

28<sup>e</sup> Congrès de la FTQ  
du 26 au 30 novembre 2007  
au Centre des congrès de Québec

## **Document d'information pour les résolutions 39 et 40**



Novembre 2007

***Rédaction***

Dominique Savoie

***Soutien à la rédaction***

Lise Côté

***Mise en page***

Chantal Bertrand

***Relecture (français)***

Manon Fournier

***Documentation***

Isabelle Reny

***Page couverture***

Anne Brissette

**Fédération des travailleurs  
et travailleuses du Québec (FTQ)**

565, boul. Crémazie Est, bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-8038

[www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>L'ACCÈS À LA SYNDICALISATION</b>	
<b>LA DÉMOCRATIE, C'EST BEAUCOUP PLUS QU'UN VOTE .....</b>	<b>5</b>
<b>LE DROIT À LA SYNDICALISATION : ENCORE ET TOUJOURS SOUS ATTAQUE .....</b>	<b>5</b>
Des attaques gouvernementales .....	5
Des attaques patronales .....	6
Une volonté de se syndiquer qui ne peut s'exprimer .....	9
<b>DÉMOCRATIE ET VOTE À SCRUTIN SECRET OBLIGATOIRE? .....</b>	<b>12</b>
La reconnaissance : un mécanisme administratif .....	12
Du monopole au pluralisme syndical? .....	13
Les conditions d'exercice du vote .....	14
L'équilibre des pouvoirs dans les milieux de travail .....	14
<b>UN MESSAGE À PORTER DANS TOUS NOS MILIEUX DE TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>



## **L'accès à la syndicalisation La démocratie, c'est beaucoup plus qu'un vote**

L'accès à la syndicalisation, le fondement même de l'existence du mouvement syndical, n'a jamais été facile où que ce soit dans le monde. Qui plus est, depuis un quart de siècle, le vent néolibéral qui a soufflé sur la planète a remis à l'ordre du jour patronal des attaques de plus en plus systématiques contre le mouvement syndical. Ainsi, avec l'appui de gouvernements de droite, au nom de la liberté des entreprises et du développement économique, le mouvement syndical a été presque décimé aux États-Unis et a subi des revers importants dans plusieurs provinces canadiennes, surtout chez notre voisine ontarienne.

Au Québec, les attaques antisyndicales se sont faites plus nombreuses ces dernières années, l'Action démocratique du Québec et, à un moindre degré, le Parti libéral du Québec proposant des restrictions aux droits syndicaux. Un certain patronat et des *think tanks* de droite ont appuyé ouvertement l'imposition du vote au scrutin secret pour la syndicalisation et ont fait pression en ce sens en invoquant son caractère démocratique. Un argument qui, à première vue, a l'heur de plaire à une bonne partie de la population québécoise, y compris à un certain nombre de nos propres membres.

Nous avons la responsabilité de nous défendre contre ces attaques qui mettent en danger l'existence même du mouvement syndical. Nous devons démontrer que, loin d'être démocratique, le vote à scrutin secret

est plutôt un outil dans la propagande antisyndicale des employeurs. Nous avons aussi la responsabilité de sensibiliser et d'informer la population sur l'importance d'un mouvement syndical fort comme élément essentiel à la vie démocratique et au développement socioéconomique d'une société.

## **Le droit à la syndicalisation : encore et toujours sous attaque**

Nombreuses sont les attaques que subit le mouvement syndical ces dernières années. Des attaques d'une partie du patronat, mais aussi des attaques de gouvernements qui se font un peu trop souvent les alliés des entreprises. Des attaques qui ont des conséquences importantes sur l'accès à la syndicalisation.

### **Des attaques gouvernementales**

Les attaques gouvernementales sont le reflet d'une idéologie partagée avec le patronat selon laquelle la liberté des entreprises est le facteur principal de création de richesse. Les gouvernements abandonnent ainsi leurs responsabilités face aux citoyens et aux citoyennes, ces Québécois et ces Québécoises qui travaillent fort sans nécessairement récolter les fruits de leurs efforts, les entreprises se réservant la part du lion des profits.

Ainsi, en 2003, le gouvernement libéral, nouvellement élu, a attaqué de plein fouet le droit à la syndicalisation avec deux lois qui ont empêché la syndicalisation des responsables des

services de garde en milieu familial ainsi que des ressources intermédiaires et de type familial dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Sans grand débat démocratique, l'État employeur s'est servi de son pouvoir de légiférer pour nier un droit fondamental à des milliers de femmes qui ne peuvent plus se syndiquer et négocier leurs conditions de travail. Il a aussi annulé rétroactivement la reconnaissance des syndicats qui avaient déjà été formés. L'État payeur a craint les effets, sur son budget, des revendications de ces femmes, sous-payées, exploitées par une société qui, depuis trop longtemps, ne veut pas reconnaître l'importance du travail qu'elles accomplissent.

