMOIRES

- Action-Autonomie, Auto-Psy, Droits et recours Laurentides, Groupes régionaux de promotion et de défense des droits en santé mentale. *Une histoire à poursuivre dans le respect des droits des citoyennes et des citoyens. Plaidoyer pour une pleine reconnaissance de la promotion et de la défense des droits en santé mentale. Réflexion concernant le consentement à la circulation de renseignements personnels et le respect de la vie privée. (mémoire projet de loi no 83)*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Alliance des Communautés Culturelles pour l'Égalité dans la Santé et les Services Sociaux. *Mémoire sur le projet de loi 83 - Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.

- Alliance des maisons de soins palliatifs du Québec. *Mémoire de l'Alliance des maisons de soins palliatifs du Québec sur le projet de loi 83*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Alliance Québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH). *Commission parlementaire sur le projet de loi no 143 modifiant la Loi sur les normes du travail et autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission parlementaire de l'économie et du travail, 2002.
- AQRIPH. *Mémoire dans le cadre de la consultation générale sur le projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association canadienne de protection médicale. *Mémoire de l'Association canadienne de protection médicale. Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc. *Note de présentation sur le projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des aides familiales du Québec. *Mémoire présenté à La commission relative à l'économie et au travail, Projet de loi 143 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Association des centres de services sociaux, Fédération des centres locaux de services communautaires, Association des centres hospitalier et des centres d'accueil privés, Association des centres d'accueil du Québec. *Mémoire sur le régime de négociation collectives dans le secteur public et parapublic*, dans Journal des débats de la Commission du budget et de l'administration, 1985.
- Association des centres jeunesse du Québec. *Mémoire de l'Association des centres jeunesse du Québec à la Commission parlementaire des affaire sociales sur le projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des CLSC et des CHSLD du Québec. *Mémoire de l'Association des CLSC et des CHSLD du Québec sur le Projet de loi 83 - Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.

- Association des Commissions Scolaires Protestantes du Québec. *Commentaires et recommandations présentés par l'Association des Commissions Scolaires Protestantes du Québec*, dans Journal des débats de la Commission du budget et de l'administration, 1985.
- Association des conseils des médecins, dentistes et pharmaciens du Québec. *Mémoire sur le Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des conseils des médecins et des dentistes du Québec. *Mémoire relativement au projet de loi no 59*, dans Journal des débats de la Commission parlementaire du travail et de la main-d'œuvre.
- Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec. *Mémoire portant sur le projet de loi no 83 : Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des établissements privés conventionnés (AEPIC). *Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales concernant le projet de loi no 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures inc. *Fusion des fonds de recherche : Pourquoi? (projet de loi no 130)*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Association des fondations d'établissement de santé du Québec. *Mémoire dans le cadre d'une consultation sur le Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des gestionnaires en informatique du réseau sociosanitaire. *Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres propositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des groupes d'intervention en défense de droit en santé mentale du Québec. *Mémoire concernant le projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des Hôpitaux de la province de Québec. *Mémoire sur le projet de Loi no 59 « Loi modifiant le Code du travail »*, dans Journal des débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, 1977.

- Association des hôpitaux du Québec. *Mémoire sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des manufacturiers canadiens. *Mémoire soumis au ministre du travail relativement au projet de loi 17 modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.
- Association des manufacturiers du Québec. *Mémoire de l'Association des manufacturiers du Québec*, dans Journal des débats de la commission de l'économie et du travail, 1994.
- Association des médecins de CLSC du Québec. *Mémoire projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des résidences de personnes retraitées du Saguenay-Lac-St-Jean. *Normes du travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Association des Résidences et CHSLD Privés du Québec. *Pour une certification volontaire axée sur la reconnaissance et la participation du secteur privé. Mémoire concernant l'article 128 du projet de loi 83*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association des travailleurs et travailleuses de la restauration et de l'hôtellerie. *Mémoire commission parlementaire sur le projet de loi 143 Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail.
- Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS). *Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association francophone pour le savoir. *Pour mieux soutenir la recherche financée par les fonds publics. Mémoire de l'ACFAS dans le cadre des consultations particulières de la Commission des finances publiques à l'égard du projet de loi no 130*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Association médicale du Québec. *Des partenaires essentiels. L'implication des médecins dans l'implantation des réseaux locaux de services*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association pour le soutien et l'usage de la langue française. *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail concernant le projet de loi no 143*

- relatif aux normes du travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Association professionnelle des pharmaciens salariés du Québec. *Mémoire sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées. *Mémoire de l'Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées sur le Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association Québécoise de Défense des Droits des Retraités et pré-retraités (AQDR). *Mémoire dans le cadre du Projet de loi 83 modifiant la Loi sur la Santé et les Services sociaux. La certification des résidences privés d'hébergement avec services pour personnes âgées*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association québécoise de lutte contre la pollution atmosphérique (AQLPA), Stratégies Énergétiques (S.É.). *Consultation générale et auditions publiques sur le projet de loi n° 130 de la 1^{ère} session de la 39^e législature - Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds. Pour une gestion des fonds publics axée sur les résultats*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Association québécoise de pharmaciens propriétaires. *Mémoire sur le projet de loi 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS). *Protéger trois entités dont le rendement est remarquable (projet de loi no 130)*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Au bas de l'échelle. *Mémoire sur le projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Barré, Alain. *Application de l'article 45 CT en matière de sous-traitance*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.
- Barreau du Québec. *Mémoire du Barreau du Québec sur le projet de loi no concernant la Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des*

relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.
Barreau du Québec. *Mémoire conjoint du barreau du Québec et de la section de droit du travail du barreau canadien sur le Projet de loi 45 de 1977*, 1977.

Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). *Mémoire soumis à la Commission parlementaire du travail sur le projet de loi 17, modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.

Centrale des syndicats démocratiques. *Une véritable réforme du Code du travail devrait favoriser l'accès à la syndicalisation, Commentaires et observations sur le projet de loi 31 « Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives »*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD). *Position de la C.S.D. sur le projet de loi 17 modifiant le Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.

———. *Pour une Loi sur les normes du travail modernisée. Position de la CSD sur le projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.

———. *L'abolition de la Commission de l'équité salariale, un recul inacceptable pour les femmes du Québec*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ). *Recommandation (projet de loi 31) Mémoire sur le projet de loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.

———. *La révision des normes du travail : des progrès tangibles, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, sur le projet de loi no 143, Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.

———. *Réingénierie de l'État : l'opération se concrétise Mémoire présenté à la Commission des finances publiques dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi no 130 – Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en*

- abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Centre de développement local CLD MRC de Bécancour. *Mémoire projet de loi no 130 Dossier « Parc industriel de Bécancour »*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Centre de santé et de services sociaux Côte-des-Neiges, Métro et Parc Extension. *Mémoire présenté à La commission des affaires sociales suite au dépôt du projet de loi no 83 « Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres disposition législatives »*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Chambre de commerce de la province de Québec. *Mémoire présenté à la Commission élue permanente du travail sur le projet de loi no 17*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.
- Chambre de commerce du Québec. *Mémoire de la Chambre de commerce du Québec en réaction au Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.
- CNCS-FEUQ. *Préserver les acquis et orienter le futur Mémoire du CNCS-FEUQ déposé dans le cadre des consultations sur le projet de loi 130*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Coalition en faveur de l'équité salariale. *L'avenir de la commission de l'équité salariale (projet de loi 130)*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Coalition pour le droit de négocier. *Mémoire sur le projet de loi 37, Loi sur le Régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, dans le Journal des débats de la Commission du budget et de l'administration, 1985.
- Coalition Solidarité Santé. *Modifications majeures à la LSSS Vers un démantèlement du système public de santé et de services sociaux*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Collège des médecins du Québec. *Projet de loi no 83 "Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Comité d'action des non-organisées (CANO). *Mémoire du comité d'action des non-organisées (CANO) dans le cadre de l'étude du projet de loi no 143 : « Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives »*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.

- Comité des Entreprises et Organismes du Parc Industriel (C.E.O.P.). *Mémoire présenté à la Commission des Finances Publiques Projet de loi no 130*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Comité des usagers des Centres jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue. *Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales du gouvernement du Québec sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Commission de l'accès à l'information. *Mémoire sur le Projet de loi no 83 la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Projet de loi no 31 loi modifiant le Code du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.
- . *Mémoire Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Commission des établissements publics juifs. *Étude du Projet de loi no 83 - Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Commission des finances publiques. *Consultations particulières et audits publics sur le projet de loi no 130- Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en oeuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec. *Mémoire des la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec présenté à la Commission des affaires sociales sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Confédération des organismes familiaux du Québec. *Mémoire sur le projet de loi n° 130 [Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en oeuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains*

- fonds*, dans *Journal des débats de la Commission des finances publiques*, 2011.
- Confédération des syndicats nationaux, Corporation des enseignants du Québec et Fédération des travailleurs du Québec. *Analyse du projet de loi 59*, dans *Journal des débats de la Commission parlementaire du travail et de la main-d'œuvre*, 1978.
- Confédération des syndicats nationaux (CSN). *Mémoire présenté à la Commission élue permanente du travail*, dans *Journal des débats de la Commission élue permanente du travail*, 1983.
- . *Mémoire sur le projet de loi no 31, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2001.
- . *Mémoire sur le projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002.
- . *Une attaque aux droits individuels et collectifs des travailleurs et travailleuses*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2003.
- . *Mémoire sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission des affaires sociales*, 2005.
- . *Mémoire sur le projet de loi no 130 abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans *Journal des débats de la Commission des finances publiques*, 2011.
- Confédération des syndicats nationaux et Centrale de l'enseignement du Québec. *Mémoire commun sur le projet de loi 45*, Dans *Journal des débats Commission permanente du travail de la main d'œuvre et de l'immigration*, 1977.
- Conférence des arbitres du Québec. *Commission parlementaire concernant le projet de loi 17*, dans *Journal des débats de la Commission élue permanente du travail*, 1983.
- Conférence des centres hospitaliers universitaires du Québec. *Mémoire sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission des affaires sociales*, 2005.

