

LA FORCE DU NOMBRE EN ACTION

30^e CONGRÈS
DE LA FTQ

600 000 MEMBRES
5000 SYNDICATS LOCAUX
37 SYNDICATS AFFILIÉS
15 CONSEILS RÉGIONAUX
UNE FTQ

DOCUMENT
D'APPUI

QUÉBEC | DU 25 AU 29 NOVEMBRE 2013



Un régime de relations du travail sous attaques



5000



600 000

Rédaction

Dominique Savoie

Soutien à la rédaction

Jean Binet

Secrétariat

Yuriko Hattori

Relecture (français)

Yuriko Hattori

Documentation

Isabelle Reny

Coordination de la publication

Isabelle Gareau

Page couverture

Upperkut

Mise en page

Simon Denis

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

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-8038

Sans frais : 1 877 897-0057

www.ftq.qc.ca

ISBN 978-2-89639-227-8



Table des matières

INTRODUCTION	5
UN RÉGIME DE RELATIONS DU TRAVAIL SOUS ATTAQUES.....	7
Des syndicats reconnus, mais fermement encadrés	7
Des syndicats à nouveau attaqués	8
SIGNER UNE CARTE OU VOTER?	
QUEL GESTE EST LE PLUS DÉMOCRATIQUE?.....	9
La démocratie, c'est laisser les personnes s'associer librement...	9
La démocratie, c'est beaucoup plus qu'un vote	11
L'ARGENT SYNDICAL : D'OÙ VIENT-IL ?	
À QUOI SERT-IL ? COMMENT EST-IL GÉRÉ ?	13
La situation américaine : un objectif de la droite	13
Du droit de faire de la politique	13
Comment est géré l'argent syndical?	14
LES SYNDICATS : ENCORE NÉCESSAIRES ?	17
Améliorer les conditions de travail	17
Sans nuire à l'économie, pour lutter contre les inégalités	18



Introduction

Les employeurs ont de tout temps été fort réticents à la présence syndicale dans les milieux de travail, mais aussi à l'influence que les syndicats pouvaient avoir dans la sphère politique. Ainsi, nous avons cru à tort qu'ils avaient appris à composer avec nous et qu'ils nous avaient reconnu une certaine légitimité. En effet, l'influence de l'idéologie néolibérale a rendu de plus en plus virulentes les attaques faites sur nos acquis sociaux, nos conditions de vie et de travail ainsi que sur les organisations qui les défendent, le mouvement syndical au premier chef.

On peut identifier trois types d'attaques : celles qui sapent les fondements du régime de relations du travail ; celles qui attaquent le rôle des syndicats dans le développement socioéconomique du Québec ; et celles qui réduisent l'expression de la démocratie. Au quotidien, les différentes attaques peuvent nous sembler distinctes. Pourtant, il y a là un programme politique cohérent pour tous ceux qui soutiennent un libéralisme économique sans entraves : les associations d'employeurs, les chercheurs des think tanks de droite, certains commentateurs politiques et même des gouvernements.

Nous sommes des syndicalistes convaincus. Certains d'entre nous militent dans des syndicats qui ont été créés il y a plusieurs décennies, d'autres ont participé plus récemment à la création du leur. Mais nous ne connaissons pas nécessairement les tenants et aboutissants de notre régime de relations du travail, qui représente

le fondement de l'existence juridique de nos syndicats locaux et des mécanismes permettant d'établir un rapport de force plus équilibré avec les employeurs.

Le présent guide vise à fournir l'information nécessaire pour mieux comprendre un type d'attaques, celles contre notre régime de relations du travail, et pour nous sensibiliser aux arguments que nous pouvons invoquer pour nous défendre¹.

1. La FTQ a déjà produit un document d'information, pour le congrès de 2007. FTQ. *L'accès à la syndicalisation, La démocratie, c'est beaucoup plus qu'un vote*, document d'information pour les résolutions 39 et 40, 28^e Congrès de la FTQ, 26 au 30 novembre 2007, 17 p., [En ligne] [ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=4543&menu=14&sousmenu=49]. D'autres moyens d'information seront utilisés pour répondre à d'autres types d'attaques.



Un régime de relations du travail sous attaques²

L'histoire du mouvement syndical commence dans l'illégalité. Former un syndicat, au 19^e siècle, est un acte criminel, car cela entrave la liberté de commercer. Conspirer pour faire augmenter les salaires tout comme inciter un ouvrier à la « désertion » (la grève) sont interdits. Les syndicats sortent de l'illégalité en 1872 avec l'adoption par le gouvernement canadien de la *Loi des associations ouvrières*, qui fait suite au tollé de protestations contre l'emprisonnement de dirigeants du syndicat local des typographes de Toronto. Cette loi vient établir la légalité du syndicalisme, mais elle n'oblige pas les employeurs à reconnaître les syndicats qui se forment ni à négocier avec eux, ce qui entraîne de nombreuses grèves. Il faut attendre presque 75 ans pour que des lois les y obligent.