La FTQ s'est vigoureusement opposée à ces modifications législatives et, avec les autres centrales syndicales québécoises, nous avons porté plainte, en mars 2004, au Bureau international du travail (BIT) pour le non-respect, par le Québec, des conventions internationales concernant le droit à la syndicalisation et à la négociation collective. Le 30 mars 2006, le Bureau a reconnu le bien-fondé des plaintes syndicales et a demandé au gouvernement du Québec de modifier les lois incriminées pour redonner l'accès à la syndicalisation à ces travailleuses. Depuis, le gouvernement fait la sourde oreille.

À la même période, le gouvernement a adopté des modifications à l'article 45 du *Code du travail* qui ont aussi ouvert la porte à la disparition rapide

du syndicat et de la convention collective lors d'une sous-traitance partielle. Ces modifications étaient réclamées depuis un bon moment par la partie la plus radicale du patronat qui présentait ces droits comme étant un avantage indu pour les syndicats et un frein à l'efficacité des entreprises. Et pourtant, il se faisait déjà au Québec plus de sous-traitance qu'en Ontario par exemple. Le gouvernement a quand même adhéré à l'analyse patronale malgré les conséquences qu'elle ne peut manquer d'avoir sur les conditions de vie et de travail des Québécois et des Québécoises.

### **Des attaques patronales**

Mais la partie la plus radicale du patronat veut aller beaucoup plus loin. Tuer la poule dans l'œuf, en empêchant le syndicat de venir au monde et d'être reconnu officiellement par le Conseil des relations du travail. Dans notre système, cette reconnaissance est la porte d'accès à tous les droits syndicaux : l'obligation pour l'employeur de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité; l'imposition d'une première convention collective si les parties n'arrivent pas à s'entendre; le droit de grève; la protection contre les congédiements en cas d'activités syndicales; etc.

Pour les employeurs, le meilleur moyen de contrer l'émergence de nouveaux syndicats est le modèle de reconnaissance syndicale qui existe aux États-Unis et dans quelques provinces canadiennes, soit l'imposition de la tenue d'un vote au scrutin secret.

## **Gouvernement du Québec**

### **Nier des droits à des milliers de travailleuses**

*« Rappelons que c'est en décembre 2003, que le gouvernement libéral de Jean Charest a fait adopter à toute vapeur, sous le bâillon, les projets de loi 7 et 8 qui ont désyndiqué des groupes de femmes œuvrant dans les services de garde à domicile et dans les ressources intermédiaires et de type familial qui s'occupent de personnes souffrant de déficiences ou éprouvant des problèmes de santé mentale ou âgées. Ces lois forcent ces femmes à vivre des rapports collectifs du travail du début du siècle dernier, un recul en arrière méprisant et inacceptable.*

*« Dans sa décision, le BIT condamne le gouvernement du Québec et statue que ces deux lois privent des milliers de travailleuses du statut de salariées au sens du Code du travail, tel qu'établi par les tribunaux du Québec, en leur imposant le statut déguisé de travailleuse autonome. [...]*

*« Au lieu de s'enliser dans de longs débats juridiques, nous demandons au gouvernement de se soumettre à ce jugement, de respecter le principe de la liberté syndicale et de redonner à des milliers de travailleuses les protections contenues au Code du travail québécois, et ce, dans le respect des pactes internationaux et des libertés fondamentales contenues notamment dans les chartes des droits tant canadienne que québécoise », de conclure les leaders syndicaux.*

*« Au Québec, il existe actuellement près de 13 000 responsables de service de garde en milieu familial offrant un peu plus de 84 000 places aux jeunes enfants. Il existe environ 11 000 ressources intermédiaires et de type familial qui hébergent plus de 33 000 bénéficiaires.*

*« Ces travailleuses et ces travailleurs à domicile n'ont aucunement droit aux protections sociales et financières pourtant en vigueur dans tous les secteurs d'activité au Québec. Ainsi, les heures et la semaine de travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les congés annuels, les jours fériés et les congés pour événements familiaux, les recours en cas de harcèlement psychologique ou de congédiement illégal et abusif ne s'appliquent tout simplement pas. De plus, ces salariées et salariés sont exclus de l'application de la Loi sur l'équité salariale, des régimes publics ou privés d'assurance collective et de retraite. Enfin, elles n'ont pas droit aux protections se rapportant à la santé et à la sécurité du travail ni à une indemnisation en cas d'accidents ou de maladies professionnelles ni à des prestations d'assurance-emploi.»*

Source : CSN, CSQ, CSD et FTQ, *Décision du BIT concernant les projets de loi 7 et 8 adoptés sous le bâillon, Près de 25 000 travailleuses réhabilitées dans leurs droits fondamentaux*, Communiqué de presse, 30 mars 2006

Quelques explications simples qui permettent de mieux comprendre la suite. Actuellement, un syndicat est reconnu lorsqu'il peut prouver à la Commission des relations du travail que plus de 50 % des personnes travaillant pour un employeur donné a signé une carte de membre. Pour les employeurs, ce n'est pas

suffisant. Ils veulent que s'ajoute un vote à scrutin secret visant à confirmer la majorité syndicale. Supposément, parce que ce serait plus démocratique! Supposément, parce que les syndicats feraient des pressions indues sur les travailleurs et les travailleuses.

