



24^e SÉMINAIRE SUR LE DROIT DU TRAVAIL ET L'ARBITRAGE DE GRIEFS

21 et 22 mai 2014 ~ Hôtel Sheraton Laval

À la découverte de nouvelles avenues!

LÉGISLATION DU TRAVAIL À L'AMÉRICAINNE : UNE CONTAMINATION INQUIÉTANTE

Madame France Laurendeau
Collège FTQ-Fonds

Législation du travail à l'américaine: une contamination inquiétante!

24^e séminaire sur le droit du travail et
l'arbitrage de griefs

Par France Laurendeau, Collège FTQ-Fonds
Laval, 22 mai 2014



Dans nos mots...

Législation
du travail à
l'américaine



Right to work

De quoi parle-t-on?

Dans un État « right to work », les travailleurs et travailleuses d'un même milieu de travail syndiqué ont le droit de ne pas être membre du syndicat et de ne pas payer la cotisation tout en bénéficiant des avantages de la convention collective.

**DES MENACES AU QUÉBEC ET AU
CANADA**

Au Québec

La CAQ veut obliger les syndicats à :

- Divulguer publiquement leurs états financiers
- Tenir un vote secret pour l'accréditation
- Utiliser les cotisations seulement pour la défense et pas pour « l'action politique »

François Legault

Chef de la Coalition Avenir Québec



En Ontario

- Novembre 2013, dépôt d'un projet de loi « right to work »

- Février 2014, volte face publique assortie du commentaire:

“ Why should anybody have to join a union they don't support?”

Tim Hudak

chef du parti progressiste conservateur de l'Ontario



Au Canada Stephen Harper attaque les syndicats!



Comment?

- Coupures à l'assurance-emploi
- Coupures dans les services publics
- Coupures dans la culture, la coopération internationale, les organisations de défense des droits
- Des projets de loi antisyndicaux
 - C-377 – finances des syndicats
 - C-525 – vote obligatoire
 - C-4 – droit de négocier



L'accréditation au Canada



Signature de cartes

50 % + 1

- Québec
- Nouveau-Brunswick

60 % + 1

- Manitoba
- Île-du-Prince-Édouard



Vote secret obligatoire

- Ontario
- Alberta
- Saskatchewan
- Nouvelle-Écosse
- Colombie –britannique
- Terre-Neuve

C-377

- Adopté en 2012
- Modification de la ***Loi de l'impôt sur le revenu***
- Oblige les syndicats à publier leurs états financiers pour toute somme supérieure à 5 000 \$

Pierre Poilievre
Député conservateur
Nepean Carleton



Russ Hiebert
Député conservateur
Surrey-Sud
White Rock
Cloverdale

C-525

- Passe en chambre le 26 mars
- Modification des trois lois du travail fédérales
- Obligation de tenir un vote secret d'accréditation syndicale pour les travailleurs et travailleuses sous juridiction fédérale



Kellie Leitch
Ministre
du travail et de la
condition féminine

Geoff Regan
Député conservateur
Halifax-ouest



C-4

- Pas encore adopté
- Donne au Conseil du Trésor :
 - La liberté de déterminer ce qui constitue un **service essentiel**, affectant ainsi le droit de grève
 - Le droit de forcer le **recours à l'arbitrage** plutôt qu'à la négociation
 - Étend les pouvoirs de la ministre du Travail en matière de **sécurité au travail**

**« The Implications of US Worker Choice Laws
for British Columbia and Ontario »**

*Cette étude de l'Institut Fraser (septembre 2013) a examiné les **effets des législations à l'américaine** (right to work) et a appliqué les résultats à la Colombie-Britannique et à l'Ontario.*

Résultats **escomptés sur 25 ans...**

Augmentation de...	Colombie-Britannique	Ontario
Production manufacturière	5 %	13 %
Performance économique globale	3,9 milliards \$	11,8 milliards \$
Per capita	844 \$	874 \$
Emploi	19 000	57 000

DE QUOI S'AGIT-IL? DÉFINITION ET ORIGINE

La grande dépression



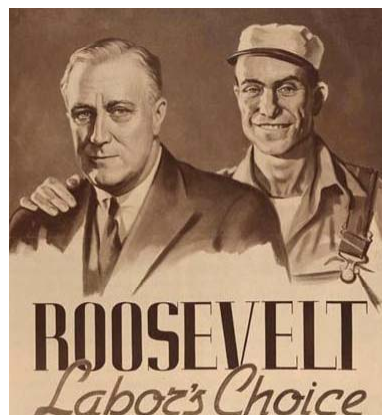
La Grande Dépression

- Krach boursier de 1929
- Entre 1929 et 1932
 - Production industrielle - 46 %
 - Prix de gros - 32 %
 - Commerce extérieur - 70 %
 - Chômage + 607 %
- Taux de chômage:
 - 1929 3,2 %
 - 1933 24,9 %



New Deal, pourquoi?