Des syndicats reconnus, mais fermement encadrés

C'est en 1944 que les gouvernements fédéral, québécois et ontarien adoptent des lois des relations ouvrières qui viennent encadrer la reconnaissance syndicale et le droit à la négociation, en prenant

pour modèle une loi américaine adoptée en 1935, le Wagner Act. Les relations du travail québécoises (et canadiennes) sont alors soumises à des principes qui sont la base de notre régime actuel de relations du travail. Au Québec, en 1977, d'importantes modifications viennent créer un meilleur équilibre du rapport de force entre les employeurs et les syndicats, certaines d'entre elles découlant d'un dur conflit de travail ayant eu lieu en 1974-1975³.

- * Les syndicats doivent obtenir une accréditation auprès d'un organisme gouvernemental en respectant certaines règles, dont le fait que la majorité des travailleurs et des travailleuses aient exprimé leur volonté d'appartenir au syndicat en signant une carte de membre.
- * Le monopole de représentation pour toute l'unité de négociation est accordé au syndicat qui doit représenter tous les travailleurs et travailleuses de l'unité d'accréditation, ses membres, mais aussi les non-membres. Tous doivent payer la cotisation syndicale établie par lui, puisque tous profitent des conditions de travail qu'il a négociées. En 1977, le principe de la formule Rand est inscrit dans la loi québécoise.

* Les employeurs doivent négocier de bonne foi avec les syndicats accrédités et, au Québec, se soumettre à un arbitrage de première convention collective (depuis 1977). Toutefois, diverses catégories de personnel sont exclues de ce droit, ce qui est encore le cas aujourd'hui, par exemple pour les cadres⁴.

* Contrairement aux lois américaines du temps, la grève est interdite pendant la durée de la convention collective et les problèmes d'interprétation doivent être soumis à l'arbitrage. La grève ne peut être déclenchée qu'après une période de conciliation. Le droit de grève est limité ou absent pour diverses catégories de personnel des services publics (fonctionnaires, hôpitaux, commissions scolaires, entreprises publiques, policiers, pompiers, etc.). Ce droit de grève est reconnu en 1964 lors de l'adoption du premier Code du travail québécois, puis est graduellement circonscrit avec l'introduction d'un principe de plus en plus élaboré de services essentiels. En 1977, la loi interdit aux employeurs d'utiliser des briseurs de grève ou de refuser de reprendre des grévistes lorsque le conflit se termine.

2. ROUILLARD, Jacques. *Histoire du syndicalisme québécois*, Boréal, 1989, p. 26-30, p. 250-253; p. 297-301, p.454-457. GÉRIN-LAJOIE, Jean. *Les relations du travail au Québec*, Gaétan Morin éditeur, 1992, p. 44-54. ALLIANCE SOCIALE. *Pourquoi la syndicalisation? Justice, équilibre, partage*, Journée mondiale pour le travail décent, 7 octobre 2013, 4 p.

3. L'un des conflits les plus longs (20 mois) de l'histoire du Québec oppose les 2 000 travailleurs de la production de la United Aircraft (devenue Pratt & Whitney), syndiqués avec les Travailleurs unis de l'automobile (devenu récemment Unifor). Notamment, l'entreprise refuse la formule Rand et emploi des briseurs de grève qu'elle veut conserver en refusant de reprendre quelque 500 des 750 grévistes qui demeurent à la fin de la grève.

4. Les cadres, ailleurs dans le monde, ont le droit de se syndiquer. 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 donné suite à cette décision.

Des syndicats à nouveau attaqués

Ces dernières décennies, les attaques se sont faites de plus en plus nombreuses sur les acquis sociaux, les conditions de vie et de travail, ainsi que sur les organisations qui les défendent. L'objectif est d'empêcher ces dernières de naître ou de les rendre les plus inopérantes possible. Cette stratégie porte, aux États-Unis, le nom du droit au travail (*Right-to-Work*) ou, selon les dires du chef du Parti progressiste-conservateur de l'Ontario, celui du choix pour les travailleurs et les travailleuses (*Worker Choice*). Ces expressions à connotation positive réfèrent à un ensemble de réformes déjà implantées dans plusieurs États américains et, certaines même, dans quelques provinces canadiennes.

Aucune de ces réformes n'est basée sur des faits concrets, comme des études démontrant que le régime de signature de cartes est déficient ou des réflexions comparatives sur l'ensemble des éléments de divers régimes de relations du travail. Il s'agit donc de décisions idéologiques par des gouvernements qui sont réfractaires à l'action collective des travailleurs et des travailleuses, puisque chacune de ces réformes a contribué à affaiblir les syndicats ainsi que les conditions de vie et de travail de leurs membres⁵.

* Double procédure d'accréditation

Pour créer un syndicat, l'obtention de l'appui de la majorité des employés par la signature de cartes ne suffit plus. Un vote obligatoire à scrutin secret doit avoir lieu par la suite, laissant ainsi le temps à l'employeur d'intervenir dans le processus.