Il faut d'abord se demander pourquoi ce vote est si important pour les employeurs. La réponse, toute simple, n'a rien à voir avec la démocratie. La tenue d'un vote leur offre une période pendant laquelle ils peuvent, eux, influencer la décision des travailleurs et des travailleuses.

En effet, la période de secret relatif, qui précède le dépôt d'une requête en accréditation par signature de cartes, permet de tenir les employeurs à une certaine distance. Il est fréquent qu'un employeur n'ait pas eu vent des démarches de syndicalisation avant de l'apprendre par le dépôt d'une requête en accréditation. Avec la tenue d'un vote obligatoire, tous les employeurs

disposeraient d'une période pour tenter de faire changer les avis, en intimidant ou en menaçant de façon à peine voilée.

Pourtant, la loi interdit aux employeurs d'intervenir dans les affaires syndicales. Les pratiques dites déloyales sont néanmoins monnaie courante : menace de fermeture, congédiement des « poteaux » du syndicat, rencontre individuelle ou collective des travailleurs et des travailleuses par des personnes représentant l'employeur, utilisation de vidéos antisyndicales, changements dans des conditions de travail dont on impute la faute au désir de se syndiquer, etc.

**Vote ou signature d'une carte, il y a de toute façon opposition patronale**

Dans une lettre ouverte bien sentie, un expert en accréditation syndicale fait le portrait des attaques patronales. Louis Morin a été juge au Tribunal du travail pendant 24 ans, dont sept comme juge en chef. Il a été également le premier président de la Commission des relations du travail qui a été créée en 2002.

*« [Aux États-Unis,] les moyens utilisés par les employeurs du privé pour obtenir un tel résultat sont en gros la menace de fermeture, le congédiement des prosyndicalistes, la rencontre individuelle des salariés par des représentants de l'employeur, les réunions obligatoires où les dirigeants de l'entreprise tentent d'infléchir le libre choix des salariés, l'utilisation de vidéos antisyndicales, des changements dans des conditions de travail, des changements dans la façon de diriger l'entreprise, que l'on met sur la faute du désir de se syndiquer. Il ressort d'une autre étude que 75 % des employeurs utilisent des tactiques antisyndicales. [...] »*

*« Plusieurs employeurs ont recours à des consultations spécialisées dans la façon de combattre la syndicalisation. Martin Levitt était un de ceux-là. Il a écrit un livre de 302 pages relatant les diverses façons dont il s'y est pris pour qu'un syndicat ne soit pas accrédité. Il dit avoir fait cela pendant 20 ans. Il y décrit en détail les stratégies et tactiques qu'il a utilisées. Il écrit qu'il est intervenu dans 200 cas de demandes d'accréditation. Il n'a perdu que quatre votes et dans ces cas, l'employeur a retenu ses services pour organiser une campagne visant à se débarrasser du syndicat. »*

*« Je ne crois pas qu'il faille changer le système québécois. Il comporte l'avantage de minimiser l'impact des tactiques antisyndicales puisque les adhésions se font normalement hors la connaissance des employeurs. »*

Source : MORIN Louis, *Vote ou signature d'une carte, il y a de toute façon opposition patronale*, Le Devoir, 16 mai 2005, page A7.



Les entreprises américaines sont devenues les championnes de telles pratiques et embauchent des avocats et des consultants qui y travaillent ouvertement, qui tiennent des séminaires ou même qui écrivent des livres dans lesquels ils se vantent de leurs réussites et donnent leurs trucs.

Au Québec et au Canada, cette industrie antisyndicale existe, mais est un peu plus camouflée. Elle n'attend cependant que l'adoption du vote obligatoire pour faire des affaires d'or. En effet, on peut croire que l'occasion fera le larron et que la tentation d'utiliser de telles pratiques sera encore plus grande s'il y a automatiquement un vote. Ce sont d'ailleurs les deux tiers des travailleuses et des travailleurs non syndiqués qui, dans un sondage récent de la FTQ, pensent que leur employeur s'opposerait de toutes les façons à une tentative de syndicalisation.

