



Solidarity, June 30, 1917. The Hand That Will Rule the World—One Big Union.

UN RÉGIME DE RELATIONS DE TRAVAIL À REFAIRE



Jean-C. Bernatchez, Ph. D.,
Professeur titulaire, Université du Québec « Trois-Rivières »
Directeur, Observatoire des relations de travail.
bernatch@uqtr.ca

Cet article pose les limites du régime américain de relations de travail. Ayant mis en exergue son caractère obsolète, l'auteur avance qu'une

réflexion s'impose afin de l'adapter aux exigences d'un monde du travail contemporain. Pour ce faire, les régimes canadiens et suédois de relations de travail font l'objet d'une comparaison au niveau de certains paramètres spécialement le taux de syndicalisation et le nombre de jours de grève par 1,000 travailleurs par année.

Le krach de Wall Street en 1929 généralise la pauvreté. Cette condition ouvrière médiocre avait pris racine dans les manufactures américaines du 19^e siècle. Pour sortir de la crise, Franklin D. Roosevelt fait adopter la Loi Wagner en 1935. Cette loi entend relancer la négociation collective afin d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs. Fondée sur le monopole de représentation syndicale, la Loi Wagner ramène la négociation au site de travail. Elle autorise en outre deux moyens d'action coercitifs en cas de blocage des pourparlers, l'un syndical soit la grève et l'autre patronal soit le lockout.

La Loi Wagner fut plagiée sans trop de réflexion par le Québec pour confectionner sa Loi des relations ouvrières de 1944. Ses principes fondateurs sont restés inchangés depuis 1935 à l'exclusion du Code du travail du Québec de 1964 qui ajoutera l'arbitrage des griefs et qui interdira les pratiques dites déloyales comme le fait de congédier pour cause de syndicalisation.

Notre système de relations de travail fait implicitement l'apologie de la grève générale et du lockout. La grève ciblée ou partielle est interdite. En clair, pour conclure une négociation qui piétine, les parties n'ont ultimement qu'un seul recours dramatique : la fermeture totale de l'entreprise pour une période temporaire parfois longue. Par exemple, le lockout 2018-2019, à l'Aluminerie de Bécancour, aura durer 18 mois.

Vers la fin du 20^e siècle, le Canada est champion du nombre de jours annuels de grève par 1,000 travailleurs. Dans l'ensemble des pays du monde, il se classe au quatrième rang avec 74 jours, la France étant au premier rang des jours de grève avec 118 jours. Les États-Unis déclarent six jours annuels de grève par 1,000 travailleurs. Cela s'explique notamment par un taux de syndicalisation faible à la hauteur de 10%. C'est un niveau trois fois plus faible que le taux canadien (29%) et quatre fois plus faible que le taux québécois (39%). S'ajoutent des lois du travail américaines moins favorables au syndicalisme que celles de la législation canadienne.

Curieusement, le syndicalisme québécois n'a jamais vraiment contesté le lockout alors qu'il est quasi inexistant dans plusieurs pays prospères. Or le contrat de travail gagne à être synallagmatique ce qui postule que les parties syndicale et patronale détiennent un pouvoir équivalent. Mais dans les faits, l'employeur détient généralement plus de pouvoir que les

travailleurs. Ainsi, en présence d'un contrat de travail non synallagmatique, un lockout ne serait pas admissible au nom de la paix industrielle. Pourtant le syndicalisme québécois aurait eu de bonnes chances de faire abolir l'usage du lockout au temps où René Lévesque était Premier-Ministre du Québec. Après tout, sous l'impulsion du syndicalisme, celui-ci a fait modifier le Code du travail pour interdire les briseurs de grève et rendre la cotisation syndicale obligatoire.

Dans la recherche d'un nouveau modèle de relations de travail, la Suède présente certes des avantages enviables. D'abord elle se classe mieux que le Canada au plan de l'indice de développement humain « IDH » (juxtaposition du niveau de scolarisation et du PIB). En 2022, la Suède est au septième rang et le Canada au quinzième¹. Ensuite, les acteurs sociaux ne sont pas livrés à eux-mêmes au niveau du site de travail comme au Canada. Dans la plupart des pays scandinaves, des accords de branches industrielles balisent les droits et les obligations des acteurs sociaux. Dans un régime de négociation collective « à la carte », les conditions de travail proviennent d'échanges à trois niveaux soit le local, le sectoriel et le national. Finalement, employeurs et syndicats construisent ensemble la législation ouvrière dans un climat de confiance plus élevée qu'au Canada.

La Suède déclare deux jours annuels de grève par 1,000 habitants alors que 90% des travailleurs suédois bénéficient des résultats de la négociation collective². En clair, par rapport au Québec, la Suède possède un taux de syndicalisation plus élevé, sa performance économique est plus marquée et les acteurs sociaux sont plus responsabilisés. Les désaccords patronaux-syndicaux se prêtent moins à des événements violents. La tradition d'un dialogue social constructif et responsable est mieux établie.

Finalement, au plan des jours perdus à cause des grèves ou lockouts, la situation du Canada s'est sensiblement améliorée. À la hauteur de 45 jours de grève par 1,000 travailleurs en 2004, le Canada en déclare 10 en 2020³. Cela s'explique spécialement par une réduction des longs conflits ouvrier dans une certaine mesure dans le secteur privé et dans une plus large mesure dans le secteur public. Dans tous les cas, avec 10 jours de grève par année par 1,000 travailleurs, la performance canadienne reste toujours inférieure à celle de la Suède.

À tous égards, notre régime de relations de travail est fondé sur des préceptes devenus obsolètes. Patronat et syndicalisme sont donc conviés à un ultime rendez-vous qui serait fondateur d'un modèle plus équitable et performant. Il s'imposerait alors de s'inspirer de réussites en d'autres pays sans pour autant négliger nos propres réalités. Dès lors, ce nouveau

modèle de relations de travail pourrait contribuer à moderniser la charte sociale du Québec face aux défis colossaux des prochaines décennies.

¹ Voir le Rapport des Nations-Unies pour le développement humain, 2021-22

² Institut syndical européen, Correspondances européennes du travail, www.etui.org / Voir également : <https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays?langue=fr&codePays=SWE&codeTheme=8&codeStat=PM.CLIO.QUANDL.joursConflits>

³ Statistiques Canada, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00017-fra.htm>