* Abandon de la formule Rand

Une personne peut ne pas payer sa cotisation syndicale, en tout ou en partie, si elle ne souhaite pas être membre du syndicat, tout en bénéficiant des avantages de la convention collective négociée par ce syndicat.

* Déclaration publique des activités politiques

Certains États américains exigent que les syndicats rendent des comptes très détaillés sur la part de leurs ressources humaines et financières consacrée aux activités politiques. La loi permet aux personnes cotisantes de réclamer que cette part de leur cotisation leur soit remboursée.

* Limitation du droit de grève

On rend possible le recours aux briseurs de grève, le remplacement permanent des employés en grève ou, encore, on exige un retour au travail forcé des grévistes pour des motifs dits stratégiques : économie, sécurité nationale ou ordre public.

5. ALLIANCE SOCIALE. *Pourquoi la syndicalisation? Justice, équilibre, partage*, Journée mondiale pour le travail décent, 7 octobre 2013, 4 p.

Signer une carte ou voter? Quel geste est le plus démocratique?

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. La signature de cartes est un processus simple d'adhésion à bon nombre d'autres associations : des partis politiques, des associations de consommateurs, des groupes communautaires poursuivant divers objectifs sociaux, etc.

Aux États-Unis ainsi que dans six provinces canadiennes dont l'Ontario et la Colombie-Britannique, le vote au scrutin secret est devenu obligatoire. Et c'est ce que veut instaurer le gouvernement Harper pour les personnes relevant du Code canadien du travail, de la Loi sur les relations du travail au Parlement et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ce qui représente plus de 10 % des travailleuses et des travailleurs québécois. C'est l'objet du projet de loi C-525 déposé au Parlement canadien au printemps 2013.

C'est au nom de la démocratie que plusieurs adhèrent à l'idée d'un vote au scrutin secret, tant chez une forte proportion de nos membres qu'au sein de la population⁶. C'est ce que défendent le

6. 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).

patronat et les commentateurs de la droite, d'ici ou d'ailleurs, comme étant le meilleur moyen de connaître l'intention véritable des salariés et d'éviter de possibles pressions indues.

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. Et l'action des syndicats vise justement à démocratiser quelque peu les milieux de travail en donnant une voix aux travailleurs et aux travailleuses à l'égard de leurs conditions de vie et de travail.

La démocratie, c'est laisser les personnes s'associer librement...

Selon un sondage de la FTQ, c'est le tiers (32 %) des travailleuses et des travailleurs non syndiqués qui souhaiteraient l'être. Ce sont ceux et celles qui semblent en avoir le plus besoin qui sont les plus nombreux à vouloir être syndiqués : les personnes ayant de plus faibles revenus; les travailleuses et les travailleurs temporaires, occasionnels ou à temps partiel; les personnes travaillant dans de plus petits établissements. Une forte majorité (72 %) des personnes syndiquées désirent le demeurer, alors qu'à peine le quart (23 %) ne veut plus l'être. Durant les deux dernières décennies, la proportion de non

syndiqués souhaitant se syndiquer a toujours augmenté, alors que la proportion de syndiqués désirant le demeurer est restée relativement stable, entre 70 % et 80 %⁷.

... SANS PRESSION SYNDICALE

Le discours patronal met l'accent sur les supposées pressions indues que les syndicats pratiqueraient régulièrement et à grande échelle afin d'obliger les travailleurs et les travailleuses à signer une carte de membre. Or, les syndicats, avant d'être implantés dans un milieu de travail, n'y ont aucun pouvoir. Et quoi que certains puissent en dire, le processus administratif de reconnaissance des syndicats est sérieusement encadré par la Commission des relations du travail. Ainsi, les prétentions patronales semblent mettre en doute l'impartialité des agents de la Commission, ce que décrie l'ex-juge Louis Morin⁸. Ces agents ont pour rôle de vérifier si les signatures de cartes de membre sont conformes à la volonté des salariés et si elles n'ont pas été obtenues sous la contrainte⁹. De

7. ÉCHO SONDAJE. *Sondage sur la perception des conditions de travail et du syndicalisme*, pour le compte de la FTQ et du Fonds de solidarité FTQ, août et septembre 2007.

8. MORIN, Louis. « Vote ou signature d'une carte, il y a de toute façon opposition patronale », *Le Devoir*, 16 mai 2005, p. A7. Louis Morin a été le premier président de la Commission des relations du travail.

9. « Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs. » *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, Québec, article 13.

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

... SANS PRESSIONS PATRONALES?