- Conférence des recteurs et des principaux des universités (CREPUQ). *Mémoire présenté par la Conférence des recteurs et des principaux des universités (CREPUQ) à la Commission des finances publiques dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi no 130, Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Conférence des tables régionales de concertation des aînés du Québec. *Mémoire sur le Projet de Loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions administratives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Conférence des Tables régionales de concertation des aînés du Québec. *Mémoire de la conférence des tables régionales de concertation des aînés du Québec*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Conseil canadien d'agrément des services de santé. *Consultation générale de l'Assemblée nationale, Projet de Loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Conseil d'administration du Réseau de La Matapédia. *Mémoire sur le Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant d'autres dispositiosn(sic) législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Conseil des aînés. *Mémoire sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Conseil des sages-femmes du Centre de santé et de service sociaux du grand littoral. *Mémoire du Conseil des sages-femmes du Centre de santé et de service sociaux du grand littoral présenté à la commission des affaires sociales suite au projet de loi no 83 « Loi modifiant la Loi sur les services des santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives »*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Conseil du patronat du Québec. *Mémoire sur le projet de loi no 45 amendant le Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission permanente du travail de la main d'œuvre et de l'immigration, 1977.
- . *Mémoire à la Commission parlementaire du travail sur les amendements proposés au Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.

- . *Commentaires sur le projet de loi 116 modifiant le Code du travail*, dans *Journal des débats de la commission de l'économie et du travail*, 1994.
- . *Mémoire du Conseil du Patronat du Québec sur le Projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2001.
- . *Mémoire présenté à la commission de l'économie et du travail de l'assemblée nationale sur le projet de loi no 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission parlementaire de l'économie et du travail*, 2002.
- Conseil du statut de la femme. *Mémoire du conseil du statut de la femme à la commission consultative sur le travail*, Montréal, gouvernement du Québec, 1984.
- Conseil pour la Protection des malades. *Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales, Concernant le Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission des affaires sociales*, 2005.
- Conseil Québécois d'agrément. *Mémoire à la Commission des affaires sociales sur le projet de loi no 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission des affaires sociales*, 2005.
- Conseil québécois du commerce de détail. *Mémoire du Conseil Québécois du commerce de détail sur le projet de loi no 143 modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002.
- Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec inc, (CCAQ). *Commentaires sur le projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2002.
- Corporation des professionnelles des médecins du Québec. *Mémoire présenté à la commission parlementaire du Travail et de la main-d'œuvre*, dans *Journal des débats de la Commission parlementaire du travail et de la main-d'œuvre sur le projet de loi no 59*, 1978.
- CRIMM. *Mémoire présenté à la consultation générale sur le projet de loi no 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission des affaires sociales*, 2005.
- Droit-Accès de l'Outaouais. *Mémoire de l'organisme droit-accès de l'Outaouais devant la Commission parlementaire sur le projet de loi 83 qui viendra*

- modifier la Loi sur la santé et les services sociaux du Québec*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Éco entreprise Québec (ÉEQ). *Mémoire dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi no 130*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Emergis inc. *Mémoire d'Emergis inc. sur le Projet de loi 83*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. *Mémoire pour les consultations particulières de la Commission de l'économie et du travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.
- . *Mémoire de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante sur le projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail « Pour améliorer la compétitivité du Québec »*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI). *Les modifications à la Loi sur les normes du travail : Prendre le temps de bien faire les choses (projet de loi 143)*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Fédération des associations de famille monoparentales et recomposées du Québec. *Le Conseil de la famille et de l'enfance : Une présence inestimable pour les familles et la société québécoise ! Mémoire présenté à la Commission des finances publiques chargée d'étudier Le projet de loi 130 – Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Fédération des cégeps. *Mémoire de la Fédération des cégeps à la Commission parlementaire du budget et de l'administration*, dans Journal des débats de la Commission du budget et de l'administration, 1985.
- Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec. *Commentaires relativement au projet de loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic*, dans le Journal des débats de la Commission du budget et de l'administration, 1985.
- Fédération des commissions scolaires du Québec, Association des commissions scolaires anglophones du Québec et de la Fédération des cégeps. *Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.

- Fédération des femmes du Québec (FFQ), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CAIFT). *Mémoire sur le projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Fédération des infirmières et infirmier du Québec. *Mémoire de la fédération des infirmières et infirmiers du Québec à la commission parlementaire sur le projet de loi no 59 intitulé « Loi modifiant le Code du travail »*, dans Journal des débats de la commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, 1978.
- Fédération des médecins omnipraticiens du Québec. *Mémoire à la Commission parlementaire des affaires sociales relativement au projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Fédération des médecins résidents du Québec. *Mémoire Fédération des médecins résidents du Québec déposé à la Commission des affaires sociales dans le cadre de l'étude du projet de loi no 83 - Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Fédération des médecins spécialistes du Québec. *Mémoire de la Fédération des médecins spécialistes du Québec Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Fédération des Policiers du Québec. *Mémoire sur le projet de loi 17 amendant le Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.
- Fédération des policiers et policières du Montréal. *Mémoire Projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail du Québec*, dans le Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.
- Fédération des Pompiers Professionnels du Québec. *Mémoire de la fédération des pompiers professionnels du Québec sur le projet de loi 17 modifiant le Code du travail et diverse dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.
- Fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec. *Mémoire de la fédération des syndicats professionnels d'infirmières et d'infirmiers du Québec sur les amendements au Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.

