



Travail

La voix collective des travailleurs non syndiqués

Document de discussion

Ce document fait partie de la documentation préparée par le secrétariat du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes en vue de stimuler les discussions du Comité. Les documents ne représentent pas nécessairement le point de vue du gouvernement du Canada.

Janvier 2019

LA VOIX COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS

DOCUMENT DE DISCUSSION

ENJEU

- Des décisions judiciaires, le déclin constant de la syndicalisation, les nouveaux types de régimes de travail, les efforts déployés par les employeurs pour augmenter le maintien en poste et le rendement, de même que les nouvelles méthodes d'application de la loi, mettent en lumière la capacité des travailleurs de se regrouper pour exprimer leurs points de vue et participer aux décisions qui touchent leurs conditions de travail. Dans quelle mesure existe-t-il des lacunes quant aux possibilités qui sont offertes aux employés non syndiqués du secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF) de parler d'une seule voix? Comment pourraient-elles être comblées?

CONTEXTE

- Dans un livre phare¹ paru en 1970, Albert O. Hirschman fait valoir que les personnes disposent de trois choix face à un état de choses inacceptable : partir, se plaindre ou rester. La « défection », la « prise de parole » et le « loyalisme », comme il désigne ces choix, sont interreliés. La prise de parole constitue un moyen de changer la situation plutôt que de la fuir. Plus la possibilité de défection est grande, soutient-il, moins la prise de parole sera vraisemblablement utilisée, que ce soit sur le plan individuel ou sur le plan collectif. Toutefois, le choix entre la défection et la prise de parole est également influencé par le loyalisme.
- Dans le contexte des politiques du travail, le concept de voix collective désigne habituellement la capacité des travailleurs de se regrouper pour exprimer leurs points de vue et participer aux décisions qui touchent leurs conditions de travail, comme les salaires, le droit aux congés, les horaires ainsi que la santé et la sécurité.
- Par le passé, la syndicalisation était considérée comme le plus important mécanisme de représentation collective. Les employés occupant un emploi conventionnel pouvaient se joindre à un syndicat en fonction de leur métier ou de leur secteur. Ils bénéficiaient ainsi de l'important pouvoir d'exprimer leur mécontentement sans crainte de représailles, ce qui leur permettait d'améliorer leurs conditions de travail grâce au processus de négociation et de contester les décisions de la direction au moyen d'un système d'arbitrage des griefs ([Luchak et Gellatly, 1996](#)). La représentation syndicale était également liée à des avantages,

¹ Hirschman, A.O. *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, 1972.

notamment une productivité accrue, une diminution du taux de roulement du personnel, la croissance économique et la paix industrielle.

- Ces dernières années, plusieurs éléments nouveaux ont remis en question l'efficacité de ce modèle et suscité des débats quant à la nécessité de mécanismes nouveaux ou améliorés de représentation collective. Par exemple :
 - Selon [Statistique Canada](#), plus de 70 % des employés canadiens ne sont pas syndiqués à l'heure actuelle, comparativement à 62 % en 1981. La progression du pourcentage d'employés non syndiqués s'est révélée particulièrement prononcée chez les hommes et les jeunes travailleurs.
 - Le déclin continu de la syndicalisation, combiné au foisonnement des régimes de travail atypiques, s'est traduit chez de nombreux travailleurs par une dépendance à l'égard de la législation sur les normes de travail touchant les protections de base (s'ils sont employés, mais non syndiqués), ou par leur exclusion complète de ces protections (s'ils sont entrepreneurs indépendants). Chez ces travailleurs, les mécanismes non syndicaux d'exercice de la voix collective constituent un moyen d'atténuer les risques d'exploitation.
 - Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs perçoivent de plus en plus le recours aux mécanismes de représentation collective que sont les groupes de concertation, les comités de consultation et les sondages comme faisant partie intégrante de leurs efforts en vue d'attirer des personnes talentueuses, de les maintenir en poste et d'accroître la productivité, car ils savent que les travailleurs souhaitent non seulement participer davantage aux décisions en milieu de travail que dans les années 1990, mais aussi avoir leur mot à dire sur un plus grand nombre d'enjeux ([Freeman, 2007](#)).
 - Le rôle joué par la voix des travailleurs dans l'application des normes du travail a été remis en question. Tandis qu'on prêtait auparavant attention aux voix individuelles des travailleurs et à une mise en application fondée sur les plaintes, on se penche désormais sur la possibilité d'améliorer cette mise en application et de mieux protéger les travailleurs à l'aide de mécanismes qui amplifient la voix collective ([Slinn et Tucker, 2013](#)).
- De plus, la Cour suprême du Canada a renforcé la garantie de liberté d'association en vertu de l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*². Dans la décision *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)* qu'elle a rendue en 2015, la Cour est arrivée à la conclusion que « le droit de s'unir

² Voir les commentaires de [Khullar et Cosco \(2016\)](#) à propos des jugements *Health Services and Support—Facilities Subsector Bargaining Assn, c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27; *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20; et *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1.

à d'autres et de constituer des associations [...] pour faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force d'autres groupes ou entités » est protégé par la Constitution et recoupe, sans s'y limiter, le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement.

LA VOIX COLLECTIVE ET LE *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

- Les mécanismes de représentation collective figurent dans une certaine mesure dans chacune des trois parties du [Code canadien du travail](#) (le Code).
- Comme l'a constaté Harry Arthurs (2006) dans *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, la partie III (Normes du travail) du Code a fourni par le passé des mécanismes minimaux aux travailleurs afin que ceux-ci puissent exprimer collectivement leurs points de vue sur les conditions de travail : les employeurs sont tenus de consulter les travailleurs lors de l'élaboration des politiques contre le harcèlement sexuel; et des comités mixtes de planification doivent être constitués pour composer avec les licenciements collectifs³.
- La partie I (Relations du travail) du Code est intrinsèquement liée à la voix collective. Inspirée du modèle de relations industrielles de Wagner⁴, elle décrit les éléments clés du régime de négociation collective des employés et employeurs du SPRF, y compris les dispositions relatives à l'accréditation syndicale, aux conventions collectives, au règlement des différends, aux grèves et aux lockouts.
- La partie II (Santé et sécurité au travail) du Code exige des employeurs de l'administration fédérale (c.-à-d. le SPRF et la fonction publique fédérale) ayant 20 employés ou plus qu'ils mettent en place des comités mixtes de santé et de sécurité au travail pour instaurer des programmes de prévention des risques et en faire le suivi, composent avec les plaintes et les enquêtes, et prennent part à la prise de décisions sur les changements pouvant avoir des retombées sur la santé et la sécurité. Si l'employeur compte 300 employés ou plus, les comités doivent également créer des politiques et programmes de santé et sécurité. Au moins deux employés doivent siéger à chaque comité, et les employés doivent constituer au moins la moitié des membres. Au sein des organisations où les employés ne sont pas représentés par un syndicat, les membres du comité des employés doivent être choisis par les autres employés. Quant aux employeurs ayant moins de 20 employés, ils doivent avoir un représentant de la santé et de la sécurité (plutôt qu'un comité).

³ La première exigence sera transférée à la partie II (Santé et sécurité au travail) du Code, sous réserve de l'approbation du projet de loi C-65 par le Parlement.

⁴ Tucker (2014) donne un bon aperçu de ce modèle et de ce qu'il appelle « l'affaiblissement sélectif » de certains de ses éléments.