- Pour stabiliser une économie faible
- Pour réduire le chômage
- Pour soutenir les couches les plus pauvres de la population



New Deal, comment?



- Par des investissements du gouvernement :
 - assistance sociale d'urgence
 - aide par le travail
 - soutien aux agriculteurs
- Par une réforme des banques
- Par une redistribution des ressources et du pouvoir :
 - lois de protection syndicale
 - loi sur la sécurité sociale

National Labor Relations Act ou Wagner Act 1935



Les artisans de la NLRA

Franklin Delano Roosevelt

32^e président des États-Unis
4 mars 1933 – 12 avril 1945



Robert Ferdinand Wagner

Parti démocrate, New York
1927 - 1949



National Labor relations Act

« *L'inégalité de pouvoir de négociation, entre les employés, qui ne possèdent pas la pleine liberté d'association ou la liberté de contracter, et les employeurs, qui sont organisés dans des corporations ou autres formes d'association de propriétaires, accable et affecte substantiellement la circulation du commerce et tend à aggraver les dépressions récurrentes des affaires, en baissant les taux de salaire et le pouvoir d'achat des salariés de l'industrie et en empêchant la stabilisation des taux de salaire et des conditions de travail entre les industries.* »

Loi sur les relations du travail, Section 1, 1935

Que dit cette loi?

- Issue du New Deal, aussi appelée Loi Wagner
- Assure le droit de se syndiquer et de négocier collectivement sur les salaires, avantages sociaux et conditions de travail
- Requiert que chaque individu couvert par une convention collective paie des cotisations à l'organisation qui négocie avec l'employeur
- Cette clause est appelée "union security agreement" ou clause de garantie syndicale ou de sécurité syndicale

Les autres lois du travail

- Railway Labor Act (1926)
 - Dans les chemins de fer et compagnie aériennes
 - Sécurité syndicale dans tous les États
- Postal Reorganization Act (1970)
- Federal Service Labor-Management Relations Statute (1978)
 - Ne peuvent pas négocier les salaires ni faire la grève
 - Cotisations déduites à la source seulement avec autorisation écrite de l'employé

Les grèves de 1945-946



The War Veterans' march in support of the strikers, August 26, 1946. (McMaster University, Labour Studies Collection)



Sugar workers demonstrate at Olaa plantation during the 1946 strike.

Les grèves de 1945-1946

- Environ 5000 grèves impliquant 4,6 millions de travailleurs pour un total de 116 millions de jours perdus
 - 750 000 ouvriers de la métallurgie (steel workers)
 - 300 000 ouvriers des abattoirs (meat packers)
 - 250 000 ouvriers de l'automobile (auto workers)
 - 200 000 mineurs de charbon (coal miners)
 - 174 000 ouvriers de l'électricité (electrical workers)
 - 70 000 teamsters
 - 40 000 machinistes
- Grèves générales
 - Oakland, California
 - Pittsburgh, Pennsylvania
 - Rochester, New York

Les « fossoyeurs » des droits syndicaux

Robert Alphonso Taft

Parti républicain, Ohio
1940, 1948 et 1952



Fred A. Hartley

Parti républicain, New Jersey
4 mars 1929 – 3 janvier 1949



Loi Taft-Hartley 1947

« slave labor bill »

- Son vrai nom: ***Labor-Management Relations Act***, un amendement de la NLRA
- Permet aux États d'adopter des lois qui annulent les dispositions de sécurité syndicale de la NLRA
- Ces lois sont appelées “right to work” (RTW)
- Garantit que personne ne peut être obligé d'adhérer à un syndicat ni de payer une cotisation syndicale comme condition d'emploi (Section 14 (b) de la Loi Taft-Hartley)
- Interdit à un groupe d'employés de négocier une entente avec leur employeur stipulant que chaque personne qui bénéficie d'une convention collective doit payer sa part des coûts d'administration de cette convention

Devoir de représentation

- La Cour suprême oblige les syndicats:
 - À représenter les membres et les non membres
 - À négocier pour tous dans l'unité d'accréditation
 - À payer les coûts d'un arbitrage pour les non membres
- Cela impose le fardeau du financement du syndicat à quelques membres
- Si le syndicat ignore cette obligation, il est passible de pénalités financières graves

Les syndicats: pas dupes!