En principe, les employeurs n'ont pas le droit d'interférer dans le processus de décision qui conduit à l'obtention d'une accréditation, parce que cela ne les concerne pas. Le Code du travail met les travailleurs et les travailleuses à l'abri de l'ingérence patronale¹⁰. Les pratiques déloyales sont néanmoins monnaie courante : menace de fermeture, congédiement des « poteaux » du syndicat, rencontre individuelle ou collective du personnel par des représentants de l'employeur, utilisation de vidéos antisyndicales, etc. Encore plus, aux États-Unis, les entreprises ont intensifié leurs pratiques d'opposition à la syndicalisation et embauchent des avocats et des consultants qui y travaillent ouvertement. Au Québec, cette industrie antisyndicale existe, mais œuvre de manière plus camouflée. Elle n'attend cependant que l'adoption du vote obligatoire pour faire des affaires d'or.

Passer d'une reconnaissance par signature de carte à un scrutin obligatoire entraîne une diminution de l'accès à la syndicalisation, notamment en donnant aux employeurs encore plus de temps pour faire obstacle au désir des travailleurs et des travailleuses de se syndiquer. Les travailleuses et

les travailleurs non syndiqués le savent bien ; deux tiers d'entre eux pensent que leur employeur combattra fortement toute tentative de syndicalisation¹¹.

Les conséquences aux États-Unis

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 canadien a continué de progresser alors que le taux américain a amorcé une descente graduelle, le vote au scrutin secret y devenant obligatoire en 1947. Cette descente s'est accentuée à partir de la fin des années 1970, alors que les plus virulentes attaques gouvernementales ont commencé. Par exemple, 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, ont été faites au *National Labor Relations Board* (l'équivalent de la Commission des relations du travail québécoise). L'exemple était donné et la porte était ouverte à la généralisation des pratiques antisyndicales des employeurs américains qui ont continué à violer la loi, avec une augmentation constante de pratiques déloyales¹².

Les conséquences au Canada¹³

En 1995, en Ontario, sous le gouvernement conservateur de Mike Harris, le système du vote obligatoire est instauré. Le taux de succès des requêtes en 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 s'est approfondi de 8 à 12 points de pourcentage.

En Colombie-Britannique, les résultats sont encore plus intéressants à observer, puisque de nombreux aller-retour entre le système par signature de cartes et le vote obligatoire ont été faits au fil des ans. Le professeur Chris Riddell de l'Université Cornell (cité par Michael Lynk) a fait plusieurs analyses des taux de succès des requêtes en accréditation à diverses périodes : de 1970 à 1984 (cartes), ce taux se situe entre 85 % et 95 % ; de 1984 à 1993 (élection), le taux baisse à 70 % ; de 1993 à 2002 (cartes), le taux remonte à 90 %, pour ensuite rebaisser à 70 % à partir de 2002 alors que l'élection obligatoire est réintroduite.

DANS UN SYNDICAT MAJORITAIRE

Il n'y a qu'en Amérique du Nord que le monopole syndical existe. Ce monopole implique qu'un seul syndicat doit représenter

10. « Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer. » *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, Québec, article 12.

11. ÉCHO SONDAGE. Note 7.

12. BRONFENBRENNER, Kate. *No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing*, Economic Policy Institute, Briefing Paper 235, 20 mai 2009, 31 p., [En ligne] [www.epi.org/publication/bp235/].

13. LYNK, Michael. *Labour Law and the New Inequality*, Ivan Cleveland Rand Memorial Lecture, Faculty of Law, University of New-Brunswick, 5 février 2009, 34 p., [En ligne] [ssrn.com/abstract=1411700].



un groupe de travailleurs et de travailleuses, lorsqu'il est majoritaire. Cela signifie que s'il y a une forte minorité de travailleurs et de travailleuses qui souhaitent se syndiquer, il n'y aura quand même pas de syndicat! Ailleurs dans le monde, pour être reconnus, les syndicats n'ont pas à être majoritaires et plusieurs syndicats peuvent représenter des travailleurs et des travailleuses d'un même groupe dans un même milieu de travail. L'employeur est alors obligé de négocier avec un ou plusieurs syndicats minoritaires. Le patronat veut-il vraiment aller dans cette voie? Bien sûr que non!

Pourtant, au nom de la démocratie, le patronat et la droite anti-syndicale contestent l'obligation d'être syndiqués qui est faite aux travailleurs et travailleuses d'un syndicat majoritaire¹⁴, même si la Cour Suprême a démontré à plusieurs reprises la légitimité de cette obligation, justifiée par la recherche d'un équilibre dans le rapport de force entre les employeurs et leur personnel, et de la promotion de la négociation collective.

Cette prétention est d'autant plus injustifiable que l'obligation d'être syndiqué, lorsqu'elle existe, est limitée à la durée de la convention collective. En effet, les travailleurs et les travailleuses conservent le droit de démissionner durant des périodes prévues à la loi, appelées périodes ouvertes¹⁵. Et si les syn-

14. Une obligation qu'on retrouve dans la majorité des conventions collectives et implicitement dans le Code québécois du travail. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, Québec, article 63.

15. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, Québec, articles 22 et 41.

Les clauses de sécurité syndicale

Dans les conventions collectives, on négocie des clauses de sécurité syndicale, les plus courantes étant l'atelier syndical parfait ou imparfait qui s'applique à 70 % des salariés couverts par le Code du travail du Québec, selon une compilation de l'ensemble des conventions collectives déposées au ministère du Travail entre 2008 et 2011, soit 6 934 conventions couvrant 937 099 salariés.