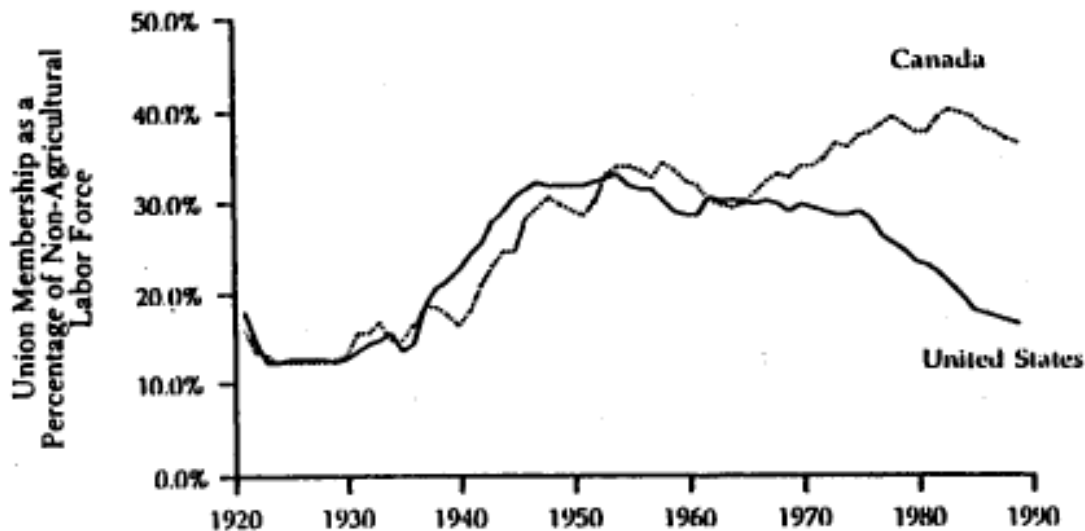
### **Une volonté de se syndiquer qui ne peut s'exprimer**

Il n'est pas étonnant que les attaques se fassent si sournoises au Québec. À 40 %, c'est chez nous que le taux de syndicalisation est le plus élevé en Amérique du Nord. Aux États-Unis, le taux de syndicalisation est un désastre, à peine 13 %. L'Ontario, avec un taux de syndicalisation de 28 %, est à l'avant-dernier rang des provinces canadiennes, juste avant la très conservatrice Alberta.

Au Canada et aux États-Unis, les taux de syndicalisation ont connu des progressions similaires jusque dans les années 1950. Par la suite, le taux américain a amorcé une descente graduelle, qui s'est accentuée de manière encore plus marquée à partir de la fin des années 1970, alors que le taux canadien a continué de progresser (voir graphique, page 10). Faut-il s'étonner de ces tendances quand on apprend que c'est en 1947 que le vote au scrutin secret est devenu obligatoire aux États-Unis? Ou encore que les plus virulentes attaques gouvernementales ont commencé au début des années 1980? Dès son arrivée à la Maison Blanche, en 1981, le président Reagan a réglé un conflit de travail avec les contrôleurs aériens en les congédiant tous et en mettant hors-la-loi leur syndicat. Par la suite, des nominations conservatrices, parfois même ouvertement antisyndicales, à *National Labor Relations Board* (l'équivalent de la Commission des relations du travail québécoise) ont été faites. L'exemple était donné. La porte était ouverte à la généralisation des pratiques antisyndicales des employeurs américains.

L'évolution en Ontario est aussi significative quant à l'impact d'une procédure de vote obligatoire (voir graphique, page 11). Jusqu'en 1995, l'Ontario était soumis à la même procédure qu'au Québec. À cette date, sous le gouvernement conservateur de Mike Harris, le système par signature de cartes est remplacé par celui du vote obligatoire. Le taux de succès, suite au dépôt d'une requête en

### Taux de syndicalisation en Amérique du Nord, 1921 à 1989



Sources : UNITED STATES : 1921 – 1984: *Troy and Sheflin membership series* (Hirsch and Addison, 1986, pp.46-47); 1985 – 1989: *Current Population Survey membership series* (U.S. Bureau of the Census, various years; U.S. Department of Labor, 1990); CANADA : 1921 – 1988: *Labour Canada Series* (1921-1989).

accréditation, chute immédiatement et dramatiquement, de 82 % à 68 %. Durant la même période, au Québec, le taux reste le même, autour de 85 %. Une dizaine d'années plus tard, l'écart de syndicalisation entre le Québec et l'Ontario a augmenté de 50 % (de 8 à 12 points de pourcentage).

Nombreuses sont les personnes qui souhaiteraient se syndiquer et qui déjà ne le peuvent pas dans notre système actuel. Par exemple, les lois du travail nord-américaines imposent des restrictions pour l'accès à la syndicalisation de certaines catégories de personnes.