LA SITUATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE⁵

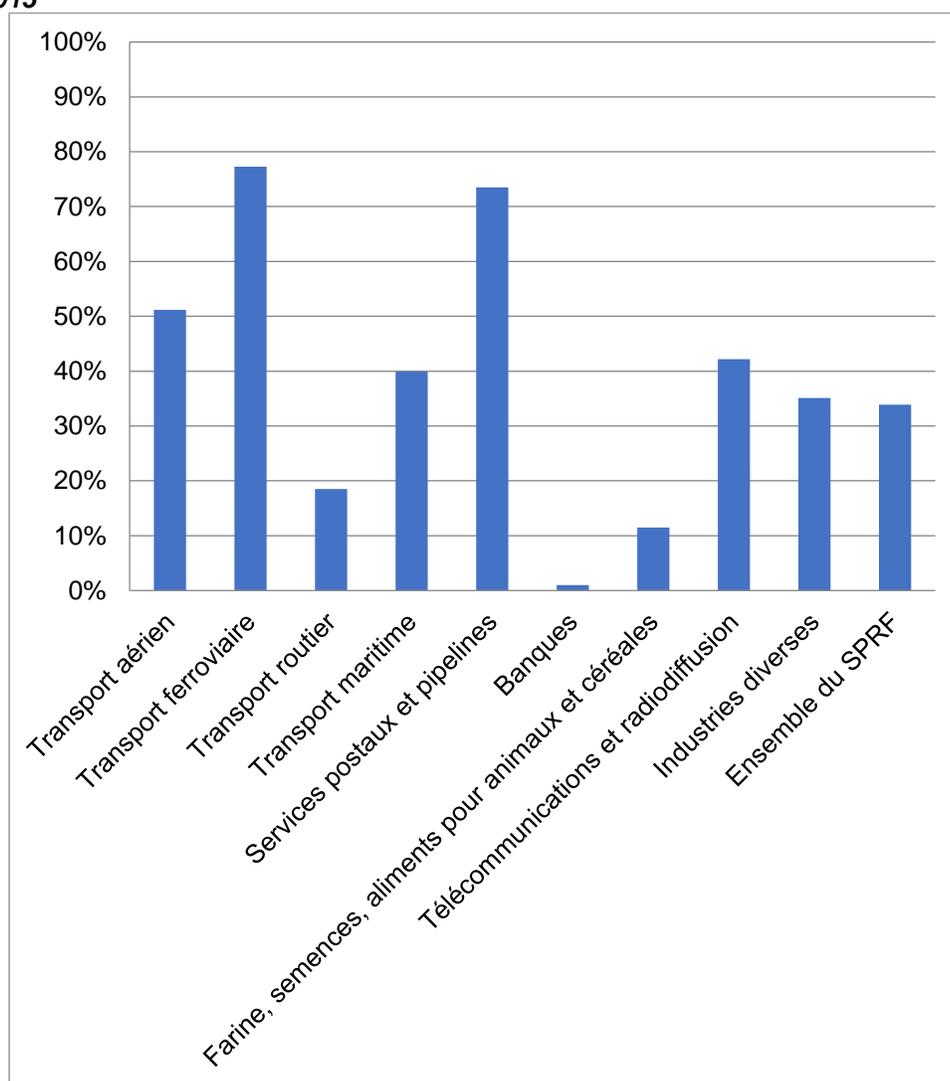
- Il est difficile de brosser un tableau de la voix collective en pratique dans le SPRS. La présente section donne de l'information, y compris certaines données statistiques, à propos de la couverture syndicale, des comités mixtes syndicaux-patronaux ainsi que des autres initiatives en lien avec la possibilité pour les travailleurs d'exprimer collectivement leurs points de vue sur les questions relatives aux normes du travail.

Syndicalisation

- L'indicateur classique de mesure de la voix collective, c'est la syndicalisation. Deux principaux indicateurs sont utilisés : le taux de syndicalisation (c.-à-d. le nombre d'employés syndiqués par rapport au nombre total d'employés) et le taux de couverture (c.-à-d. le pourcentage d'employés, syndiqués ou non, qui sont régis par une convention collective). Nous nous intéressons davantage ici au taux de couverture, lequel peut être examiné à l'aide de l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF).
- Selon l'EMTCF de 2015, environ 34 % des employés du SPRF sont visés par une convention collective. À titre de comparaison, l'analyse de l'enquête sur la population active (EPA) de 2017 révèle que 16 % des employés du secteur privé au Canada et 30 % de l'ensemble des employés canadiens étaient régis par une convention collective en 2017.
- L'analyse des données de l'EPA semble indiquer que le taux de couverture dans le SPRF a reculé depuis la fin des années 1990, lorsqu'il se situait à environ 40 % ou plus.
- D'après l'EMTCF de 2015 et comme le montre le graphique 1, le pourcentage d'employés du SPRF qui sont régis par une convention collective varie passablement d'un secteur à l'autre. Il passe d'un sommet estimatif de 77 % dans le secteur du transport ferroviaire à un plancher estimatif de 1 % dans le secteur bancaire.

⁵ De plus amples renseignements sur les sources de données citées dans la présente section figurent dans un document d'information distinct.

Graphique 1 : Taux de couverture par une convention collective selon le secteur dans le SPRF, 2015

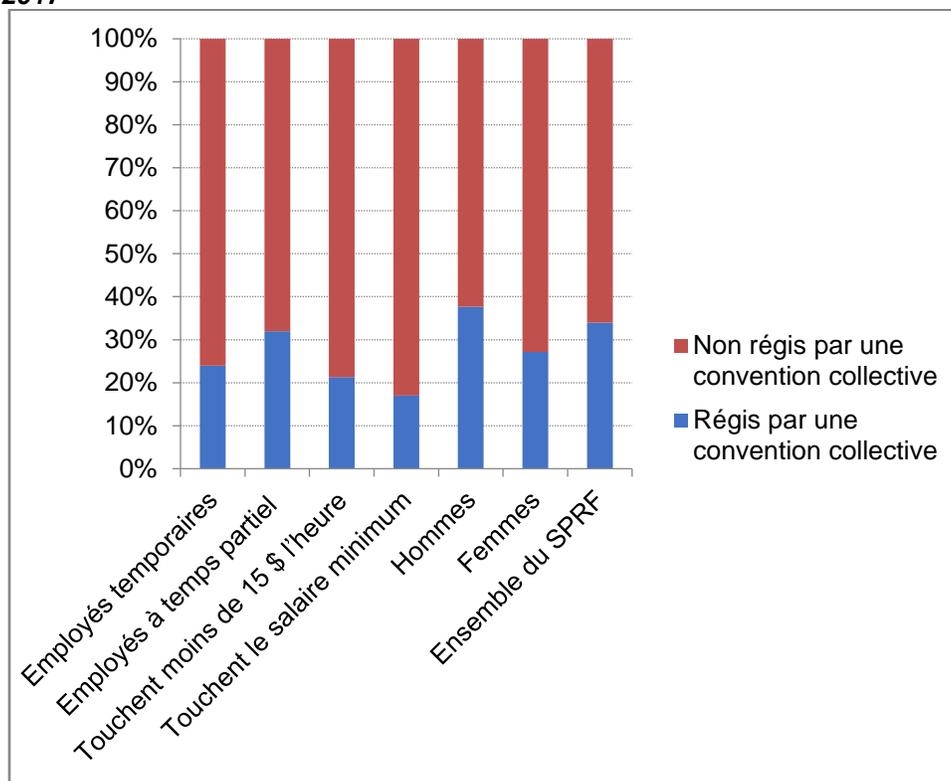


Source : EMTCF de 2015.