Madison Square Garden rally
Greater New York Industrial Union Council (CIO),
1947



Loi Landrum-Griffin 1959

- Son vrai nom: ***Labor Management Reporting and Disclosure Act***
- En réponse aux allégations de corruption syndicale
 - Charte des droits des membres des syndicats
 - Divulcation des dépenses des syndicats
 - Imposition d'une procédure d'élections sans corruption

Dans les États « union security »,
Labor Unions Conscientious Objectors

- Permet de ne pas payer les cotisations syndicales pour des raisons religieuses
- Oblige à payer l'équivalent de la cotisation à un organisme de charité choisi par le syndicat

Dans les États « union security »,
des restrictions significatives

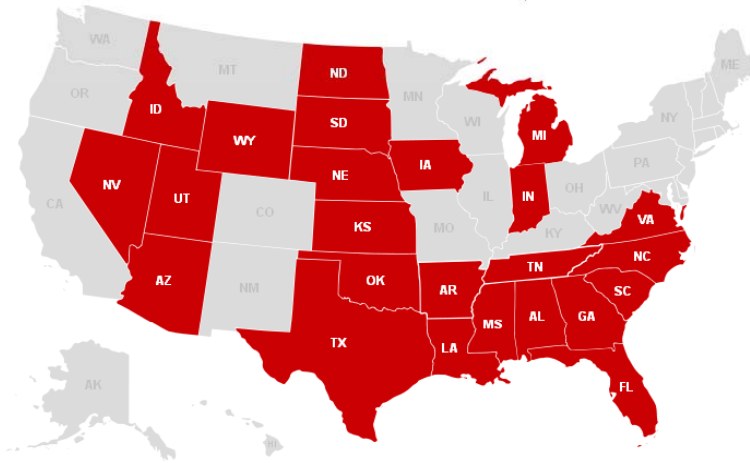
- Vote obligatoire pour l'accréditation
- Non membre du syndicat:
 - Obligé de payer la part de la cotisation consacrée à la négociation collective et à la défense et représentation;
 - Dispensé de payer pour « l'action politique » du syndicat
- Les syndicats doivent déterminer la part de la cotisation utilisée pour « l'action politique »

Employee Free Choice Act

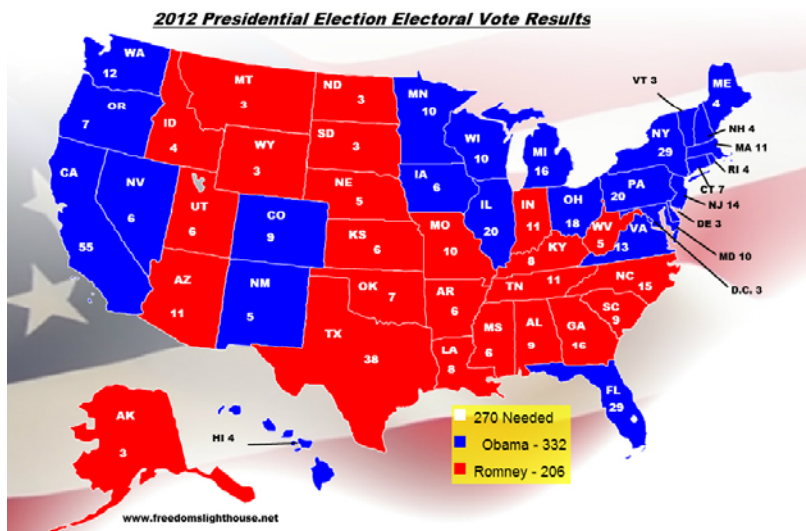
- Projet de loi soutenu par Obama et apporté en 2005, 2007 et 2009 (non adopté)
- But: faciliter l'accréditation et faire échec aux tentatives d'intimidation des employeurs
- Reconnaissance du syndicat si + que 50 % des travailleurs/travailleuses ont signé une carte
- Processus de vote secret n'est plus nécessaire