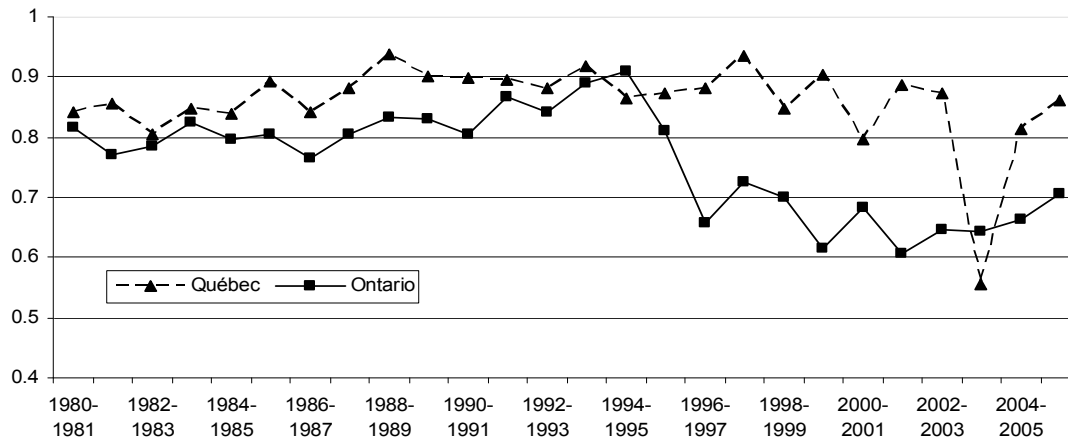
C'est notamment le cas des cadres qui, ailleurs dans le monde, ont le

droit de se syndiquer. D'ailleurs, en mars 2003, quatre associations québécoises de cadres ont contesté les restrictions des lois du travail à leur égard devant le Bureau international du travail qui leur a donné raison. Le gouvernement n'a pas non plus donné suite à cette décision.

C'est aussi le cas des travailleuses et travailleurs autonomes dépendants qui, dans d'autres provinces, peuvent se syndiquer. Pas au Québec, ce qui, par exemple, a empêché la syndicalisation des chauffeurs de taxi par les Métallos.

Les travailleuses et les travailleurs agricoles migrants sont le dernier exemple à ce jour de personnes qui

**Taux de succès des décisions pour requêtes en accréditation,  
Ontario et Québec, 1980-1981 à 2005-2006**



1995 : entrée en vigueur du vote obligatoire en Ontario.

2003-2004: la nouvelle Commission des relations du travail du Québec fait du « ménage » dans de nombreux dossiers pendants et des centaines de dossiers sont fermés sans qu'une requête en accréditation soit accordée, notamment dans le secteur du taxi. Le taux de succès baisse donc fortement, cette année-là seulement.

**Lecture :** Le taux de succès est mesuré comme étant le nombre de requêtes accordées divisé par le nombre de requêtes accordées ou refusées. On ne tient pas compte des requêtes retirées ou de celles où il y a eu entente car les statistiques ne permettent pas de savoir s'il y a eu ou non accréditation.

Sources : Pour le Québec : Années 1980-1981 à 2000-2001, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Rapports annuels*; Années 2001-2002 à 2005-2006, extraction spéciale de la Commission des relations du travail; Pour l'Ontario : COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL DE L'ONTARIO (CRTO), *Rapports annuels*.

souhaitent ardemment être représentées par un syndicat, les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), afin de faire valoir leurs droits les plus élémentaires et qui ne le peuvent pas parce que le *Code du travail* ne le permet pas.

Plus encore, c'est le tiers (32 %) des travailleuses et des travailleurs non syndiqués qui souhaiteraient l'être selon un sondage récent de la FTQ (2007). Cette proportion est à la hausse depuis le début des années

1990 alors que des sondages successifs montrent une progression de ce désir de syndicalisation chez les personnes non syndiquées : de 12 % en 1991 à 19 % en 1997; puis à 27 % en 1998.<sup>1</sup> Le mouvement syndical continue à intéresser plus fortement les travailleurs et les travailleuses qui semblent en avoir le

<sup>1</sup> Pour 1991 à 1997, sondages CROP pour le compte du Conseil du patronat du Québec; pour 1998, sondage CROP et pour 2007, sondage Écho Sondage, pour le compte de la FTQ et du Fonds de solidarité FTQ.

plus besoin : les personnes ayant de plus faibles revenus; les travailleuses et les travailleurs temporaires et occasionnels ou à temps partiel; les personnes travaillant dans de plus petits établissements.

### **Démocratie et vote à scrutin secret obligatoire?**

Difficile de croire en l'appel d'un patronat qui se fait l'apôtre de la démocratie en prônant le vote à scrutin secret. Le débat est posé en termes de « *droit élémentaire* » parce que « *le mode actuel de signature de cartes n'est pas démocratique* » et que le vote au scrutin secret « *est le meilleur moyen de connaître l'intention véritable des salariés et d'éviter de possibles pressions indues* »<sup>2</sup>.