- Le pourcentage varie également en fonction de la taille de l'entreprise. Encore d'après l'EMTCF de 2015, environ 17 % des entreprises du SPRF comptaient des employés régis par une convention collective. Un peu moins de la moitié (43 %) des entreprises ayant 100 employés ou plus comptaient des employés visés par une convention collective. Au total, environ 38 % des employés de ces entreprises sont régis par une convention collective, tandis qu'environ 62 % ne le sont pas. À titre de comparaison, chez les entreprises ayant moins de 100 employés, près de 10 % des employés sont visés par une convention collective, tandis que 90 % ne le sont pas.

- L'analyse des données tirées de l'EPA de 2017 semble indiquer que, comme le montre le graphique 2, les taux de couverture sont nettement moindres chez les employés temporaires du SPRF (à peu près 24 %), de même que chez ceux qui touchent moins de 15 \$ l'heure (à peu près 21 %) ou qui touchent exactement le salaire minimum (à peu près 17 %). Elle révèle également que les taux de couverture des femmes (environ 27 %) sont inférieurs à ceux des hommes (environ 38 %).

Graphique 2 : Taux de couverture ou de non-couverture par une convention collective dans le SPRF, 2017



Source : Analyse de l'Enquête sur la population active, 2017.

- Examinée sous un angle différent, en ce qui touche la répartition des employés du SPRF non régis par une convention collective, l'EPA de 2017 semble indiquer qu'à peu près 58 % de ces employés sont de sexe masculin, que 9 % gagnent moins de 15 \$ l'heure, que 6 % touchent le salaire minimum, que 11 % occupent un poste à temps partiel et que 6 % occupent un poste temporaire.
- Comme en témoigne l'analyse précédente, certaines conventions collectives du SPRF s'étendent aux employés temporaires, tout particulièrement ceux qui sont saisonniers. De telles conventions peuvent comporter des dispositions qui, par exemple, limitent les périodes de service des employés temporaires, octroient le statut d'employé pour une période indéterminée à ceux qui dépassent les limites et

accordent aux employés saisonniers qui reçoivent un avis de fin de saison le droit d'être rappelés à des postes temporaires ou occasionnels⁶.

- L'analyse, menée par le Programme du travail en août 2018, d'un échantillon représentatif de 231 conventions collectives du SPRF a permis de repérer une seule convention régissant des travailleurs atypiques qui ne sont pas considérés comme des employés. La convention, conclue entre la Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (GCM), a été signée en novembre 2013. L'un des principes de la convention est que les pigistes doivent être [traduction] « rémunérés équitablement pour leur travail en fonction des réalités financières » et « avoir le droit d'être protégés par un contrat écrit, qui doit être signé avant le début de toute affectation visée par la convention. Lorsque des formulaires uniformisés sont utilisés, les parties doivent s'entendre sur leur format. »

Initiatives mixtes syndicales-patronales dans les entreprises syndiquées

- L'édition 2015 de l'EMTCF donne un aperçu limité des initiatives mixtes syndicales-patronales, tout particulièrement les procédures de médiation des griefs et les comités mixtes syndicaux-patronaux (p. ex., à propos des relations de travail, de la productivité, du contrôle de la qualité, de la formation et des pensions) dans les entreprises du SPRF qui comptent des employés régis par une convention collective.
- L'EMTCF de 2015 a permis de constater qu'à peu près 85 % des entreprises syndiquées comptant 100 employés ou plus avaient mis en place au moins une initiative mixte syndicale-patronale, tout comme à peu près 72 % des entreprises syndiquées comptant de 20 à 99 employés, et moins de 20 % des entreprises syndiquées comptant moins de 20 employés.
- L'EMTCF de 2015 a également permis de constater que le transport routier de même que les services postaux et le transport par pipeline étaient les industries les moins susceptibles d'avoir mis en place au moins une initiative mixte syndicale-patronale, la probabilité étant de 23 % et 33 % respectivement. Dans les autres industries, au moins une initiative de ce type avait été mise en place dans au moins 50 % des entreprises.
- Sur les 231 conventions collectives examinées par le Programme du travail en 2018, 40 comportaient des dispositions relatives aux initiatives mixtes syndicales-patronales. Il s'agissait essentiellement de comités mixtes syndicaux-patronaux chargés d'examiner des questions telles que les pensions et les

⁶ Les conventions collectives peuvent également comporter des dispositions à *propos* des travailleurs atypiques qui exigent, par exemple, que leur quart ne débute pas avant 17 h chaque jour ou qui limitent leur pourcentage au sein de l'entreprise. Il existe un document d'information sur les employés qui peuvent négocier collectivement dans l'administration fédérale, dans lequel sont examinées, entre autres, les différences entre « négocier pour le compte de » et « négocier à propos de ».

prestations, les femmes, le partage d'emploi, l'apprentissage et le perfectionnement, la santé et la sécurité, ainsi que la planification dans les cas de licenciement collectif. Une convention conclue entre la Régie des hôpitaux du Yukon et l'Alliance de la fonction publique du Canada comportait une disposition prévoyant le maintien d'un comité mixte de consultation composé de membres des deux parties et d'un autre syndicat.

Autres mécanismes de représentation collective

- Les employeurs du secteur bancaire, où le taux d'adhésion syndicale est le plus bas, ont mis en place divers mécanismes de consultation en milieu de travail à l'intention des employés afin que ces derniers puissent faire entendre leur voix collective. Par exemple, la [Banque TD](#) tient deux fois l'an un sondage sur l'engagement des employés qui permet à ces derniers de donner de la rétroaction sur plus de 30 aspects de leur expérience de travail actuelle et qui sollicite leurs points de vue sur la façon dont TD peut contribuer à l'amélioration du milieu de travail. Un peu moins de 90 % des employés ont participé en 2017. Le sondage est géré par un tiers indépendant.
- Le syndicat canadien des pigistes (CFU) représente les travailleurs autonomes du domaine des médias et des communications, dont plusieurs centaines travaillent dans le SPRF. Le CFU n'est ni une unité de négociation ni une entité qui négocie directement au nom de ses membres à propos des enjeux, dont les normes du travail. Il fournit plutôt un soutien en matière de grief afin d'aider les membres à gérer les différends avec les clients, il donne des conseils contractuels et aide les membres à interpréter et à comprendre les contrats qui leur sont offerts et ceux qu'ils concluent pour protéger leurs droits.

RECHERCHES PERTINENTES

- La section suivante donne un aperçu de certains des principaux thèmes et enjeux examinés dans les récentes recherches relatives à la voix collective des travailleurs non syndiqués.

Syndicalisation en déclin

- L'intérêt manifesté envers les mécanismes de représentation collective a été stimulé par le déclin constant de la syndicalisation au Canada et dans les pays industrialisés au cours des 50 dernières années.
- D'après les données de Statistique Canada⁷, le pourcentage d'employés canadiens non syndiqués s'est accru pour passer de 62 % en 1981 à 70 % en 2017. La plus

⁷ Ce paragraphe témoigne de l'analyse faite par Statistique Canada des résultats de quatre enquêtes réalisées auprès des ménages—à savoir l'Enquête sur la population active, l'Enquête sur l'activité,

grande partie de cette hausse a été enregistrée à la fin des années 1980 et tout au long des années 1990 chez les hommes et les jeunes travailleurs. Pendant ce temps, le taux de non-syndicalisation des femmes est demeuré très stable, oscillant entre 68 % et 71 %.