« Atelier syndical parfait : c'est une forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle tous les travailleurs de l'unité de négociation doivent devenir membres du syndicat et maintenir leur adhésion pour conserver leur emploi. Quant aux employés futurs, ils sont tenus de le devenir dans un délai déterminé.

« Atelier syndical imparfait : c'est une forme de sécurité syndicale en vertu de laquelle les travailleurs qui sont membres du syndicat au moment de la signature d'une convention collective, qui le deviennent après ou sont engagés par la suite, doivent le demeurer, cependant que ceux qui n'avaient pas donné leur adhésion avant la signature ne sont pas astreints à cette obligation. »

Source : MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2011*, septembre 2012, p.180-181.

diqués deviennent minoritaires, les démissionnaires peuvent demander la révocation du syndicat.

La démocratie, c'est beaucoup plus qu'un vote

Voter est un attribut fort des démocraties, ce qui explique l'attachement d'une forte majorité de la population et même de nos membres à ce processus. On oublie alors que le vote à scrutin secret existe aussi dans des pays totalitaires. Le caractère réellement démocratique d'un vote s'évalue donc par les conditions dans lesquelles il s'exerce. Dans les démocraties occidentales, l'exercice du vote électoral est ainsi strictement encadré pour le protéger de l'emprise de groupes trop influents, notamment les personnes 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 faire en sorte que les médias donnent une couverture équilibrée des partis durant les campagnes électorales.

Gordon Lafer, un professeur de sciences politiques à l'Université de l'Oregon, a fait une comparaison entre le système électoral américain et celui du *National Labor Relations Board* (leur commission des relations du travail)¹⁶. Il a ainsi démontré à quel point le vote pour l'obtention d'une accréditation syndicale n'a qu'une apparence de démocratie, puisqu'il ne respecte pas les principales conditions d'un exercice démocratique.

16. LAFER, Gordon. *Free and Fair? How Labor Law Fails U.S. Democratic Election Standards*, An American Rights at Work Report, juin 2005, 36 p. 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 p.

*** 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 à l'information**

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 (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 en refusant d'accepter un résultat positif; le droit de faire appel peut durer plusieurs années durant lesquelles le syndicat n'est pas accrédité et l'employeur peut continuer à faire pression sur les travailleurs et les travailleuses.

L'argent syndical : D'où vient-il? À quoi sert-il? Comment est-il géré?

Pour l'essentiel, les revenus des syndicats proviennent, à tous les niveaux, de l'argent que leur versent régulièrement leurs membres et les non-membres qui bénéficient directement des avantages de la présence syndicale, notamment les conditions de travail négociées¹⁷. La retenue syndicale obligatoire (ou précompte syndical) est inscrite dans les différents codes du travail fédéral ou provinciaux¹⁸. On l'appelle communément la formule Rand.

La formule Rand a été établie dans une sentence arbitrale rendue par le juge canadien Ivan C. Rand en 1946. Elle repose sur le principe suivant : comme tous les salariés profitent de la convention collective, ils doivent tous payer la cotisation établie par le syndicat, qu'ils en soient membres ou non. Le salarié qui n'est pas membre du syndicat bénéficie intégralement des conditions de travail négociées qui s'appliquent à sa situation et le syndicat a le devoir de le défendre. La Cour Suprême du Canada a reconnu que l'obligation pour des non-membres de payer une cotisation syndicale est justifiée, parce que la formule Rand vise à favoriser la stabilité

des syndicats, la négociation collective et la paix industrielle.

Au Canada, les conservateurs ontariens ont annoncé leur intention d'agir pour limiter grandement l'application de la formule Rand¹⁹, comme le souhaitent aussi les conservateurs fédéraux. La situation américaine les inspire.

La situation américaine : un objectif de la droite

Aux États-Unis, dans 24 États, une personne qui ne veut pas être membre du syndicat ne peut être obligée de payer une cotisation syndicale. Pire encore, en 1977, la Cour Suprême des États-Unis a décidé, dans l'affaire *Abood*, que les syndicats qui se prononcent sur des questions politiques sans lien avec la négociation collective doivent rembourser aux membres dissidents (qui en font la demande) leur part proportionnelle du coût de cette activité²⁰. Cette décision a entraîné de nombreux litiges : qu'est-ce qui a ou n'a pas un lien avec la négociation collective? Chaque litige étant un cas d'espèce, des ressources syndicales considérables ont été consacrées à se défendre contre des recours, dont certains ont été

vraisemblablement suscités par des employeurs. Selon Laurence Tribe, une professeure de droit constitutionnel à l'Université Harvard, cette exigence a pour effet d'affaiblir les syndicats face à des employeurs très puissants qui n'ont pas à respecter une exigence similaire.