- Fédération des travailleurs du Québec. *Mémoire sur le Projet de loi 45*, Dans Journal des débats Commission permanente du travail de la main d'œuvre et de l'immigration, 1977.
- Fédération des travailleurs du Québec (FTQ),. *Mémoire de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) sur les amendements au Code du travail présenté à la commission parlementaire*, dans le Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. *Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). *Projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail du Québec, Mémoire*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). *Mémoire sur le projet de loi no 31 loi modifiant le Code du travail instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.
- . *Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ). *Mémoire sur le projet de loi 130*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2010.
- Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA). *Mémoire projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.
- . *Mémoire projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.
- Fédération infirmiers et infirmières du Québec (FIIQ). *Mémoire Une harmonisation qui sonne faux déposé à la commission de la consultation générale portant sur le projet de loi no 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ). *Résumé du mémoire sur le projet de loi n o 130 Intégration des activités du Conseil des services essentiels à la Commission des relations du travail*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle. *Mémoire de la Fédération québécoise des centres de réadaptation en*

- déficience intellectuelle*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Fédération Québécoise des Municipalités. *Projet de loi no 31 Loi modifiant le Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.
- Fédération québécoise des organismes communautaires Famille. *Le Conseil de la famille et de l'enfance : Un canal important de communication avec la société civile Mémoire sur le projet de loi n o 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université. *Les effets du projet de loi 130 sur la recherche publique au Québec*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies. *Mémoire déposé dans le cadre des consultations sur le projet de loi no 130*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Force jeunesse. *Mémoire présenté à la Commission des finances publiques dans le cadre de l'étude du projet de loi 130*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal. *Mémoire de la fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal inc., sur le projet de loi modifiant le Code du travail et diverse dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail.
- Front commun québécois pour une gestion écologique des déchets. *Mémoire sur le Projet de loi no 130, Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Front de défense des non-syndiqué-e-s. *Mémoire du Front de défense des non-syndiqué-e-s sur le projet de loi no 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Institut de réadaptation en déficience physique de Québec. *Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres*

- dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- La dynamique des handicapés de l'Estrie inc. *Mémoire sur le Projet de Loi 83 Pour une loi sur la santé et les services sociaux davantage porteuse d'humanité*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Lippel, Katherine. *Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur le projet de loi 143, Les dispositions relatives au harcèlement psychologique au travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Manufacturier et exportateurs du Québec. *Projet de loi 31, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives « Flexibilité, équilibre et organisation du travail: Le modèle québécois s'éloigne-t-il des moyens nécessaires à sa croissance? »*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2001.
- Noël Mallette. *Mémoire soumis à la Commission Parlementaire de l'économie et du travail*, dans Journal des débats de la Commission parlementaire de l'économie et du travail, 2003.
- Office des personnes handicapées du Québec. *Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Option consommateurs. *Mémoire d'option consommateurs sur le projet de loi no 130 : Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Ordre des architectes du Québec. *Profitez du changement pour améliorer les services publics*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. *Mémoire projet de loi no 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Ordre des infirmières et infirmier auxiliaires du Québec. *Mémoire de l'OIIAQ concernant le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Ordre des infirmières et infirmier du Québec. *Commentaire sur le Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur*

- public et parapublic*, dans Journal des débats de la Commission du budget et de l'administration, 1985.
- Ordre des optométristes du Québec. *Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives. Pour une véritable offre intégrée de services : Une nécessaire ouverture aux cabinets privés de professionnels*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Ordre des sages femmes du Québec. *Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales suite au dépôt du projet de loi no 83 « Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives »*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec. *Mémoire sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Protecteur des usagers en matière de santé et de services sociaux. *Mémoire sur le projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Protecteur du citoyen. *Mémoire du Protecteur du citoyen sur le projet de loi no 83 - Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Quatre réseaux universitaires intégrés de santé du Québec. *Commentaires des quatre réseaux universitaires intégrés de santé du Québec portant sur les rôles et les responsabilités des ruis dans le Projet de loi 83*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Québec (Province). *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes: première partie proposition de stratégies: deuxième partie proposition d'orientations gouvernementales et d'axes d'intervention*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2004.
- , Assemblée nationale, Commission permanente des affaires sociales, Russell Copeman, Québec (Province), Assemblée nationale et Secrétariat des commissions. *Rapport et recommandations à la suite des auditions tenues dans le cadre de la consultation générale sur le document intitulé: vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, [Québec], Assemblée nationale, Secrétariat des commissions, 2005.
- , Conseil de la famille et de l'enfance, Isabelle Bitauneau, Marie Rhéaume, Jacinte Roberge, Québec (Province), Assemblée nationale et Commission permanente des finances publiques. *Préserver le dialogue avec les familles le*

point de vue du Conseil de la famille et de l'enfance: mémoire sur le Projet de loi no 130, Loi abolissant le Ministère des services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en oeuvre le Plan d'action 2010-2014 du Gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds ; déposé à la Commission des finances publiques, Québec, Conseil de la famille et de l'enfance Québec, 2011, en ligne :

<<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2024136>> (consulté le 18 septembre 2015).