- Les causes du déclin global de la syndicalisation ont fait l'objet de nombreuses recherches. De toute évidence, les changements structurels de l'économie et de la main-d'œuvre canadiennes, comme la diminution du pourcentage de l'emploi total représenté par les industries plus syndiquées (p. ex., les industries manufacturière et minière) et du pourcentage d'emplois de col bleu au sein des industries, constituent un facteur important. Un autre facteur, du moins dans l'industrie manufacturière, est la mondialisation, laquelle a donné du poids aux menaces de perte d'emplois formulées par les employeurs dans l'éventualité d'une syndicalisation des employés.
- Les recherches montrent également que l'adoption d'un scrutin obligatoire pour l'accréditation syndicale, comme dans certaines administrations au Canada, à commencer par la Nouvelle-Écosse en 1977, puis la Colombie-Britannique en 1984 et l'Alberta en 1988, est associée à la baisse des taux de syndicalisation ([Riddell, 2004](#)). Toutefois, on ne saurait établir clairement si cet état de choses est attribuable au fait que le scrutin obligatoire permet aux employés d'exprimer plus librement leurs préférences comparativement à la vérification des cartes, ou au fait que les employeurs sont davantage en mesure d'influencer le choix des employés.
- Dans le même ordre d'idées, la résistance des employeurs à la syndicalisation ou le recours aux pratiques de répression, comme le fait de s'immiscer dans les campagnes d'accréditation, de chambarder à dessein les horaires de travail pour rendre plus difficile la participation des employés aux activités syndicales ou la communication d'opinions antisyndicales, peuvent avoir un effet sur les taux de syndicalisation. Dans une étude de 2002 sur huit administrations canadiennes, [Bentham](#) a constaté que la résistance des employeurs aux demandes d'accréditation était la norme : 80 % des employeurs étaient ouvertement et énergiquement opposés aux campagnes d'accréditation syndicale. Elle a également conclu que, selon la forme que prend la réticence des employeurs, celle-ci risque d'influer à la fois sur les résultats initiaux de l'accréditation et sur la probabilité que les parties établissent et entretiennent une relation positive de négociation collective. Cependant, elle fait remarquer qu'une poignée de chercheurs ont conclu que l'ingérence des employeurs, comme le déplacement du travail vers d'autres lieux [*traduction*] « peut, dans certains cas, avoir un effet contre-productif et accroître, plutôt que miner, la solidarité des travailleurs ».
- Les auteurs d'autres études ont constaté qu'à l'heure actuelle, de nombreux travailleurs ne souhaitent tout simplement pas adhérer à un syndicat. Sur les 2 000 Canadiens qui ont répondu à un sondage Harris/Decima mené en 2013 pour

l'Enquête sur l'adhésion syndicale et l'Enquête sur les antécédents de travail—à différentes périodes de 1981 à 2017 et en fonction de différentes mesures de syndicalisation.

le compte de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 43 % souscrivaient à l'énoncé « Si j'avais le choix, je ne me joindrais jamais à un syndicat », tandis que 45 % n'y souscrivaient pas ([Conseil de l'ACPPU, 2013](#)). L'une des principales raisons pour lesquelles les gens entretiennent des perceptions négatives envers les syndicats, c'est qu'ils perçoivent ceux-ci comme d'énormes organisations éloignées et bureaucratiques qui sont enclines à la confrontation plutôt qu'aux solutions axées sur la collaboration ([Gomez, 2016](#)).

- La stagnation des salaires syndicaux et l'effritement de certains avantages diminuent peut-être également l'attrait de la syndicalisation. Compte tenu des différences entre les travailleurs qui sont syndiqués et ceux qui ne le sont pas sur les plans de la profession, des études et de l'âge, l'avantage salarial dont bénéficient les premiers—la différence de salaire entre les deux groupes—a reculé constamment au Canada, pour passer d'environ 20 % dans les années 1980 à 8 % en 2002 (Fang et Verma, 2002). De plus, les hausses salariales négociées ont à peine dépassé le taux d'inflation ces dernières années, tant dans le secteur public que dans le secteur privé ([Jackson, 2013](#)).
- Un autre thème clé des publications est l'incapacité des syndicats mêmes à combler le « déficit de représentation », c'est-à-dire la demande insatisfaite d'adhésion syndicale. Environ un travailleur non syndiqué sur trois au Canada dit toujours qu'il aimerait se joindre à un syndicat s'il en avait l'occasion ([Gomez, 2016](#)). Le déficit de représentation s'est révélé un facteur fréquent dans les appels au renouvellement syndical par diverses stratégies, dont la « syndicalisation des non-syndiqués » et l'élargissement de la démocratie syndicale, particulièrement depuis les années 2000 ([Kumar, 2008](#); [Rose, 2008](#)).
- Par ailleurs, il existe une forte volonté d'en arriver à des modèles parallèles et non syndicaux de représentation collective. [Gomez \(2016\)](#) a évalué, au moyen des données de 2014, que 73 % des travailleurs canadiens sont certainement ou probablement disposés à faire partie d'une association d'employés autre qu'un syndicat conventionnel afin de discuter des enjeux en milieu de travail avec la direction (contre un peu moins de 40 % qui préféreraient appartenir à un syndicat). De plus, il existe des raisons de croire que l'appui aux mécanismes non syndicaux de représentation collective est supérieur dans certains groupes, comme les travailleurs de la génération du millénaire qui forment désormais la cohorte la plus importante de l'effectif canadien, qui ont des attentes élevées en ce qui concerne l'engagement en milieu de travail, et qui ont davantage tendance à opter pour la « défection » lorsqu'ils sont malheureux au travail ([Hawkins et coll., 2014](#)).

Pourquoi la voix collective est importante

- Il ressort clairement des recherches que les possibilités offertes aux travailleurs de se réunir pour exprimer leurs points de vue et participer aux décisions qui touchent leurs conditions de travail ont généralement des retombées positives, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. À titre d'exemple, l'accès aux mécanismes de

représentation collective compte parmi les principaux facteurs qui encouragent le maintien en poste des employés, tout comme les bons salaires et l'accès à la formation ([Spencer, 1986](#); [Batt et coll., 2001](#)). Il a été démontré que cet accès contribue à rehausser la qualité de l'emploi des travailleurs, vulnérables ou non ([Piasna et coll., 2010](#)), et à réduire les comportements de défection, y compris les taux d'abandon (Freeman et Medoff, 1984), mais peut-être pas l'absentéisme ([Luchak et Gellatly, 1996](#)), de même que les coûts considérables que ceux-ci entraînent pour les employeurs qui doivent trouver, embaucher et former des travailleurs de remplacement. Diverses études semblent indiquer qu'il peut en résulter une conformité améliorée aux lois du travail ([Vosko, 2013](#); [Fine, 2013](#)). D'autres soulignent son caractère intrinsèquement favorable, lequel témoigne d'un engagement envers la démocratie en milieu de travail ([Bryson et coll., 2013](#)).

- De plus, la voix des travailleurs a été mise en corrélation avec la participation citoyenne. Selon les résultats d'un sondage auprès de plus de 18 000 Canadiens, [*traduction*] « les membres d'un syndicat sont de 10 à 12 points de pourcentage plus susceptibles de voter aux élections des trois ordres de gouvernement (fédéral, provincial et municipal) que les membres non syndiqués. Un tel écart général dans l'exercice du droit de vote en faveur des syndiqués se constate également lorsque des mesures générales de participation citoyenne, comme la signature d'une pétition publique ou le bénévolat pour aider un parti politique, sont employées. » ([Bryson et coll., 2013](#))
- Par contre, des études révèlent que les travailleurs qui n'ont pas accès à des mécanismes de représentation collective— particulièrement les travailleurs non syndiqués ou atypiques et les femmes— ont moins tendance à s'exprimer sur les problèmes vécus en milieu de travail par crainte de représailles. Par exemple, s'appuyant sur des données d'enquête recueillies en 2005, [Lewchuk \(2013\)](#) conclut que [*traduction*] « les travailleurs précaires étaient de six à sept fois plus susceptibles d'affirmer que le signalement de problèmes de santé et de sécurité aurait des conséquences négatives sur leur emploi ». Il ajoute que [*traduction*] « les femmes étaient environ 25 % moins enclines que les hommes à se préoccuper du recours aux mécanismes de représentation collective, tandis que les travailleurs de race blanche étaient deux fois moins susceptibles que les travailleurs membres de minorités racialisées de s'en préoccuper ». En outre, dans une analyse de la cinquième phase de l'Enquête européenne sur les conditions de travail, [Piasna et coll. \(2010\)](#) ont constaté que les travailleurs vulnérables (définis par leur sexe et leur faible niveau de scolarité) étaient moins susceptibles d'avoir accès aux méthodes de participation (ou aux mécanismes de représentation collective) des employés, mais qu'il n'y avait pas de différence marquée entre les femmes et les hommes peu scolarisés.
- Par surcroît, le manque d'accès aux mécanismes de représentation collective tend à se traduire par des rapports en milieu de travail caractérisés par les conflits et la méfiance, et à miner la performance des entreprises (Kochan, 2005). Il est également associé à des émotions négatives comme le ressentiment et la colère