« [Aux États-Unis, ce] problème ne se pose pas pour les sociétés par actions : elles peuvent prendre position sur des sujets politiques malgré la dissidence d'actionnaires. Les sociétés par actions peuvent en outre exprimer leur avis d'une manière beaucoup plus vigoureuse, en consacrant beaucoup plus de ressources que les syndicats à la diffusion de leurs idées.²¹ »

Du droit de faire de la politique

Jusqu'à ce jour, la Cour Suprême canadienne a décidé que la formule Rand, bien qu'elle contrevienne à la liberté de ne pas s'associer, est un moyen légitime pour atteindre les objectifs de notre régime de relations du travail. Tous, membres et non-membres, doivent payer une cotisation syndicale. Et c'est le cas même lorsque les dépenses du syndicat visent des activités qui

17. Lorsque cela est négocié, l'argent peut aussi provenir des employeurs, pour les libérations syndicales, pour les fonds humanitaires ou d'éducation syndicale. Le gouvernement accorde aussi des subventions en fonction de certains objectifs : la formation en santé et sécurité du travail, l'apprentissage du français par des membres d'origine immigrante, etc.

18. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, Québec, article 47.

19. ONTARIO FEDERATION OF LABOUR (OFL). *Working for Less, The Coming Threat to Union Security in Ontario*, février 2013, 19 p.

20. *Abood v. Detroit Board of Education*, 431 U.S. 209, 1977.

21. TRIBE, Laurence H. *Constitutional Choices*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1985, cité dans *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991], 2 RCS, 300-301.

ne sont pas directement liées à la négociation collective :

- * parce que ce sont aux membres du syndicat de décider de la gestion des ressources financières;
- * parce que l'action politique est essentielle aux objectifs d'une organisation démocratique dont le but est l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses membres, mais aussi des travailleurs et des travailleuses en général;
- * parce que l'action politique a une longue histoire qui remonte aux débuts de l'existence des syndicats;
- * parce que son acceptation est généralisée dans la vie politique, les gouvernements invitant des personnes représentant les syndicats à siéger sur des organismes administratifs ou à intervenir dans différents forums comme les commissions parlementaires ou les organismes de consultation.

Comment est géré l'argent syndical?

Les attaques contre la gestion financière des syndicats sont réputées être fondées sur l'absence de transparence des syndicats : les membres ne connaîtraient pas l'usage réel de leur argent, surtout pour des activités politiques; les dirigeants seraient au mieux incompetents, au pire corrompus. Ces affirmations font fi du caractère démocratique du syndicat.

Quelques extraits d'une décision de la Cour Suprême

« Les objectifs de l'État visant à exiger le paiement de cotisations syndicales qui peuvent être utilisées pour aider des causes non reliées à la négociation collective : permettre aux syndicats de participer aux grands débats politiques, sociaux et économiques, et promouvoir la démocratie en milieu de travail. Ces objectifs ont un lien rationnel avec les moyens choisis pour les atteindre, soit l'exigence que tous les membres d'un milieu de travail syndiqué cotisent à la caisse du syndicat sans aucune garantie quant à la manière dont leurs cotisations seront utilisées. » (p. 214-215)

« Étant donné qu'il est si difficile de départager la négociation collective et la politique il sera toujours malaisé de décider si un syndicat a franchi la limite en utilisant les cotisations à certaines fins. Et chaque fois qu'il sera possible d'être raisonnablement en désaccord sur l'à-propos des dépenses du syndicat, il va sûrement en résulter un litige. À mon avis rien ne saurait être plus incompatible avec la promotion de la négociation collective. Comme le but fondamental du système est d'encourager les parties à régler leurs différends elles-mêmes, toute décision qui les encourage à se précipiter vers les tribunaux va à l'encontre du but recherché. » (p. 300)

Source : *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991], 2 RCS, 211.

Les syndicats sont des organisations régies par des statuts qui prévoient des règles spécifiques pour la gestion financière. En pratique, une tenue de livre systématique est faite. La vérification de la gestion financière locale est effectuée par des vérificateurs élus localement ou par des vérificateurs du syndicat auquel on est affilié. La vérification de la gestion financière des grands syndicats ou de la FTQ est faite par des organismes indépendants. Des dirigeants élus doivent répondre de leur administration financière devant les membres, lors des congrès ou des assemblées générales. Les rapports financiers sont déposés dans ces instances et sont disponibles pour tous les membres qui le désirent.

Est-ce qu'il arrive que des dirigeantes ou des dirigeants syndicaux profitent de leur position pour obtenir et préserver des privilèges? C'est bien possible, tout comme cela peut être le cas de dirigeantes et dirigeants patronaux... Est-ce à dire que tous les patrons et tous les syndicalistes sont corrompus? Poser la question, c'est y répondre.

De plus, les dirigeantes et les dirigeants des organisations syndicales sont des élus qui sont périodiquement soumis à un processus électoral. S'ils sont corrompus, l'organisation possède les mécanismes démocratiques permettant aux membres de les identifier, de les juger et, le cas échéant, de les remplacer. Tout ceci est beaucoup plus transparent que ce n'est le cas dans les entreprises!