L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE

Géographie du « Right to work »



Résultats de l'élection présidentielle



Les menaces

- Projets de lois déposés
 - Pennsylvanie et New Jersey
- Attaques appréhendées
 - Wisconsin et Ohio
- Projets de loi morts au feuilleton
 - Alaska, Connecticut, Delaware, Indiana, Maine, Maryland, Minnesota, Missouri, Montana, Nouveau Mexique, Virginie de l'Ouest, Rhode Island, Washington

Les exceptions

États républicains sans RTW

- Alaska
- Kentucky
- Missouri
- West Virginia

États démocrates avec RTW

- Florida
- Hawaï
- Iowa
- Michigan
- Nevada

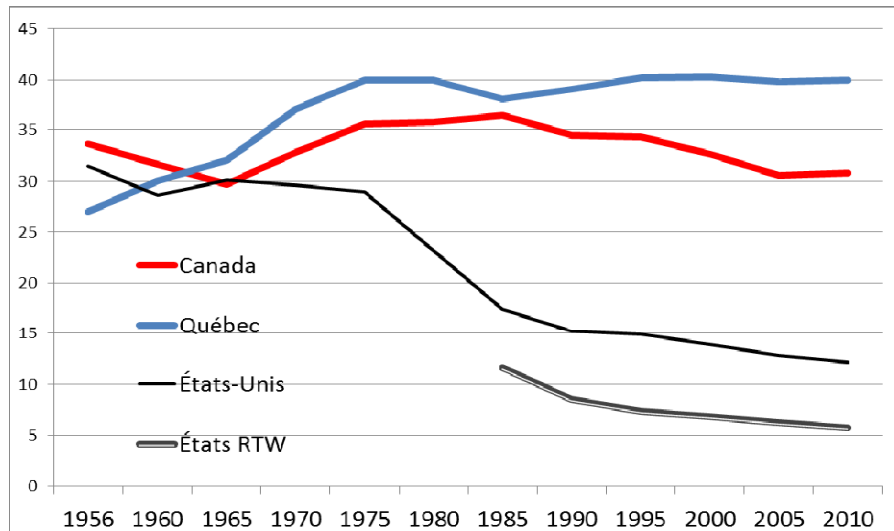
Années d'adoption de lois RTW

En 1947	De 1950 à 1985	Depuis 2000
Florida (1943) Arizona Arkansas Georgia Iowa Nebraska North Carolina North Dakota South Dakota Tennessee Texas Virginia	Nevada (1951) Alabama (1953) Mississippi (1954) South Carolina (1954) Utah (1958) Kansas (1958) Wyoming (1963) Louisiana (1976) Idaho (1985)	Oklahoma (2001) Indiana (2012) Michigan (2012)
Total – 12 États	Total – 9 États	Total – 3 États



QUELS IMPACTS?

Taux de syndicalisation 1956-2010



Comparons les données

Michigan exclu

	États « Right to Work »	États « Union Security »	Total
Nombre (2012)	24	26	50
Part de l'emploi USA (2012)	40 %	60 %	100 %
% Syndiqués (2011)	5,7 %	15,8 %	11,8 %
% Syndiqués - privé	3,3 %	9,2 %	6,9 %
% Syndiqués - public	17,4 %	50,7 %	37 %
% Non-membres	18 %	7 %	9,4 %

Source: Benjamin Collins, *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, Congressional Research Service, 2012.

Pas d'impact sur ...

La croissance économique

- Taux de chômage
- Revenu per capita
- Croissance de l'emploi

L'implantation d'entreprises

- Facteur mineur de choix
- Entreprises de haute technologie préfèrent les États sans RTW