- ., Conseil des aînés, Johanne Villeneuve, Québec (Province), Assemblée nationale et Commission permanente des affaires sociales. *Mémoire sur le Projet de loi no 6: Loi instituant le Fonds de soutien aux proches aidants des aînés déposé à la Commission des affaires sociales*, Québec, Conseil des aînés, 2009, en ligne : *<<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1870917>>* (consulté le 18 septembre 2015).
 - ., Conseil des relations interculturelles, Ralph Rouzier et Martine Jore. *Mémoire soumis à la Commission des finances publiques dans le cadre du projet de loi no 130: Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds : repositionnement du Conseil des relations interculturelles au regard de l'immigration des gens d'affaires*, Montréal, Conseil des relations interculturelles, 2011.
 - ., Conseil du statut de la femme et Lucie Desrochers. *Mémoire sur le projet de loi no 31, Loi modifiant le code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, Québec, Le Conseil du Statut de la femme, 2001.
 - ., *Mémoire sur le projet de loi no 182, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, [Québec], Conseil du statut de la femme, 2001.
 - ., Conseil permanent de la jeunesse, Geneviève Dallaire, Québec (Province), Assemblée nationale et Commission permanente des finances publiques. *Maintenir le dialogue avec les jeunes, c'est nécessaire! mémoire du Conseil permanent de la jeunesse présenté à la Commission des finances publiques dans le cadre de l'étude du Projet de Loi 130*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 2011, en ligne : *<<http://biblio.uqar.qc.ca/archives/30269243.pdf>>* (consulté le 18 septembre 2015).
- Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-centre. *Mémoire sur la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres disposition*

- législatives*, dans Journal des débats de la Commission parlementaire de l'économie et du travail, 2002.
- Regroupement des commissaires Locaux à la qualité des services. *Projet de loi 83 Modifiant la Loi sur les services sociaux*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales.
- Regroupement des conseils régionaux de l'environnement. *Mémoire Déposé dans le cadre des Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 130 - Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Regroupement des partenaires du gouvernement en technologie de l'information. *Projet de loi no 83 Loi modifiant la loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Regroupement des Récupérateurs et des Recycleurs de Matériaux de Construction et de Démolition du Québec (3R MCDQ). *Mémoire sur le Projet de loi 130 en ce qui a trait à l'intégration de la société québécoise de récupération et de recyclage au MDDEP*, dans Journal des débats de la Commission des finances publiques, 2011.
- Regroupement les sages-femmes du Québec. *Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales suite au dépôt du Projet de loi no 83 « Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives »*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Regroupement Naissance-Renaissance. *Humaniser notre système de santé, est-ce possible ? Mémoire du Regroupement Naissance-Renaissance sur le Projet de loi 83 sur l'harmonisation de la Loi sur les services de santé et les services sociaux*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale. *La loi sur les normes du travail, les congés parentaux et l'assurance parentale*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Regroupement provincial des comités des usagers. *Consultation sur le Projet de loi no 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Regroupement provincial des organismes communautaires d'assistance et d'accompagnement. *Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services*

- de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Réseau de résidences Allegro. *Mémoire du réseau de résidence Allegro Projet de loi 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Réseau québécois des OSBL d'habitation. *Projet de loi 83 introduisant une certification des résidences privées pour personnes âgées*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Réseau universitaire intégré de santé de l'université Laval (RUIS-UL). *Mémoire du Réseau universitaire intégré de santé de l'université Laval (RUIS-UL) portant sur le Projet de loi 83 Loi sur les services de santé et les services sociaux*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales.
- RUIS de l'université McGill, RUIS de l'université de Montréal, RUIS de l'université de Sherbrooke. *Mémoire sur le projet de loi no 83 présenté à la Commission des affaires sociales*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- S.E.H.M. *Mémoire sur le Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, dans Journal des débats de la commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, 1978.
- Société Alzheimer Society. *Mémoire présenté dans le cadre du dépôt de la Loi no 83, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission des affaires sociales, 2005.
- Stephanie Bernstein. *Commentaires sur le Projet de loi 143: Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2002.
- Syndicat de la fonction publique du Québec. *Mémoire sur le projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, dans Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 2003.
- Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ). *Mémoire du Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ) au ministre du travail l'honorable Raynald Frechette sur le projet de loi 17 intitulé « Loi modifiant le Code du travail et diverse dispositions législatives »*, dans Journal des débats de la Commission élue permanente du travail, 1983.
- Table des centres affiliés universitaires (CAU). *Mémoire déposé dans le cadre de la consultation sur le projet de loi no 83: Loi modifiant la Loi sur les services santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*.

- Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles (TRPOCB). *Mémoire sur le Projet de loi no 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission des affaires sociales*, 2005.
- Terminaux portuaires du Québec. *Mémoire*, dans *Journal des débats de la Commission des finances publiques*, 2011.
- Union des municipalités du Québec. *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, sur le projet de loi no 31, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2001.
- . *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi no 31, Loi modifiant le Code du travail*, dans *Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail*, 2003.
- Union des municipalités régionales du Comte et des municipalités locales du Québec, inc. *Mémoire sur le Projet de loi 17 intitulé « Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives »*, dans *Journal des débats de la Commission élue permanente du travail*, 1983.
- Union des producteurs agricoles. *Projet de loi 143 modifiant la Loi sur les normes du travail*, dans *Journal des débats de la Commission parlementaire de l'économie et du travail*, 2002.