C-377: DES EXIGENCES DÉMESURÉES DE REDDITION DE COMPTE

Présenté à l'automne 2012, le projet de loi C-377 modifie la *Loi de l'impôt sur le revenu* (fédérale) en obligeant tous les syndicats canadiens et québécois à répondre à des exigences démesurées de reddition de compte²². Alors que les employeurs et leurs associations ne seraient pas contraints par de nouvelles obligations de transparence, les syndicats devraient divulguer les détails de leur fonctionnement et de leurs ressources au gouvernement, qui les rendrait accessibles à la population. Chaque transaction de plus de 5 000 \$ devrait être détaillée; chaque dépense et chaque heure de travail, classées selon plusieurs catégories d'activités: relations du travail ou négociation collective, activités politiques, lobbying, conférences et assemblées, information et formation, débours judiciaires, etc.

Avant d'ajourner ses travaux à la fin juin 2013, le Sénat a soumis des amendements au projet de loi C-377, exigeant notamment d'élever le seuil de divulgation des dépenses à 150 000 \$ et d'exempter les sections locales et les syndicats de moins de 50 000 membres de l'application de la loi. La prorogation de la Chambre en août a mis fin au processus d'adoption du projet de loi. Au début de la nouvelle session, le gouvernement a cependant retourné le projet de loi initial au Sénat qui devra décider s'il resoumet les mêmes amendements au Parlement ou s'il refait le débat.

22. PAS DE DÉMOCRATIE SANS VOIX. *Les conservateurs au pouvoir, Coupure idéologique, coups durs pour les droits*, mars 2013, p. 5.

QUELLES PEUVENT ÊTRE LES CONSÉQUENCES ?²³

Quels sont donc les objectifs de ce genre de législation? À qui profiterait la divulgation de telles informations? Sûrement pas aux membres qui ont déjà accès à toute l'information financière souhaitée! Ne serait-ce pas plutôt de donner des munitions aux commentateurs de la droite pour miner encore plus l'image des syndicats dans la population, en présentant certaines dépenses comme étant non reliées à ce qui devrait être le travail des syndicats, tel que conçu par ces commentateurs? Ne serait-ce pas donner aussi des munitions aux employeurs, les renseignements divulgués pouvant être utilisés pour menacer le droit à la négociation collective et les campagnes de recrutement des syndicats? Le rapport de force des syndicats serait alors réduit.

- * Au quotidien, les syndicats seraient occupés à des tâches administratives alors qu'ils n'ont déjà pas assez de tout leur temps pour répondre aux besoins de leurs membres.
- * En négociation, l'employeur connaîtrait la santé financière du syndicat et de son fonds de grève. Le syndicat, lui, n'aurait aucun moyen de valider les menaces de fermeture, de délocalisation ou d'attrition de postes.
- * En connaissant le niveau de ressources consacré à la défense juridique, un employeur pourrait évaluer s'il est plus avantageux de régler rapidement les griefs ou, au contraire, de faire traîner les choses.

23. ALLIANCE SOCIALE. Note 5.

- * Des employeurs pourraient préparer une riposte aux campagnes de syndicalisation, car ils en seraient informés par les rapports de dépenses publiés «sur le site Internet du ministère dans un format qui se prête à des recherches»²⁴.

Cette divulgation d'informations nominatives au grand public nous semble violer les droits à la protection des renseignements personnels ou au secret professionnel, dans les rapports avec les avocats notamment.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* est pourtant très stricte quant à la possibilité d'échanger des informations entre fonctionnaires ou organismes gouvernementaux et policiers, et encore plus pour les cas de divulgation publique. Pour contourner ces règles, il a fallu que le projet de loi prévoie une exemption de l'application de l'article 241²⁵. Là encore, il s'agit de moyens démesurés et inéquitables pour attaquer le mouvement syndical, alors que la preuve n'est pas faite qu'il y a des problèmes.

24. GOUVERNEMENT DU CANADA. *Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (exigences applicables aux organisations ouvrières)*, Projet de loi C-377, Chambre des communes du Canada, adopté le 12 décembre 2012, article 1 (4).

25. Ibidem.



Les syndicats : encore nécessaires?

Plusieurs affirment qu'aujourd'hui les syndicats sont inutiles et même dangereux : la main-d'œuvre ne serait plus exploitée; chaque personne serait capable de s'entendre directement avec son employeur, sans être entravée par des règles rigides ou inadéquates; les syndicats nuiraient à l'économie et à la création d'emploi; ils appuieraient encore des États-providence que nos sociétés n'ont plus les moyens de se payer.

La population québécoise ne s'y trompe cependant pas. Deux personnes sur trois considèrent que le syndicalisme est encore nécessaire de nos jours, les syndiquées plus que les non syndiquées (respectivement 80 % et 52 %) ²⁶. Les motifs en sont nombreux : on se syndique pour encadrer l'arbitraire patronal et améliorer ses conditions de travail, mais aussi pour assurer l'équité et la justice dans le développement économique et social.