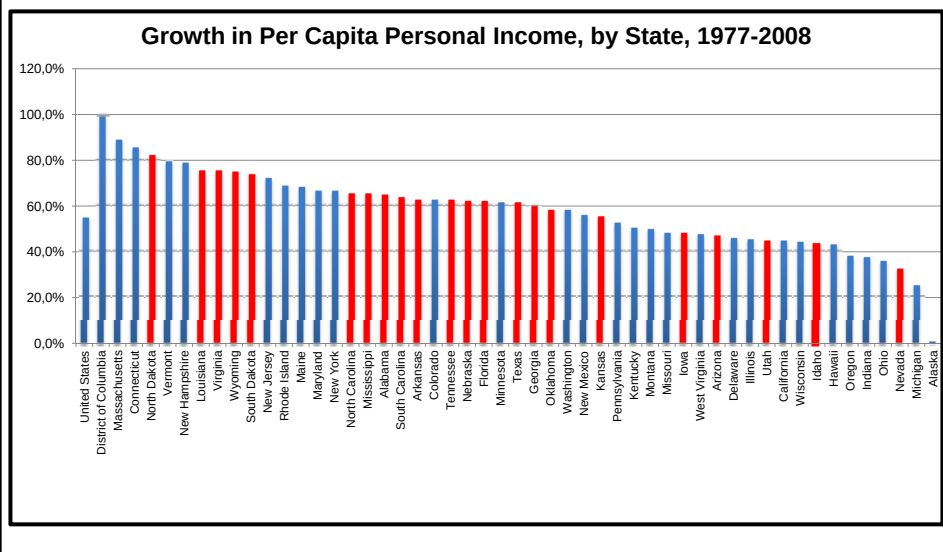
Que disent les employeurs?

- Le RTW n'est pas un facteur de localisation significatif
- Les 10 meilleurs États pour implanter des entreprises de haute technologie:
 1. Massachusetts
 2. Washington
 3. Maryland
 4. New Jersey
 5. Connecticut
 6. Delaware
 7. California
 8. Virginia
 9. Colorado
 10. New York

Ce qui compte le plus pour assurer la croissance économique: éducation et formation professionnelle



Un exemple: le revenu personnel



Un exemple : l'emploi manufacturier en Oklahoma



Des impacts sur les salaires et avantages



- RTW diminue le salaire moyen annuel de 5 538 \$
- RTW diminue de 2,6 % la probabilité d'obtenir une assurance-maladie offerte par l'employeur
- RTW diminue de 4,8 % la probabilité d'obtenir un régime de retraite offert par l'employeur

Différences entre les États « union security » et les États « right to work »

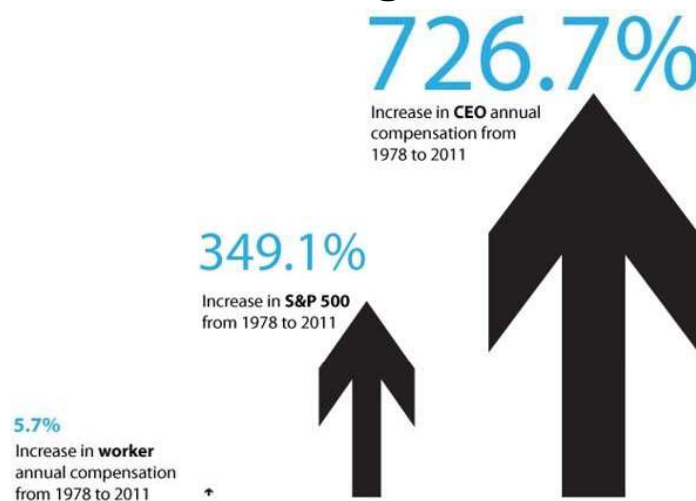
Indicateurs	Écart RTW - US
% emploi dans occupations à bas salaires	+ 8,8 %
Taux de pauvreté	+ 1,8 %
Taux de mortalité infantile	+ 16 %
Taux de morts au travail	+ 52,9 %
Dépenses en éducation par élève au primaire et au secondaire	- 2 671 \$

Source: The Truth About... *Right to Work for Less*, AFL-CIO

Des impacts sur la société

- RTW réduit le revenu disponible pour la consommation locale
- RTW diminue les recettes fiscales :
 - coupures dans les services publics et dans l'éducation
 - pressions sur les services conduisant à la privatisation
- RTW transfère les coûts du privé au public pour ceux qui n'ont plus d'avantages sociaux
- RTW intensifie les attaques aux normes du travail comme le salaire minimum et la durée du travail

Montée des inégalités aux USA



*Based on the Economic Policy Institute report "CEO pay and the top 1%" published May 2, 2012.

Un grand défi pour les syndicats

Impacts actuels

- Pression accrue sur des organisations déjà fragiles
- Difficulté à recueillir les cotisations syndicales
- Perte de revenus
- Moins de personnel pour faire plus de travail

Menaces

Des projets de loi visant à élargir les dispositions RTW à l'ensemble du pays sont soutenus par des lobbys de droite.