chez les travailleurs, ce qui risque d'entraver la créativité et la motivation et de nuire à la productivité ([Perlow, 2003](#)). Pareille situation peut également inciter les travailleurs à faire part de leur frustration et de leurs griefs en lien avec leur employeur dans les médias sociaux et les autres tribunes publiques en ligne, ce qui risque de ternir l'image de marque de l'employeur. Dans l'ensemble, il ressort des recherches que le manque d'accès à la voix collective—ainsi qu'aux rapports en milieu de travail axés sur la stabilité et la collaboration que cet accès favorise—sape le bien-être économique et social.

- [Budd \(2012\)](#) avance que la participation significative des travailleurs au processus décisionnel contribue à divers résultats positifs qui débouchent sur un rehaussement de la productivité, et que la voix est l'un des trois piliers complémentaires (avec l'efficacité et l'équité) d'un système fructueux et durable de relations de travail. Il recommande également une conceptualisation élargie de la voix collective, où celle-ci est mise en lien non seulement avec les modalités de travail, mais aussi avec les notions d'apport, d'expression, d'autonomie et d'autodétermination.

La voix collective et les travailleurs atypiques

- Les travailleurs atypiques ont moins tendance à être représentés par un syndicat. C'est peut-être parce que la loi les empêche de se joindre à un syndicat, qu'ils craignent des représailles de l'employeur ou qu'ils n'ont pas les moyens de payer les cotisations en raison des fluctuations de leur revenu ([OIT, 2015](#)). Ils n'ont peut-être simplement pas le temps de s'investir dans des activités syndicales pendant qu'ils s'évertuent à joindre les deux bouts, ou ils ne pensent pas avoir suffisamment d'intérêts qui coïncident avec ceux des membres d'un syndicat. Ou ils estiment peut-être, particulièrement si leurs compétences sont recherchées, qu'ils ont relativement plus de pouvoir s'ils négocient eux-mêmes avec les employeurs.
- Les stratégies, les structures et les modèles opérationnels des syndicats ont également été désignés comme des obstacles à l'efficacité d'une voix collective syndicale pour les travailleurs atypiques. Dans son analyse d'un projet triennal qui examine les syndicats de 10 pays d'Europe, [Gumbrell-McCormick \(2011\)](#) conclut que [*traduction*] « les syndicats devront apporter des changements substantiels à leur structure, à leur mode de réflexion et à leur façon de faire les choses pour être pleinement en mesure de relever le défi que pose cette forme croissante de travail ». De plus, la diversité géographique des travailleurs atypiques et leur attachement limité à un milieu de travail ou à un emploi unique présentent également des difficultés organisationnelles fondamentales et prennent une importance encore plus grande dans le contexte de l'économie à la demande. Il se peut également que les intérêts des travailleurs qui occupent un emploi atypique et de ceux qui occupent un emploi conventionnel soient conflictuels, par exemple pour ce qui est du recours aux travailleurs occasionnels. Dans son rapport sur l'emploi atypique à l'échelle planétaire, l'[OIT \(2016\)](#) plaide en faveur d'efforts accrus afin de

renforcer la capacité des syndicats à défendre les intérêts des travailleurs atypiques.

- Certains syndicats ont récemment mis en priorité le recrutement de travailleurs atypiques et lancé des campagnes ciblées de syndicalisation ([Gumbrell-McCormick, 2011](#)). Aux Pays-Bas, la confédération des syndicats hollandais a répertorié les secteurs dans lesquels les travailleurs font face à des risques particuliers du fait qu'ils occupent un emploi atypique, y compris les secteurs des services postaux, de la construction et des agences de placement temporaire, et elle a activement recruté des membres de ces secteurs. De nouveaux syndicats ou de nouvelles sections syndicales ont été formés pour défendre les intérêts spéciaux des travailleurs atypiques, notamment aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Corée et au Nigéria ([Bureau international du Travail, 2015](#)).
- Au Canada, la Guilde canadienne des médias (GCM) a pris des mesures résolues au cours de la dernière décennie pour en arriver à jouer le rôle de voix collective des pigistes. Des 6 000 membres de la GCM, dont la plupart travaillent en radiodiffusion dans le SPRF, environ 800 sont pigistes à tout moment. Les membres pigistes versent des cotisations réduites, pendant que la GCM défend leurs intérêts auprès des employeurs jugés à problème, à propos d'enjeux de politique publique et lors des négociations collectives avec la SRC⁸.
- Parallèlement, certains travailleurs atypiques, souvent aidés par la technologie et souvent au sein d'industries identiques ou semblables, se sont réunis pour établir des mécanismes non syndicaux d'exercice de leur voix collective. En Californie, par exemple, le Warehouse Worker Resource Center (WWRC) est un organisme sans but lucratif qui prend fait et cause pour les travailleurs, afin que ceux-ci touchent des salaires plus élevés et bénéficient de conditions de travail améliorées dans le secteur de la logistique. Ce secteur fait fortement appel aux agences de dotation ainsi qu'à des fournisseurs de logistique tiers, ce qui rend les travailleurs vulnérables parce qu'ils ne fournissent que leur propre travail plutôt que leurs atouts, contrairement à de nombreux travailleurs du secteur du camionnage.
- Bien qu'il semble y avoir peu de recherches sur la mesure dans laquelle les employeurs risquent de faire obstacle à la voix collective des travailleurs atypiques, il est raisonnable de s'attendre à ce qu'une mobilisation accrue de ces travailleurs se traduise par de plus fortes pressions sur les employeurs, particulièrement à titre individuel ou dans certains secteurs, afin que ces derniers offrent des conditions de travail améliorées. De plus, il y a des cas dans lesquels des associations d'employeurs se sont montrées ouvertes à la négociation des modalités du travail exécuté par les travailleurs atypiques. Par exemple, en Allemagne, la fédération

⁸ Cette situation découle d'une décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail (*U.A. c. Société Radio-Canada* [1 CLRBR (N.S.) 129]), confirmée par la Cour d'appel fédérale en 1985, selon laquelle les pigistes de la SRC sont des « employés » au sens de la partie I du Code, car ils sont économiquement dépendants de leur employeur et ont donc le droit d'accéder à la négociation collective à titre d'« employés ».

des employeurs de Suedwestmetall a conclu une entente pilote en 2012 avec IG Metall, qui défend les intérêts des travailleurs de l'industrie métallurgique et électrique. Cette entente autorise les négociations en vue de réglementer le recours aux travailleurs des agences de placement temporaire et comporte des dispositions concernant la rémunération égale ainsi que l'obligation de proposer un emploi permanent à ces travailleurs ([Xhafa, 2015](#)).