Améliorer les conditions de travail

Les personnes syndiquées ont globalement de meilleures conditions de travail que les non syndiquées : salaires plus élevés et plus équitables entre les hommes et les femmes; vacances et congés plus nombreux; fréquence plus élevée de couverture d'assurance salaire ou de régime de retraite. Cela a

Les avantages d'être syndiqués (% des personnes couvertes par un avantage) 2007

	Syndiqués en %	Non syndiqués en %
Plus de 3 semaines de vacances	56,4	27,7
Congés de maladie payés	73,0	54,2
Assurance salaire	91,0	57,5
Régime de retraite d'employeur	76,7	33,9

En 2012, les employés couverts par un syndicat ont un salaire hebdomadaire médian de 36 % plus élevé que celui des employés non couverts par un syndicat. Le salaire hebdomadaire médian des femmes syndiquées représente 84 % de celui des hommes syndiqués, contre 73 % chez les non syndiquées.

Sources : VÉZINA, Michel, et al. *Études et recherches, Rapport R-691, EQCOTESST*, septembre 2011, 656 p., [En ligne] [www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conditions_de_travail/EQCOTESST_R-691_RAPPORT.pdf]. L'enquête a été conduite en août et septembre 2007 auprès de 5 071 personnes. STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active (EPA), Estimations du salaire des employés selon la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, le sexe et le groupe d'âge*, 2012, Tableau 282-0074.

un certain effet d'entraînement sur les conditions de travail des personnes non syndiquées, lorsque le gouvernement bonifie le salaire minimum ou accorde, par exemple une troisième semaine de vacances après cinq ans de service continu chez le même employeur.

Des lois d'application générale dans des domaines où les employeurs étaient très réticents à agir ont été adoptées, par exemple en matière de santé et de sécurité du travail, d'équité salariale ou de congés parentaux. L'existence de ces lois ne veut cependant pas dire qu'elles sont suffisantes, ni même toujours respectées par les employeurs. C'est souvent une minorité de travailleurs et de travailleuses qui réussissent à faire respecter leurs droits en l'absence

de syndicats pour les représenter et les protéger de représailles.

Malheureusement, on assiste à une dégradation du marché du travail et des conditions de travail, soutenue par une profonde mutation de l'économie nationale et mondiale : mondialisation de la production, accords de libre-échange, pressions à la baisse sur les acquis sociaux et les conditions de vie de la population tout entière, privatisation de services publics, etc. L'économie mondialisée fixe des règles du jeu en faveur de grands intérêts financiers ou de grandes transnationales ²⁷. Elle aggrave les inégalités économiques et sociales ainsi que l'exploitation des travailleurs et des travailleuses. De fait, cela

26. ÉCHO SONDAJE. Note 7.

27. FTQ. *Comprendre la mondialisation financière: Élargir nos solidarités*, 2008, 69 p.

ressemble à un retour au capitalisme sauvage des débuts de l'industrialisation. Par exemple, la grande dépendance des travailleuses et travailleurs migrants temporaires à leur employeur; le contrôle des employeurs sur le temps de travail mais aussi de vie personnelle, par exemple pour les personnes travaillant sur appel, celles qui subissent des horaires de travail éclatés ou celle qui sont étant obligées de travailler en heures supplémentaires.

Pourtant, les gouvernements semblent soumis à des diktats qui s'éloignent de plus en plus d'objectifs de justice, d'équité et de cohésion sociale. C'est la démocratie pour tous et toutes qui est remise en question alors que plusieurs, dans les entreprises et les gouvernements, souhaitent l'affaiblissement, voire la disparition du mouvement syndical. Et c'est ce que les attaques contre notre modèle de relations de travail pourraient entraîner.

Sans nuire à l'économie, pour lutter contre les inégalités

Plusieurs études sur les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) démontrent que dans les pays où la présence syndicale est très forte, les indicateurs économiques sont aussi, voire plus performants que dans les pays champions du libéralisme économique où la présence syndicale est faible. Ces mêmes études et d'autres montrent aussi que le filet social y est tissé plus serré, que les inégalités y sont beaucoup moins fortes et que plusieurs indicateurs de pauvreté, de santé ou d'éducation y sont plus performants²⁸.

28. LAUZON M., ROGENMOSER F. et LP. LAUZON. *Portrait du syndicalisme: au-delà des mythes - Analyse socio-économique*, Laboratoire d'études socio-économiques de l'UQAM, juin 2013, 57 p., [En ligne] [www.unites.uqam.ca/cese/pdf/etude_sur_syndicat-version13.pdf]. LYNK, Michael. *Labour Law and the New Inequality*, Ivan Cleveland Rand Memorial Lecture, Faculty of Law, University of New-Brunswick, 5 février 2009, 34 p., [En ligne] [ssrn.com/abstract=1411700].



5000



600 000