Les avocats du RTW soutiennent que cela améliorerait la liberté personnelle et la flexibilité pour l'employeur.

LE POUVOIR DES MOTS

Le texte de la vidéo

Texte original

"Choice. Freedom. We cherish it. And there's a plan to protect our freedom in Michigan. It's called freedom to work. Because joining a union or not joining should be your choice."

"And choosing not to join shouldn't cost you your job. It's about fairness and empowering workers. More control over your employment and your pocketbook."

"Under freedom to work, workers can keep what they earn instead of being forced to pay dues to political causes they don't support. That's a choice we deserve."

"What won't change? Collective bargaining remains a federally protected right. Freedom to work safeguards workers' rights to bargain collectively."

"Tell Lansing: Protect collective bargaining and support freedom to work."

Traduction française « maison »

Choix. Liberté. Nous les chérissons. Et il y a un plan pour protéger notre liberté au Michigan. Ça s'appelle la liberté de travailler. Parce que devenir membre d'un syndicat ou pas doit être votre choix.

Et choisir de ne pas être membre ne doit pas vous coûter votre emploi. C'est une question de justice et de pouvoir des travailleurs. Plus de contrôle sur votre emploi et sur votre portefeuille.

Avec la liberté de travailler, les travailleurs gardent ce qu'ils gagnent plutôt que d'être forcés de payer des cotisations pour les causes politiques qu'ils ne soutiennent pas. C'est un choix que nous méritons.

Qu'est-ce qui ne changera pas? La négociation collective reste un droit protégé par la loi fédérale. La liberté de travailler protège les droits des travailleurs de négocier collectivement.

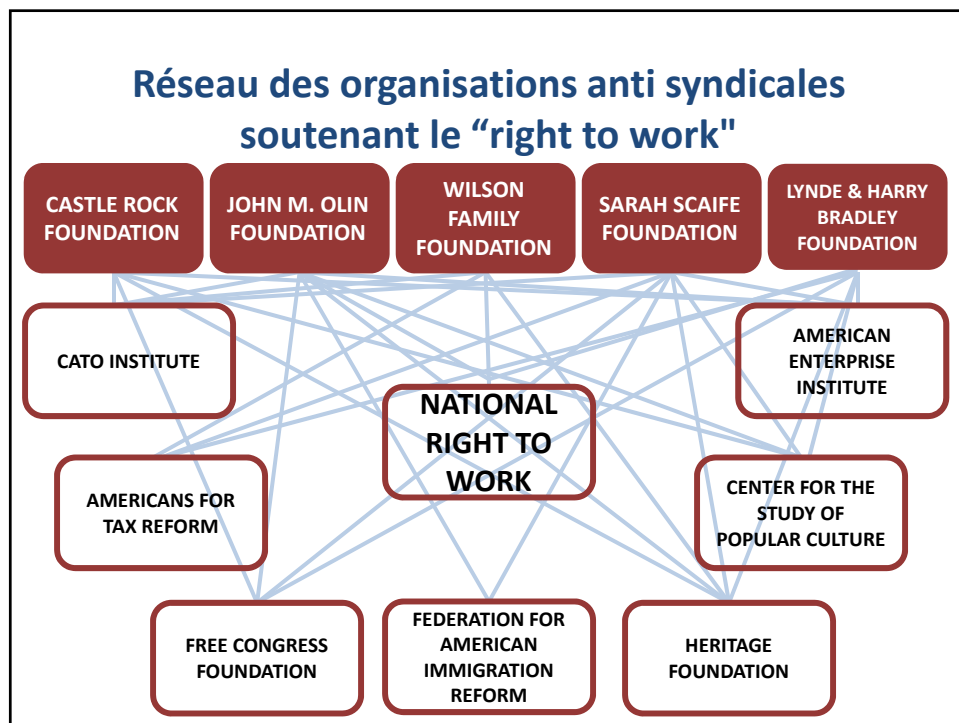
Dites-le à Lansing (capitale du Michigan et siège du gouvernement) : Protégez la négociation collective et soutenez la liberté de travailler