### **La reconnaissance : un mécanisme administratif**

Quoi que certains puissent en dire, le processus administratif de reconnaissance des syndicats est sérieusement encadré. Des agents de relations du travail de la Commission des relations du travail ont pour rôle de vérifier si les adhésions sont conformes à la volonté des salariés et si elles n'ont pas été obtenues sous la contrainte.

<sup>2</sup> Conseil du patronat du Québec, *Accréditation syndicale – Une très forte majorité de Québécois en faveur d'un vote au scrutin secret*, communiqué de presse, 20 octobre 2006. La forte majorité, c'est 79 % de l'ensemble des répondants (16 % en désaccord et 5 % ne sait pas).

Ces agents font enquête auprès d'un échantillon, parfois même auprès de la totalité, des travailleuses et des travailleurs impliqués dans chaque requête en accréditation.

Les prétentions patronales semblent mettre en doute l'impartialité des agents de la Commission des relations de travail, ce que décrit l'ex-juge Louis Morin qui a aussi été le premier président de la Commission. « *Pendant les 24 ans où j'ai été juge au Tribunal du travail qui siégeait en appel des décisions des commissaires du travail, notamment dans les cas d'accréditation, je n'ai jamais vu ce qui pourrait ressembler à de la fraude des agents à cet égard. [...]* Les agents sont soumis à un code d'éthique et ils ont prêté serment et si cela ne semble pas suffisant, il faut aussi dire que la fraude risquerait d'être facilement découverte puisque les dossiers peuvent se retrouver à terme devant un commissaire, faire l'objet de révision interne, voire même de révision judiciaire devant la Cour supérieure et même devant la Cour d'appel. Je ne crois pas qu'aucun agent courrait le risque de considérer valides des adhésions qui soulèvent des doutes sérieux. » (Le Devoir, 16 mai 2005, page A7)

Le discours selon lequel les syndicats pratiqueraient régulièrement et à grande échelle des pressions indues sur les travailleurs et les travailleuses afin de les obliger à signer une carte de membre serait injurieux s'il n'était pas ridicule. Les syndicats avant d'être implantés dans un milieu de

### **Un peu d'histoire en Amérique du Nord**

C'est toujours dans un contexte de revendications, de luttes et de pressions de l'opinion publique que des modifications favorisant le mouvement syndical sont apportées aux lois du travail.

#### **L'illégalité**

Les syndicats sortent de l'illégalité en 1872 avec l'adoption par le gouvernement canadien de la *Loi des associations ouvrières* qui soustrait les syndicats du délit de coalition. En effet, selon des lois britanniques qui protégeaient la liberté de commerce contre les coalitions, les syndicats étaient alors passibles de poursuites s'ils « conspiraient » pour hausser les salaires. La loi est adoptée suite au tollé de protestations qui suit l'emprisonnement de dirigeants du syndicat local des typographes de Toronto qui avaient fait la grève pour l'obtention de la journée de 9 heures – qu'ils n'ont pas obtenu. La nouvelle loi venait enfin reconnaître la légalité du syndicalisme et, implicitement, de la grève.

#### **La tolérance**

Mais les syndicats n'étaient pas au bout de leurs peines. Les travailleurs et les travailleuses pouvaient se regrouper, mais les employeurs n'étaient soumis à aucune obligation de reconnaître les syndicats qui se formaient ni de négocier avec eux. Les syndicats font donc la grève, parfois à répétition, pour obliger les employeurs à négocier avec eux. Durant la guerre, le gouvernement fédéral veut adopter une législation qui obligera les entreprises à négocier avec les syndicats. En 1944, les gouvernements québécois et ontarien le précèdent de quelques semaines afin d'éviter que le fédéral ne profite de la guerre pour envahir leur juridiction.

Source : GÉRIN-LAJOIE Jean, *Les relations du travail au Québec*, Gaétan Morin éditeur, 1992, pages 44-54.

travail n'y ont aucun pouvoir et ne peuvent d'aucune manière faire pression sur les travailleurs et les travailleuses. Ils ont cependant un travail important à faire pour contrer les craintes des travailleurs et des travailleuses et les convaincre d'adhérer au syndicat.

#### **Du monopole au pluralisme syndical?**

Il n'y a qu'en Amérique du Nord que le monopole syndical existe. Ce monopole implique qu'un seul syndicat doit représenter un groupe de travailleurs et de travailleuses, lorsqu'il est majoritaire. S'il ne l'est pas, il n'y a pas de syndicat. Ailleurs dans le monde, les syndicats n'ont

pas à être majoritaires et plus d'un syndicat peut représenter des travailleurs et des travailleuses d'un même groupe dans un même milieu de travail. Ainsi, l'employeur est obligé de négocier avec des syndicats minoritaires et même avec plusieurs syndicats. Difficile de croire que le patronat québécois voudrait aller dans cette voie!