Autres mécanismes non syndicaux de représentation collective

- Les mécanismes non syndicaux ont fait l'objet de recherches considérables, principalement sous l'impulsion des avantages liés à la voix collective, des débats entourant l'avenir des syndicats et des difficultés auxquelles font face les travailleurs atypiques qui cherchent à exercer leur voix collective.
- Les chercheurs se sont notamment posé les questions suivantes :
 - Les mécanismes doivent-ils être obligatoires?
 - Les négociations doivent-elles se dérouler en milieu de travail ou à l'extérieur?
 - Leur application doit-elle être générale ou propre à un secteur ou à un milieu de travail particulier?
 - Dans quelle mesure les mécanismes sont-ils indépendants de l'employeur?
 - Les participants sont-ils protégés contre les représailles?
 - Les travailleurs peuvent-ils appuyer ou utiliser différents mécanismes?
 - Quel est le lien entre les mécanismes et les négociations collectives officielles?
 - Quelle est l'efficacité générale des mécanismes de représentation collective? (Par exemple, la voix sera-t-elle entendue et les préoccupations seront-elles réglées?)

MODÈLES DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE

- Plusieurs exemples de mécanismes par lesquels les travailleurs peuvent exercer une voix collective figurent dans la synthèse de recherche qui précède. La section qui suit décrit certains autres modèles à titre indicatif.

Comités mixtes en milieu de travail

- Les pays membres de l'Union européenne (UE) sont tenus, aux termes de la directive du Conseil européen (CE), d'autoriser la création de Comités d'entreprise européens au sein des multinationales ou des groupes d'entreprises ayant au moins 1 000 employés dans l'UE ou l'Espace économique européen. Par l'entremise des comités d'entreprise, les travailleurs sont informés et consultés par la direction à propos de la situation de l'entreprise et des décisions prises à l'échelle de l'Europe qui peuvent influencer sur les conditions d'emploi et de travail. Dans certains cas, les représentants des travailleurs siègent au conseil d'administration. Le comité d'entreprise peut se composer uniquement de représentants des employés, comme dans le modèle allemand, ou de représentants des employés et des employeurs, comme dans le modèle français. Ce dernier modèle est le plus répandu. Selon les lois nationales qui mettent en pratique la directive du CE et l'entente du comité d'entreprise même, ce comité peut être ou ne pas être habilité à prendre part à la négociation des salaires, de la convention collective, des heures de travail, des questions de santé et de sécurité, ou des autres enjeux en milieu de travail ([De Spiegelaere, 2015](#)).
- Par exemple, la loi sur les comités d'entreprise des Pays-Bas oblige les employeurs ayant plus de 50 employés à mettre en place un comité d'entreprise composé d'employés élus qui rencontre l'employeur deux fois l'an pour discuter des normes du travail, de la santé et de la sécurité au travail et de l'équité en matière d'emploi. Le rôle du comité d'entreprise consiste à défendre et à protéger les intérêts des employés face à l'employeur. Les comités d'entreprise ont des droits, notamment celui d'être consultés avant la prise de décisions et de mesures d'envergure et de consentir à certaines modifications des conditions d'emploi.
- Dans son rapport *Équité au travail*, [Arthurs \(2006\)](#) recommande d'utiliser le Code pour approuver la création de Comités consultatifs en milieu de travail (CCMT) qui favoriseraient la consultation entre employeurs et travailleurs à propos des normes du travail dans les milieux de travail non syndiqués. Il affirme que les CCMT pourraient être formés « de personnes nommées, élues ou choisies par tirage, qui se sont portées volontaires ou qui ont été choisies de quelque autre façon, pourvu que l'employeur ne tente pas de contrôler l'issue de la consultation en choisissant lui-même les membres du CCMT ».

Associations de travailleurs

- En 2013, Unifor, le plus important syndicat du secteur privé au Canada, a lancé l'initiative des sections communautaires. Ces sections procurent certains avantages (mais pas tous) en lien avec une voix et un pouvoir collectifs à des travailleurs qui ne seraient pas habituellement en mesure d'accréditer des unités de négociation ordinaires dans leur lieu de travail, comme les travailleurs qui exercent des professions où la syndicalisation est difficile, qui sont éparpillés géographiquement ou qui ont plus d'un lieu de travail. Les sections communautaires doivent souscrire à

la constitution d'Unifor et être associées à une section locale d'Unifor. Les membres versent des cotisations minimales et peuvent choisir de bénéficier d'avantages médicaux. Les deux premières sections communautaires étaient de portée nationale : le Syndicat canadien des pigistes (SCP), lequel défend les intérêts des travailleurs autonomes dans les médias et les communications (voir ci-dessus), et la section communautaire Unifaith, qui défend les intérêts des ministres du culte et des autres travailleurs de l'Église Unie du Canada. Des sections communautaires locales ont également été créées, comme la section communautaire d'East Danforth.

- Aux États-Unis, l'article 7 du *National Labour Relations Act* procure aux employés sans responsabilités de surveillance, qu'ils soient syndiqués ou non, le droit de prendre part ou de s'abstenir de prendre part à [traduction] « une activité concertée en vue d'une négociation collective ou d'une autre forme d'entraide ou de protection ». Suivant la définition de la Cour suprême des États-Unis, le concept d'« entraide et protection » englobe les efforts déployés par les employés pour [traduction] « améliorer leurs conditions d'emploi actuelles ou, sinon, améliorer leur sort à titre d'employés par le truchement de canaux extérieurs à la relation immédiate entre l'employé et l'employeur »⁹. La loi ne limite ni la manière, ni le temps, ni le lieu de la participation des employés à l'« activité concertée ». Ces dernières années, on a constaté que les conversations des employés dans les médias sociaux qui concernent des enjeux relatifs au milieu de travail sont protégées contre les représailles ([Zemel, 2011](#)).

Organismes de défense tiers

- Le Workers' Action Centre (WAC) est une organisation dirigée par ses membres qui a été fondée en 2016 afin de prendre fait et cause pour les travailleurs qui occupent des emplois précaires en Ontario. Les membres du WAC sont des travailleurs directement touchés par les faibles salaires et les piètres conditions de travail. Le WAC, dont le siège se trouve à Toronto, est un acteur clé de la campagne Fight for \$15 and Fairness et, en étroite collaboration avec les syndicats et organismes communautaires, il a fortement influé sur le projet de loi C-148 (*Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*) ainsi que sur les récentes réformes des normes du travail et de l'emploi en Ontario. De plus, le WAC offre une ligne téléphonique et des séances de consultation pour aider les membres à comprendre leurs droits au travail.
- Des bureaux ayant pour mission de conseiller les travailleurs ou de défendre leurs intérêts sont apparus aux termes des lois sur la santé et la sécurité au travail dans l'ensemble des administrations au Canada. Ces bureaux sont habituellement des organismes indépendants du ministère responsable de la santé et de la sécurité, mais certains d'eux sont associés à un autre ministère. Ils conseillent les travailleurs et défendent leurs intérêts dans les cas de blessures en milieu de travail et en ce qui

⁹ *Eastex, Inc. C. NLRB*, 1978

touche les enjeux de santé et de sécurité au travail en général, dont ceux ayant trait aux représsailles.