DÉBATS PARLEMENTAIRES

- Québec, Assemblée nationale. *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail, 27e leg, 1er sess, no 1, juin 1963.*
- . *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail, 27e leg, 1er sess, no 3, juin 1963.*
- . *Débats du Comité des relations industrielles Audition de témoins et étude du Bill no 54 Code du travail, 27e leg, 1er sess, no 2, juin 1963.*
- . *Journal des débats, Bill 54 Code du travail, 27e leg, 3e sess, no 111, juillet 1964.*
- . *Journal des débats, Bill 54 Code du travail, 27e leg, 3e sess, no 110, juillet 1964.*
- , dir. *Journal des débats, Bill 54 Code du travail, 27e leg, 3e sess, no 25, 1964.*
- . *Journal des débats, Bill 15 Loi modifiant le Code du travail, 27e leg, 4e sess, No 26, 9 mars 1965.*

- . *Journal des débats, Bill 15 Loi modifiant le Code du travail, 27e leg, 4e sess, No 27, 10 mars 1965.*
- . *Journal des débats, Bill 50 Loi modifiant le Code du travail, 28e leg, 4e sess, no 58, juin 1969.*
- . *Journal des débats, Bill 50 Loi modifiant le Code du travail, 28e leg, 4e sess, no 57, juin 1969.*
- . *Journal des débats, Bill 65 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives, 28e leg, 4e sess, no 35, mai 1969.*
- . *Débats de la Commission permanente du travail et de la main d'œuvre Bill 65 - Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives, 28e leg, 4e sess, 15 octobre 1969.*
- . *Journal des débats, Bill 65 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives, 28e leg, 4e sess, no 70, 23 octobre 1969.*
- . *Journal des débats, Bill 65 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives, 28e leg, 4e sess, no 71, 24 octobre 1969.*
- . *Journal des débats, Bill 36 Loi modifiant la Loi des tribunaux judiciaires et le Code du travail, 29e leg, 1er sess, no 17, juillet 1970.*
- . *Journal des débats, Bill 36 Loi modifiant la Loi des tribunaux judiciaires et le Code du travail, 29e leg, 1er sess, no 19, juillet 1970.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 61 Loi concernant le Code du travail, 29e leg, 2e sess, no 69, juillet 1971.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 61 Loi concernant le Code du travail, 29e leg, 2e sess, no 68, juillet 1971.*
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre, 31e leg, 2e sess, no 290, décembre 1977.*
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre, 31e leg, 2e sess, no 293, décembre 1977.*
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre, 31e leg, 2e sess, no 294, décembre 1977.*
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre, 31e leg, 2e sess, no 295, décembre 1977.*

- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 267, décembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 274, décembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 286, décembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 287, décembre 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 94, août 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 98, août 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 100, août 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 65, juillet 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 68, juillet 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 135, décembre 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 99, août 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 44, mai 1977.

- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 107, 26 octobre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 227, 8 novembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 234, 10 novembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 249, 22 novembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 254, 23 novembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 257, 24 novembre 1977.
- . *Journal des débats, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 123, 24 novembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, Projet de loi 45 Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, 31e leg, 2e sess, no 260, 29 novembre 1977.
- . *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 128, juin 1978.
- . *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 143, juin 1978.
- . *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 149, juin 1978.

- . *Débats de la Commission permanente du travail et de la main-d'œuvre, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 127, juin 1978.
- . *Journal des débats, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 52, juin 1978.
- . *Journal des débats, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 51, juin 1978.
- . *Journal des débats, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 41, mai 1978.
- . *Journal des débats, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 56, juin 1978.
- . *Journal des débats, Projet de loi 59 Loi modifiant le Code du travail*, 31e leg, 3e sess, no 42, juin 1978.
- . *Débats de la Commission permanente de la justice, Projet de loi 35 Loi modifiant ou abrogeant certaines dispositions législatives*, 31e leg, 4e sess, no 127, juin 1979.
- . *Journal des débats, Projet de loi 35 Loi modifiant ou abrogeant certaines dispositions législatives*, 31e leg, 4e sess, no 36, juin 1979.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu, Projet de loi 72 Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 32e leg, 3e sess, no 159, juin 1982.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu, Projet de loi 72 Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 32e leg, 3e sess, no 150, juin 1982.
- . *Journal des débats, Projet de loi 72 Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 32e leg, 3e sess, no 69, juin 1982.
- . *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 118, juin 1983.
- . *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17, Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 121, juin 1983.
- . *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 88, juin 1983.

- . *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 111, juin 1983.
- . *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 114, juin 1983.
- . *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 95, juin 1983.
- . *Débat de la Commission permanente du travail, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 100, juin 1983.
- . *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 37, juin 1983.
- . *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 38, juin 1983.
- . *Journal des débats, Projet de loi 17 Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, 32e leg, 4e sess, no 43, juin 1983.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 11 Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de relations du travail*, 32e leg, 5e sess, no 13, décembre 1984.
- . *Journal des débats, Projet de loi 11 Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de relations du travail*, 32e leg, 5e sess, no 28, décembre 1984.
- . *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 20, mai 1985.
- . *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 23, juin 1985.
- . *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 24, juin 1985.
- . *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 27, juin 1985.
- . *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 25, juin 1985.

- . *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 26, juin 1985.
- . *Débats de la Commission permanente du budget et de l'administration, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 22, juin 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 66, mai 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 65, mai 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 78, juin 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 68, juin 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 77, juin 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 79, juin 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 33e leg, 1er sess, no 4, décembre 1985.
- . *Journal des débats, Projet de loi 37 Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, 32e leg, 5e sess, no 76, juin 1985.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 81 Loi modifiant le Code du travail*, 34e leg, 1er sess, no 65, décembre 1990.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 81 Loi modifiant le Code du travail*, 34e leg, 1er sess, no 65, décembre 1990.
- . *Journal des débats, Projet de loi 81 Loi modifiant le Code du travail*, 34e leg, 1er sess, no 97, décembre 1990.
- . *Journal des débats, Projet de loi 81 Loi modifiant le Code du travail*, 34e leg, 1er sess, no 61, juin 1990.