Pourtant, leurs exigences démesurées en matière de supposée démocratie pourraient le laisser croire. En effet, lorsque les employeurs nord-américains se font exigeants en ce qui concerne le caractère démocratique de la reconnaissance syndicale, ils

oublie qu'ils ont déjà certains « avantages » à vivre dans l'actuel système. Le principal étant qu'une forte minorité de travailleurs et de travailleuses qui souhaitent se syndiquer ne peuvent le faire parce qu'ils ne sont pas majoritaires dans leur milieu de travail. Les employeurs ne sont donc pas obligés de négocier avec un syndicat qui les représente.

### **Les conditions d'exercice du vote**

Dans les démocraties occidentales, l'exercice du vote est strictement encadré pour le protéger de l'emprise de groupes trop influents, notamment les plus riches et les entreprises. Par exemple, des lois ont été adoptées pour encadrer le financement des partis politiques et les contributions aux dépenses électorales ou pour contrôler les médias.

Le patronat qui, au nom de la démocratie, se fait l'ardent défenseur du vote à scrutin secret pour les accreditations syndicales n'a cependant jamais tenté de démontrer que l'ensemble des conditions d'exercice d'un vote vraiment démocratique sont réunies. Et pour cause puisqu'elles ne le sont pas!

C'est aux États-Unis que cette démonstration est en train d'être faite. Depuis 2003, tant à la Chambre des représentants qu'au Sénat, des tentatives ont été faites pour modifier la loi pour obtenir la reconnaissance syndicale selon notre modèle. Des comparaisons entre le système électoral fédéral et celui du *National Labor Relations Board* (l'équivalent de la

Commission des relations du travail québécoise) ont démontré à quel point le scrutin secret est loin d'être la seule caractéristique d'un vote réellement démocratique et que d'autres conditions d'exercice d'un vote sont aussi importantes : l'accès égal aux électeurs; l'entière liberté de parole des candidats et des électeurs; l'accès égal aux médias; le contrôle du financement de la campagne électorale; la protection contre toute contrainte économique; la rapidité d'application des résultats.

### **L'équilibre des pouvoirs dans les milieux de travail**

Il est assez ironique que la démocratie soit l'argument principal des patrons qui dirigent les derniers lieux à ne pas être démocratiques dans les sociétés occidentales. Ils sont d'ailleurs les premiers à invoquer sans cesse les droits de la direction<sup>3</sup> comme fondement légal de leurs relations avec leurs employés ou avec les syndicats qui les représentent.

L'action des syndicats vise justement à restreindre la portée de ces droits par le truchement de la convention collective ou de diverses lois du travail. Elle vise à donner une voix aux travailleurs et aux travailleuses à l'égard de leurs conditions de travail, mais aussi, de plus en plus, à l'égard du contenu et de la manière de produire ou de donner un service.

C'est ce désir d'avoir voix au chapitre que les gouvernements démocratiques acceptent de soutenir en adoptant des lois favorisant la

---

<sup>3</sup> Couramment appelés droits de gérance, ce qui est un anglicisme.

reconnaissance syndicale. Il est de leur responsabilité de rechercher un équilibre entre les pouvoirs des plus forts et les droits à la justice de l'ensemble de la population travailleuse. Aujourd'hui, on prétend que les motifs qui ont prévalu à

l'adoption de ces lois n'existent plus et que, au nom de la démocratie, il faudrait accepter une diminution de l'encadrement législatif qui crée ce bien précaire équilibre.

#### **Aux États-Unis, on souhaite le modèle québécois**

Les Américains sont aujourd'hui à débattre d'un projet de loi, le *Employee Free Choice Act*, qui donnerait, entre autres, le droit à un syndicat d'être accrédité après une évaluation de sa représentativité par le comptage des cartes de membre déjà signées. Il s'agit en fait de notre modèle.

C'est depuis 2003 que le projet de loi américain a été introduit tant à la Chambre des représentants qu'au Sénat, mais dans les deux législatures précédentes, la procédure n'avait pas permis d'aller jusqu'au vote. Le projet de loi a été réintroduit en février 2007 et la majorité (55 %) de la Chambre des représentants l'a enfin adopté en mars 2007 en votant pour l'essentiel selon la ligne du parti, les Démocrates l'approuvant et les Républicains le rejetant.

Le président Bush avait déjà annoncé son intention d'opposer son veto à ce projet de loi ce qui ne sera pas encore nécessaire puisque, fin juin 2007, le Sénat n'a pu voter sur le fond à cause de l'obstruction parlementaire (en anglais : *filibustering*) des Républicains qui ont empêché la clôture du débat.