Une campagne puissante

La vidéo du Michigan Freedom Fund *Cherishing Freedom*

<http://www.youtube.com/watch?v=-n1ugNo-Pwk>

LES MOTS DU POUVOIR



National Right to Work Committee

- Organisation au cœur de la bataille pour étendre les dispositions « right to work » partout aux États-Unis
- Son discours: les syndicats ont trop de pouvoir
- Ses revenus en 2009 = 13 millions \$
- Les revenus du National RTW Legal Defense and Education Foundation = 8,5 millions \$

Americans for Prosperity

- Organisation créée par les frères Koch, des milliardaires fondamentalistes
- Les frères Koch financent aussi:
 - Le Tea Party
 - Les publicités TV du gouverneur Walker au Wisconsin
- Les frères Koch veulent abolir:
 - La réforme de la santé
 - La réforme de Wall Street
 - L'Agence de protection de l'environnement



- Regroupe plus de 2 400 législateurs des États, soit 30% de l'ensemble;
- A développé un modèle de législation anti-travailleurs:
 - « Right to work »
 - « Paycheck deception »
 - Attaques contre enseignants et employés du secteur public



Ce super PAC a financé une publicité de 60 secondes au coût de \$ 750 000 qui attaque les employés du secteur public et les démocrates qui les soutiennent.



Les mots de *Martin Luther King*

“In our glorious fight for civil rights, we must guard against being fooled by false slogans, [such] as ‘right to work.’ It provides no ‘rights’ and no ‘works.’ Its purpose is to destroy labor unions and the freedom of collective bargaining.”

“Dans notre glorieuse lutte pour les droits civiques, gardons-nous d’être dupés par de faux slogans comme “droit au travail”. Cela ne donne ni droits, ni travail. Le but est de détruire les syndicats et la liberté de négociation collective.”



United we stand. Divided we fall.

QUE FAIRE?

Témoignages et leçons de l’expérience américaine

« *Be a ray of sunshine* »

Jennie, représentante syndicale, Floride

- Je passe beaucoup de temps dans les milieux de travail à parler avec les gens, à répondre aux questions, à essayer de connaître tout le monde. On cherche des solutions pour attirer et éduquer les membres.
- Ce qui est important pour moi, c'est:
 - Organiser à l'interne;
 - Offrir une attention personnalisée;
 - Donner des réponses rapides et précises;
 - Respecter les décisions individuelles;
 - Être une présence, un visage dans les milieux de travail.
- Maintenir des relations du travail positives et reconnaître quand la compagnie fait quelque chose de bien contribue grandement à la crédibilité du syndicat.

« *About culture and politics* »

Judith, éducatrice syndicale, Kansas

- En 1980, je travaillais dans une manufacture à deux milles de la frontière avec le Missouri, un État « sécurité syndicale ». Tout le monde était membre du syndicat.
- La culture était telle que la personne qui n'aurait pas adhéré au syndicat aurait eu du mal à travailler.
- Par contre, dans les manufactures du Kansas central, il n'y a que 35 % de membres dans le syndicat.
- Les leaders syndicaux dans les États « right to work » doivent travailler plus fort pour garder leurs membres. Ils doivent organiser constamment et renforcer l'idée qu'il y a du pouvoir dans les personnes qui agissent avec solidarité.

“Win hearts and minds”

John, éducateur syndical, Nebraska

- Dans le Nebraska conservateur, je fais attention à ma manière de livrer mes messages car les mots ont du pouvoir. Ils suscitent des réactions émotionnelles qui peuvent agir comme barrières à l’information qui est véhiculée.
- On a tendance à “vendre” le syndicat comme une question d’argent et à utiliser des arguments factuels. Il faut le dire mais ça ne convainc pas les gens.
- J’ai besoin de trouver des façons de parler du syndicat en référant aux valeurs fondatrices comme “démocratie”, “égalité”, “opportunité”, “sécurité accrue” et “liberté” pour faire écho au discours de la droite.
- Les gens veulent s’identifier aux organisations qui font une différence. Des organisations qui font des contributions majeures pour le bien-être de l’ensemble de la population.

Anti-syndicalisme et peur

- Le sentiment anti-syndical est répandu dans les États « right to work ».
- Plusieurs employés ont simplement peur d’être associée au syndicat car ils craignent d’être ciblés ou de perdre leur emploi.
- Même si les gens savent que le congédiement pour activité syndicale est illégal, c’est une question de peur et non de logique.

Une campagne populaire



Comment recueillir les cotisations?