- En Ontario, par exemple, le Bureau des conseillers des travailleurs, un organisme indépendant rattaché au ministère du Travail de l'Ontario, fournit des conseils, des services et une représentation aux travailleurs non syndiqués en ce qui concerne l'assurance contre les accidents du travail et les cas de représsailles liées à la santé et la sécurité au travail (p. ex., en ce qui touche la médiation ou les appels interjetés au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail). Les travailleurs syndiqués n'ont pas droit au soutien de cet organisme. Créé en 1985, le Bureau compte 16 bureaux régionaux ou de district partout en Ontario et, de concert avec des organismes locaux, il assure la prestation de services d'information dans les petites collectivités.
- Au Manitoba, le Bureau des conseillers des travailleurs appuie les travailleurs blessés et défend leurs intérêts, qu'ils soient syndiqués ou non, une fois que ces derniers ont déposé une demande d'indemnité auprès de la Commission des accidents du travail du Manitoba. Depuis 2016, le Bureau fait partie des Services du travail et de la réglementation du nouveau ministère de la Croissance, de l'Entreprise et du Commerce.

Démarches sectorielles

- La *Loi sur le statut de l'artiste* du gouvernement fédéral a pour objet d'améliorer la situation économique, sociale et politique des artistes professionnels. Aux termes de cette loi en vigueur depuis 1992, un groupe d'artistes du SPRF qui sont des entrepreneurs indépendants peut être reconnu et accrédité par le Conseil canadien des relations industrielles en tant qu'association d'artistes ayant le droit exclusif de défendre les intérêts de ses membres dans un secteur particulier aux fins de la négociation collective avec les producteurs. Les artistes s'entendent des auteurs, des directeurs et des autres professionnels qui contribuent à la création d'une production. Une association d'artistes se définit comme un « groupement—y compris toute division ou section locale de celui-ci ayant parmi ses objets la promotion ou la gestion des intérêts professionnels et socioéconomiques des artistes qui en sont membres ». Les associations d'artistes et les producteurs peuvent conclure des « accords-cadres » qui définissent les conditions minimales de la prestation des services des artistes et des questions connexes (des conditions plus favorables peuvent être négociées à titre individuel). Environ 25 associations d'artistes sont actuellement accréditées par le Conseil. La Loi ne s'applique pas aux artistes qui se trouvent dans une relation de travail conventionnelle, qui sont visés par le Code. Des lois semblables sur le statut de l'artiste ont été adoptées au Québec (1987), en Saskatchewan (2002) et en Ontario (2007).
- La *Loi sur les décrets de convention collective* du Québec stipule ce qui suit : « Il est loisible au gouvernement de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les

salariés et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une région déterminée du Québec, dans le champ d'application défini dans ce décret ». La convention définit ensuite les normes minimales pour les employés visés. En 1996, on a apporté des modifications importantes à la Loi afin de préciser les critères économiques détaillés à prendre en compte dans la décision de promulguer, de renouveler ou de modifier un décret (p. ex., les retombées sur la compétitivité de l'industrie à l'extérieur du Québec) et de restreindre la portée des dispositions et les types de conventions collectives qui peuvent être prolongées par décret. En 2015, 14 décrets étaient en vigueur au Québec, lesquels touchaient 75 000 travailleurs (notamment dans les secteurs des services automobiles et des matériaux de construction). Jusqu'en 2000, la *Loi sur les relations industrielles* de l'Ontario fournissait un mécanisme semblable de mise en place d'une grille de rémunération et de conditions de travail liant l'ensemble des employeurs et des employés d'un secteur particulier dans une zone géographique donnée.

Liberté d'association graduée

- Doorey (2012) a proposé de légiférer sur un ensemble de droits « minces » ou « élargis » déjà établis par les tribunaux au Canada. D'une part, les droits dits « minces » se rapportaient à la liberté de créer des associations d'employés (syndicales ou non), d'y adhérer et de les maintenir. D'autre part, les droits dits « élargis » comprendraient le droit de présenter des revendications collectives aux employeurs par l'entremise des associations d'employés et le droit de ne pas être punis, licenciés ni bloqués par l'employeur dans l'exercice de ce droit. L'employeur serait également tenu d'accueillir les revendications collectives des employés, de nouer un dialogue significatif et de tenir compte des revendications de bonne foi.

POINTS DE VUE DES INTERVENANTS

- D'après les présentations des intervenants dans le cadre des récents examens des politiques du travail en Alberta et en Ontario et des consultations fédérales tenues de mai 2017 à mars 2018 sur la modernisation des normes fédérales du travail ([EDSC, 2018](#)), l'absence de mécanismes de représentation collective constitue un enjeu croissant dans le nouveau monde du travail.
- Quelques-uns des récits personnels relatés au cours des consultations fédérales révèlent que les travailleurs ont du mal à s'exprimer en milieu de travail, qu'ils n'ont pas de moyens officiels de se faire entendre collectivement et qu'ils subissent ou craignent de subir des représailles lorsqu'ils soulèvent des problèmes.
- Dans sa présentation, l'organisme Employeurs des Transports et Communications de Régie Fédérale (ETCRF), dont les membres sont surtout des entreprises syndiquées, a insisté sur le fait que les normes du travail nouvelles et additionnelles occasionnent des coûts supplémentaires pour les employeurs, dont les coûts administratifs associés à « la création de comités obligatoires ».

QUESTIONS À EXAMINER PAR LE COMITÉ D'EXPERTS

- Dans quelle mesure est-il nécessaire d'accroître les possibilités de représentation collective sur des questions de normes du travail pour les travailleurs non syndiqués du secteur privé sous réglementation fédérale?
- Existe-t-il des lacunes à combler? Comment et par qui? Qui en tirerait parti? Existe-t-il des inconvénients à prendre en considération?
- Le Code comporte-t-il actuellement des obstacles à l'amélioration des possibilités de représentation collective des travailleurs non syndiqués? Dans l'affirmative, quelles mesures faudrait-il prendre à cet égard, le cas échéant?
- De quoi aurait l'air la mise en œuvre réussie de mécanismes améliorés ou nouveaux de représentation des travailleurs non syndiqués? Comment pourrait-on mesurer la réussite?

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

- Arthurs, H.W. *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Examen des normes du travail fédérales, 2006. Sur Internet : <URL: http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/hrsc-rhdsc/HS24-31-2006F.pdf>
- Batt, R., A. Colvin et J. Keefe. « Employee voice, human resource practices, and quit rates: Evidence from the telecommunications industry », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 55 (2002), p. 573–594. Sur Internet : <URL:<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/hrpubs/4/>>
- Bentham, K.J. « Employer resistance to union certification: A study of eight Canadian jurisdictions », *Érudit*, vol. 57 n° 1 (2002), p. 159–187. Sur Internet : <URL:<https://www.erudit.org/en/journals/ri/2002-v57-n1-ri518/006714ar/>>
- Berg, J. *Addressing the challenge of non-standard employment* (billet de blogue), World Bank Jobs Group, 4 janvier 2017. Sur Internet : <URL:<http://blogs.worldbank.org/jobs/addressing-challenge-non-standard-employment>>
- Boxall, P., et J. Purcell. *Strategy and Human Resources Management*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2003.
- Bryson, A., R. Gomez, T. Kretschmer, et P. Willman. « Workplace voice and civic engagement: What theory and data tell us about unions and their relationship to the democratic process », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 50 n° 4 (2013), p. 965–998. Sur Internet : <URL:<https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol50/iss4/8>>