La centrale syndicale (AFL-CIO) et l'ensemble des syndicats américains ne baissent pas les bras. Ils ont annoncé leur intention de faire de ce projet de loi un enjeu de la prochaine campagne électorale de 2008 et continuent la mobilisation. Le 20 juillet 2007, le blogue de l'AFL-CIO présentait l'état de la mobilisation politique : 18 gouverneurs avaient déjà donné leur appui au projet de loi; plus de 1 350 élus dans 70 états, comtés ou villes avaient adopté des résolutions ou envoyé des lettres d'appui, comme l'avaient fait 115 leaders religieux; surtout, sept candidats présidentiels ont donné leur appui au projet de loi.

Sources : GovTrack.us, *H.R. 800 : Employee Free Choice Act of 2007*, adresse Web : <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-800&page-command=print>, page consultée le 24 juillet 2007; AFL-CIO, *Employee Free Choice Act*, adresse Web : <http://www.aflcio.org/joinaunion/voicework/efca/>, pages consultées le 24 juillet 2007.

## Vraiment démocratique le vote obligatoire?

### Une analyse d'un professeur américain en sciences politiques

Dans une comparaison entre les votes aux élections fédérales et au *National Labor Relations Board*, Gordon Lafer, professeur à l'Université de l'Oregon, relève que le vote à scrutin secret existe aussi dans des pays totalitaires. Le caractère démocratique d'un vote s'évalue donc par d'autres caractéristiques que le seul scrutin secret. Pour qu'un scrutin secret soit véritablement démocratique, ces conditions doivent aussi être réunies.

- **L'accès égal aux électeurs** : dans les milieux de travail, les employeurs ont un accès illimité aux travailleurs et aux travailleuses dont ils connaissent aussi les coordonnées personnelles, ce qui n'est pas le cas du syndicat.
- **L'entière liberté de parole des candidats et des électeurs** : dans les milieux de travail, les travailleurs et les travailleuses ne peuvent exprimer ouvertement leurs opinions sans craindre des représailles.
- **L'accès égal aux médias** : dans les milieux de travail, l'employeur contrôle l'information; il est en situation de monopole.
- **Le contrôle du financement de la campagne électorale** : dans les milieux de travail, il n'y a aucune restriction quant à de telles dépenses; les entreprises ont accès à des ressources financières et humaines plus importantes (tous leurs superviseurs par exemple) qu'un syndicat ne pourra jamais avoir.
- **La protection contre toute contrainte économique** : dans les milieux de travail, les travailleurs et les travailleuses sont à peine protégés contre les représailles économiques des employeurs; les menaces de fermeture ou de diminution des conditions de travail sont d'ailleurs suffisantes pour leur faire peur.
- **La rapidité d'application des résultats** : les employeurs peuvent allonger indûment les délais pour la tenue du vote, mais aussi et surtout porter en appel un vote favorable à la syndicalisation; parfois pendant des années, le syndicat n'est pas accrédité et l'employeur peut continuer à faire pression sur les travailleurs et les travailleuses.

Sources : LAFER Gordon, *Free and Fair?, How Labor Law Fails U.S. Democratic Election Standards*, An American Rights at Work Report, juin 2005, 36 pages; LAFER Gordon, *Neither Free Nor Fair, The Subversion of Democracy Under National Labor Relations Board Elections*, An American Rights at Work Report, juillet 2007, 67 pages.

Passer d'une reconnaissance par signature de carte à un scrutin obligatoire entraînera, la preuve en est faite ailleurs, une diminution de l'accès à la syndicalisation en donnant notamment aux employeurs le temps de mettre en place une panoplie de mesures pour faire obstacle au désir des travailleurs et des travailleuses de se syndiquer. Ce qui a été et est encore un acte de démocratie de la part de nos gouvernements d'hier et d'aujourd'hui, c'est de donner aux

syndicats un accès plus facile à la syndicalisation ou plutôt moins facilement attaqué par les employeurs.



## **Un message à porter dans tous nos milieux de travail**

Au Québec, nos lois du travail, bien qu'imparfaites, sont plus avantageuses qu'ailleurs en Amérique du Nord. Il ne faut surtout pas emprunter la voie américaine au moment où ceux-ci débattent d'une proposition pour adopter notre propre modèle. Le véritable acte de démocratie d'un gouvernement québécois serait de continuer à améliorer l'accès à la syndicalisation.

Le mouvement syndical québécois doit donc s'élever contre toute tentative patronale ou gouvernementale visant à briser l'équilibre du rapport de force actuel. Québec ne doit pas suivre la voie patronale, qui n'est pas celle de la démocratie, mais bien celle d'une attaque déguisée contre le mouvement syndical.

Informons la population québécoise des véritables intentions patronales et des dangers qu'il y a à les suivre dans cette voie. Surtout, informons et sensibilisons nos militants et nos militantes, nos 540 000 membres et même leurs familles. C'est ainsi une bonne proportion des Québécois et des Québécoises que nous rejoindrons