- . *Journal des débats, Projet de loi 81 Loi modifiant le Code du travail, 34e leg, 1er sess, no 99, décembre 1990.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 81 Loi modifiant le Code du travail, 34e leg, 1er sess, no 93, décembre 1990.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 15, juin 1992.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 13, juin 1992.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 11, juin 1992.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 16, juin 1992.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 12, juin 1992.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 14, juin 1992.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 42, juin 1992.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 38, juin 1992.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives, 34e leg, 2e sess, no 40, juin 1992.*

- . *Journal des débats, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives*, 34e leg, 2e sess, no 28, juin 1992.
- . *Journal des débats, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives*, 34e leg, 2e sess, no 41, juin 1992.
- . *Journal des débats, Projet de loi 15 Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant l'application de la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives*, 34e leg, 2e sess, no 21, mai 1992.
- . *Journal des débats, Projet de loi 116 Loi modifiant le Code du travail*, 34e leg, 2e sess, no 134, 25 novembre 1993.
- . *Journal des débats, Projet de loi 116 Loi modifiant le Code du travail*, 34e leg, 2e sess, no 135, 30 novembre 1993.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail 116 - Loi modifiant le Code du travail - Audition publique*, 34e leg, 2e sess, no 83, 9 mars 1994.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail 116 - Loi modifiant le Code du travail - Audition publique*, 34e leg, 2e sess, no 84, 10 mars 1994.
- . *Journal des débats, Projet de loi 5 Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*, 36e leg, 1er sess, no 16, avril 1999.
- . *Journal des débats, Projet de loi 5 Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*, 36e leg, 1er sess, no 9, 18 mars 1999.
- . *Débats de la Commission permanente des institutions, Projet de loi 5 Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*, 36e leg, 1er sess, no 32, 5 octobre 1999.
- . *Journal des débats, Projet de loi 5 Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*, 36e leg, 1er sess, no 51, 19 octobre 1999.
- . *Journal des débats, Projet de loi 5 Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques*, 36e leg, 1er sess, no 53, 21 octobre 1999.
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 22, mai 2001.
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du*

- travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 26, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 31, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 27, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 28, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 32, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 25, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 30, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 33, juin 2001.*
- . *Débats Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 23, mai 2001.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 32, juin 2001.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, 36e leg, 2e sess, no 42, juin 2001.*

- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 21, mai 2001.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 25, mai 2001.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 41, juin 2001.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 26, mai 2001.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 31, juin 2001.
- . *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 64, décembre 2002.
- . *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 65, décembre 2002.
- . *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 66, décembre 2002.
- . *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 68, décembre 2002.
- . *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 70, décembre 2002.
- . *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 67, décembre 2002.
- . *Débats de la Commission de l'économie et du travail, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 69, décembre 2002.
- . *Journal des débats, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 145, décembre 2002.

- . *Journal des débats, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 147, décembre 2002.
- . *Journal des débats, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 144, décembre 2002.
- . *Journal des débats, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 129, 7 novembre 2002.
- . *Journal des débats, Projet de loi 143 Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, 36e leg, 2e sess, no 130, 19 novembre 2002.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 35, décembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 43, décembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 36, décembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 39, décembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 41, décembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 41, décembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 25, 13 novembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 27, 19 novembre 2003.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail 31 - Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 14, 25 novembre 2003.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail 31 - Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 15, 26 novembre 2003.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail 31 - Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 16, 27 novembre 2003.
- . *Journal des débats, Projet de loi 31 Loi modifiant le Code du travail*, 36e leg, 2e sess, no 32, 28 novembre 2003.
- . *Journal des débats*, 36e leg, 2e sess, no 36, 4 décembre 2003.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 98, février 2005.

- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 100, février 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 109, avril 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 101, février 2005.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 135, avril 2005.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 137, avril 2005.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 138, avril 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 102, 8 mars 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 103, 9 mars 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 104, 10 mars 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 105, 15 mars 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 106, 16 mars 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 107, 17 mars 2005.*
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives, 37e leg, 1er sess, no 108, 22 mars 2005.*

- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 151, 13 septembre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 152, 14 septembre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 157, 11 octobre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 158, 12 octobre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 159, 13 octobre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 160, 19 octobre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 161, 20 octobre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 162, 25 octobre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 163, 27 octobre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 164, 1 novembre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 165, 2 novembre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente des affaires sociales, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e lég, 1er sess, no 166, 3 novembre 2005.

- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 181, 9 novembre 2005.
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 182, 10 novembre 2005.
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 183, 15 novembre 2005.
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 184, 16 novembre 2005.
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 186, 22 novembre 2005.
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 187, 23 novembre 2005.
- . *Journal des débats, Projet de loi 83 Loi modifiant la Loi sur les services de santés et les services sociaux et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 1er sess, no 189, 25 novembre 2005.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail 51 - Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 2e sess, no 24, décembre 2006.
- . *Journal des débats, Projet de loi 51 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions*, 37e leg, 2e sess, no 70, décembre 2006.
- . *Journal des débats, Projet de loi 51 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions*, 37e leg, 2e sess, no 72, décembre 2006.
- . *Journal des débats, Projet de loi 51 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions*, 37e leg, 2e sess, no 67, décembre 2006.
- . *Journal des débats, Projet de loi 51 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions*, 37e leg, 2e sess, no 57, 14 novembre 2006.
- . *Journal des débats, Projet de loi 51 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions*, 37e leg, 2e sess, no 63, 28 novembre 2006.
- . *Débats de la Commission permanente de l'économie et du travail, Projet de loi 51 Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives*, 37e leg, 2e sess, no 23, 30 novembre 2006.
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et*

- en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 1er sess, no 154, 11 novembre 2010.*
- . *Débats de la Commission des finances publiques, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 1er sess, no 114, février 2011.*
- . *Débats de la Commission des finances publiques, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 1er sess, no 111, février 2011.*
- . *Débats de la Commission des finances publiques, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 1er sess, no 112, février 2011.*
- . *Débats de la Commission des finances publiques, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 1er sess, no 113, février 2011.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 1er sess, no 172, février 2011.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 1er sess, no 169, février 2011.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds, 39e leg, 2e sess, no 37, juin 2011.*
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et*

- en restructurant certains organismes et certains fonds*, 39e leg, 2e sess, no 38, juin 2011.
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, 39e leg, 2e sess, no 33, mai 2011.
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, 39e leg, 1er sess, no 173, février 2011.
- . *Journal des débats, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, 39e leg, 2e sess, no 25, mai 2011.
- . *Débats de la Commission des finances publiques, Projet de loi 130 Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*, 39e leg, 1er sess, no 110, 19 janvier 2011.
- . *Débats de la Commission permanente du travail, de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu, Projet de loi 72 Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives*, 32e leg, 3e sess, no 163, juin 1982.
- . Comité des relations industrielles. *Résumé des débats Bill 54*, Québec, dans *Journal des débats de la Commission des relations industrielles*, 1963.

SITE INTERNET DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

- « Carmen Juneau - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/juneau-carmen-3767/biographie.html>>
(consulté le 27 janvier 2016).
- « Cécile Vermette - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/vermette-cecile-5695/biographie.html>>
(consulté le 1 février 2016).

- « Claude Forget - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/forget-claude-3185/biographie.html>>
(consulté le 20 janvier 2016).
- « CUBIQ -- Accueil », en ligne :
<<http://www.cubiq.ribg.gouv.qc.ca/in/faces/homeInBook.xhtml>> (consulté le 6 janvier 2016).
- « Gérald Larose (1945-) Syndicaliste », en ligne :
<<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/biographies/513.html>> (consulté le 27 janvier 2016).
- « Hélène Robert - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/robert-helene-5113/biographie.html>>
(consulté le 1 février 2016).
- « Huguette Lachapelle - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/lachapelle-huguette-3847/biographie.html>> (consulté le 25 janvier 2016).
- « Jean Charest - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/charest-jean-525/biographie.html>>
(consulté le 1 février 2016).
- « Jean Rochon - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/rochon-jean-5165/biographie.html>>
(consulté le 28 janvier 2016).
- « Joan Dougherty - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/dougherty-joan-2937/biographie.html>>
(consulté le 27 janvier 2016).
- « John Ciaccia - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/ciaccia-john-2577/biographie.html>>
(consulté le 25 janvier 2016).
- « Journal des débats - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/bibliotheque/publications/journaldebats.html#1963>> (consulté le 6 janvier 2016).
- « La répartition des voix aux élections générales - Assemblée nationale du Québec », en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/patrimoine/votes.html>> (consulté le 28 janvier 2016).
- « Lise Payette - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/payette-lise-4789/biographie.html>>
(consulté le 21 janvier 2016).
- « Louis Laberge (1924-2002) Syndicaliste », en ligne :
<<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/biographies/183.html>> (consulté le 27 janvier 2016).

- « Lucie Papineau - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/papineau-lucie-4733/biographie.html>>
(consulté le 1 février 2016).
- « Margaret F. Delisle - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/delisle-margaret-f-2821/biographie.html>>
(consulté le 29 janvier 2016).
- « Maxime Arseneau - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/arseneau-maxime-1767/biographie.html>>
(consulté le 1 février 2016).
- « Michel Clair - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/clair-michel-2583/biographie.html>>
(consulté le 26 janvier 2016).
- « Pauline Marois - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/marois-pauline-79/biographie.html>>
(consulté le 26 janvier 2016).
- « Pierre De Bellefeuille - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/de-bellefeuille-pierre-2787/biographie.html>> (consulté le 27 janvier 2016).
- « Pierre Marc Johnson - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/johnson-pierre-marc-3721/biographie.html>> (consulté le 21 janvier 2016).
- « Pierre Paradis - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/paradis-pierre-1113/index.html>>
(consulté le 25 janvier 2016).
- « Publications du Québec - Lois annuelles », en ligne :
<<http://www3.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/loisreglements/loisannuelles.fr.html>> (consulté le 6 janvier 2016).
- « Rodrigue Biron - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/biron-rodrigue-2087/biographie.html>>
(consulté le 21 janvier 2016).
- « Thérèse Lavoie-Roux - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/lavoie-roux-therese-4045/biographie.html>> (consulté le 20 janvier 2016).
- « William Cusano - Assemblée nationale du Québec », en ligne :
<<http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/cusano-william-2725/biographie.html>>
(consulté le 25 janvier 2016).