“While having dues check-off helps,
not having it isn’t fatal,”

- Pas relié au « right to work » mais relié au bon vouloir de l’employeur et négocié par le syndicat
- Paiement de la cotisation par chèque, carte de crédit ou prélèvement bancaire
- Rencontre individuelle des membres qui ne veulent pas payer par ces méthodes
- Mobilise beaucoup de ressources
- Moins de temps et de ressources pour les autres tâche

L'autonomie financière

- Au Massachussets, les travailleurs et travailleuses ont le droit de se syndiquer et la déduction des cotisations à la source est commune.
- *Massachusetts Nurses Association* a décidé depuis environ 5 ans de mener une campagne d'organisation interne pour demander à leurs membres de passer à la déduction automatique sur leur compte bancaire. Environ 80 % des membres ont adhéré.
- Cette stratégie les libère de la menace éventuelle de l'élimination de la déduction à la source.

D'autres formes de regroupement

Non majority union

Les travailleurs et travailleuses s'organisent et s'engagent dans des activités concertées mais l'employeur n'a pas d'obligation légale de les reconnaître ou de négocier avec le syndicat.

Unions formed under the law

Syndicats constitués en vertu de la Loi nationale des relations ouvrières (NLRA)

- Accréditation
- Reconnaissance du syndicat
- Négociation

« *Direct action gets the goods* »

- « *If a united group of workers act like a union, they can have a voice on the job. It's not easy, but it can be done.* »
- Changement dans le mode de fonctionnement:
 - Remplir des formulaires de griefs
 - VS
 - Amener les gens sur les lignes de piquetage
- Texas State Employees Union, un syndicat “non-majority” a fait pression au Texas auprès des élus de 100 comtés et municipalités et a réussi à faire passer des résolutions contre le plan de privatisation du gouverneur

Écouter les membres

- *United Electrical Workers* a formé des syndicats « non majority »
- Il a gagné en popularité en attaquant l'État de la Caroline du Nord pour violation des conventions internationales du travail sur la liberté syndicale
- Les délégués et déléguées passent plus de temps à écouter leurs consœurs et confrères de travail, à recueillir leurs opinions, à organiser des rencontres et à travailler à sauver des emplois.

Pistes pour dynamiser les syndicats

- Faire appel aux valeurs et toucher le cœur de nos membres
- Enraciner le leadership dans la base – participation et éducation
- Être présents dans le milieu de travail, rapprocher le syndicat des membres – inclure et reconnaître
- Organiser, organiser, organiser
- Faire un inventaire des ressources disponibles
- Construire des alliances et des coalitions
- S'ouvrir à d'autres approches

Bilan partiel: forces en présence

	FORCES	FAIBLESSES
Partisans du RTW	Beaucoup d'argent Langage axé sur les valeurs Majorité républicaine	Argumentation qui affirme sans démonstration Preuves
Syndicats et groupes progressistes	Argumentation basée sur des faits et des témoignages Vaste réseau de membres Créativité Président Obama	Langage rationnel qui ne touche pas le cœur Image et crédibilité ternies par les médias Fort sentiment anti-syndical Peu d'argent

Bibliographie sommaire

- Benjamin Collins, *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, Congressional Research Service, December 2012, 14 pages.
- Alexandra Hegji, *Federal Labor Relations Statutes: An Overview*, Congressional Research Service, November 2012, 47 pages.
- Raymond L. Hogler, *The Historical Misconception of Right to Work Laws in the United States: Senator Robert Wagner, Legal Policy and the Decline of American Unions*, Hofstra Labor and Employment Law Journal, Fall 2005, 36 pages.
- Gordon Lafer, *Right to Work, the Wrong Answer for Michigan*, Economic Policy Institute, EPI Briefing Paper # 326, September 2011, 20 pages.
- Gordon Lafer and Sylvia Alleegretto, *Doe's Right to Work Create Jobs?* Economic Policy Institute, EPI Briefing Paper # 300, March 2011, 22 pages.
- Gordon Lafer, *What's Wrong with Right to Work?* Présentation power point au Webinar de UALE, 2013, 21 diapositives.
- *Right to Work vs the rights of workers*, A report from the Higgins Labor Studies Program, University of Notre Dame, March 2011, 21 pages.

MERCI

Aux membres de **United Association of Labor Education** qui ont répondu en grand nombre à ma demande d'information sur le point de vue syndical concernant le « right to work »