- Budd, J.W. *The future of employee voice*. Center for Human Resources and Labor Studies, University of Minnesota, 2012. Sur Internet :
<URL:<http://jbudd.csom.umn.edu/RESEARCH/future-of-voice.pdf>>
- CAUT Council. Sondage d'opinion publique CAUT Harris/Decima, 29 novembre 2013. Sur Internet : <URL: <https://www.caut.ca/docs/default-source/better-funding/caut-harris-decima-public-opinion-poll-november-2013.pdf?sfvrsn=2>>
- Chaykowski, R., M. Mazerolle, et R. Gomez. « Is a 21st century model of labour relations emerging in Canada? », *The Globe and Mail*, 3 septembre 2017. Sur Internet : <URL:<https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/rob-commentary/is-a-21st-century-model-of-labour-relations-emerging-in-canada/article36159190/>>
- Cobble, D.S., et L.F. Vosko. « Historical perspectives on representing nonstandard workers », dans F. J. Carré, M. A. Ferber, L. Golden et S. A. Herzenberg (éd.), *Nonstandard work: The nature and challenges of changing employment relationships*, p. 291-312. Champaign (Illinois), Industrial Relations Research Association, Université de l'Illinois, 2000.
- De Spiegelaere, S., et R. Jagodzinski. *European Works Councils and SE Works Councils in 2015. Facts and Figures*, Bruxelles, Institut syndical européen, 2015. Sur Internet : <URL:<https://ssrn.com/abstract=2671679>>
- Doorey, D.J. *Graduated freedom of association: Worker voice beyond the Wagner model*. The Future of the Wagner Act Conference, London, Faculté de droit, Université Western Ontario, 2012. Sur Internet :
<URL:http://www.yorku.ca/ddoorey/law6022/blog/wp-content/files/Doorey_Author_Proof.pdf>
- Emploi et Développement Social Canada (EDSC). *Modernisation des normes du travail fédérales—Ce que nous avons entendu*, 2018. Sur Internet :
<URL:<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/modernisation-normes-federales.html>>
- Fang, T., et A. Verma. « Union wage premium », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 14 n° 4 (2002), p. 17–23. Sur Internet :
<URL:https://www.researchgate.net/publication/265399770_Union_Wage_Premium>
- Fine, J. « Solving the problem from hell: Tripartism as a strategy for addressing labour standards non-compliance in the United States », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 50 n° 4 (2013), p. 813–843. Sur Internet :
<URL:<https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol50/iss4/3/>>

Freeman, R. B. *Do workers want unions? Yes more than ever!*, Document d'information n° 182 de l'Economic Policy Institute, 22 février 2007. Sur Internet :
<URL:<http://www.sharedprosperity.org/bp182.html>>

Freeman, R.B., et J.L. Medoff. *What do unions do?*, New York, Basic Books, 1984.

Gomez, R. *Employee voice and representation in the world of work: Issues and options for Ontario*, examen portant sur l'évolution des milieux de travail de 2015, 2016. Sur Internet :
<URL:<https://cirhr.library.utoronto.ca/sites/cirhr.library.utoronto.ca/files/research-projects/Gomez-8-Voice%20.pdf>>

Gumbrell-McCormick, R. « European trade unions and 'atypical' workers », *Industrial Relations Journal*, vol. 42 n° 3 (2011), p. 293–310. Sur Internet :
<URL:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-2338.2011.00628.x>>

Hawkins, N., J. Vellone, et R. Wright. *Workplace preferences of Millennials and Gen X: Attracting and retaining the 2020 workforce*, Conference Board du Canada, 2014. Sur Internet : <URL:<https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=6270>>

Hirschman, A.O. *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, 1970.

Organisation internationale du Travail (OIT). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Bureau international du Travail, 2016. Sur Internet :
<URL:http://www2.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm>

Jackson, A. « Up against the wall: The political economy of the new attack on the Canadian labour movement », *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, n° 20 (2013), p. 50–63. Sur Internet :
<URL:http://www.justlabour.yorku.ca/volume20/pdfs/04_jackson_press.pdf>

Khullar, R., et V. Cosco. « The SCC reimagines freedom of association in 2015 », *Constitutional Forum*, vol. 25 n° 2 (2016), p. 27–38. Sur Internet :
<URL:https://journals.library.ualberta.ca/constitutional_forum/index.php/constitutional_forum/article/view/28467>

Kochan, T. *Employee voice in the Anglo-American world: Contours & consequences*, actes de la 57^e assemblée annuelle de la Labor and Employment Relations Association (LERA), Philadelphie (Pennsylvanie), LERA, 2005.

Kumar, P. *Whither unionism: Current state and future prospects of union renewal in Canada*, document de discussion n° 2008-04, programme de recherche de l'IRC,

2008. Sur Internet : <URL:<https://irc.queensu.ca/articles/whither-unionism-current-state-and-future-prospects-union-renewal-canada>>
- Lewchuk, W. « The limits of voice: Are workers afraid to express their health and safety rights? », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 50 n° 4 (2013), p. 789–812. Sur Internet : <URL:<https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol50/iss4/2/>>
- Luchak, A.A., et I.R. Gellatly. « Exit-voice and employee absenteeism: A critique of the industrial relations literature », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 9 n° 2 (1996), p. 91–102. Sur Internet : <URL:<https://link.springer.com/article/10.1007/BF02622252>>
- Perlow, L.A., et S. Williams. « Is Silence Killing Your Company? », *Harvard Business Review*, 2003. Sur Internet : <URL:<https://hbr.org/2003/05/is-silence-killing-your-company>>
- Piasna, A., M. Smith, R. Janna, J. Rubery, B. Burchell, et A. Rafferty. « Participatory HRM practices and job quality of vulnerable workers », *The International Journal of Human Resources Management*, vol. 24 n° 22 (2013), p. 4094–4115. Sur Internet : <URL:<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2013.845423?journalCode=rjih20>>
- Riddell, C. « Union certification success under voting versus card-check procedures: Evidence from British Columbia, 1978–1998 », *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 57 n° 4 (2004), p. 493–517. Sur Internet : <URL:<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol57/iss4/1/?referer=http%253A%252F%252Fflawofwork.ca%252F%253Fp%253D65>>
- Rose, J.B. « The prospects for union renewal in Canada », dans A.E. Eaton (éd.), *60th Annual Proceedings of the Labour and Employment Relations Association*, Champaign (Illinois), LERA, 2008, p. 101–107. Sur Internet : <URL:<http://lerachapters.org/OJS/ojs-2.4.4-1/index.php/PFL/article/view/600/596>>
- Slinn, S., et E. Tucker. « Voices at work in North America: Introduction », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 59 n° 4 (2013), p. i–ix. Sur Internet : <URL:https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=&https_redir=1&article=1000&context=ohlj>
- Spencer, D.G. « Employee voice and employee retention », *Academy of Management Journal*, vol. 29 n° 3 (2017), p. 488–502. Sur Internet : <URL:<https://journals.aom.org/doi/10.5465/256220>>
- Tucker, E. « Shall Wagnerism have no dominion? », *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society* 21, Osgoode Hall Law School Legal Studies Research Paper No. 30, 2014. Sur Internet : <URL:<https://ssrn.com/abstract=2433551>>

Unifor. *Building balance, fairness, and opportunity in Ontario's labour market: Submission by Unifor to the Ontario Changing Workplaces Consultation*, 2015. Sur Internet : https://www.unifor.org/sites/default/files/brief-statements/unifor_final_submission_ontario_changing_workplaces.pdf>

Vosko, L.F. « Rights without remedies: Enforcing employment standards in Ontario by maximizing voice among workers in precarious jobs », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 50 n° 4 (2013), p. 845–874. Sur Internet : <URL:https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?referer=&https_redir=1&article=1000&context=ohlj>

Zemel, M. « The Facebook firing cause—can it happen in Canada? First Reference. Inside Internal Controls » (billet de blogue), 2011. Sur Internet : <URL:<http://icblog.firstreference.com/the-facebook-firing-cases-can-it-happen-in-canada/>>

Khafa, E. *Collective bargaining and non-standard forms of employment: Practices that reduce vulnerability and ensure work is decent*, Bureau international du Travail, note d'information n° 3, 2015. Sur Internet : <URL:https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_436125/lang--en/index.htm>