

## LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION : COMPARAISON ENTRE LES USA ET LE CANADA

**Jean-Claude Bernatchez, Ph.D.,**  
Professeur titulaire, Relations industrielles,  
Université du Québec à Trois-Rivières



La Cour suprême des États-Unis, le 27 juin 2018, dans sa *Décision Janus*<sup>1</sup>, à la majorité (5 juges contre 4), produit deux conséquences majeures sur le syndicalisme : d'abord, la Cour abolit la cotisation syndicale obligatoire. Ensuite, par effet de concordance, elle autorise tout travailleur américain à quitter son syndicat. La *Décision Janus* s'applique pour tous les salariés oeuvrant dans le secteur public aux États-Unis. L'objectif de cet article est de saisir l'interprétation faite par les hautes Cours de chaque pays, USA et Canada, de la liberté d'association et de faire ressortir sa conséquence sur les privilèges du syndicalisme.

La *Décision Janus* est actuellement un jugement phare dans les relations de travail aux États-Unis. Si la Cour suprême américaine juge maintenant que la cotisation syndicale obligatoire viole le *Premier Amendement* de la *Constitution* sur la liberté d'association, elle avait produit un jugement inverse



en 1977 dans la *Décision Abood*<sup>2</sup>. Dans cette affaire, la Cour avait jugé que la cotisation syndicale obligatoire n'entraîne pas en violation avec le *Premier Amendement* de la *Constitution*. Il s'agit donc d'un revirement important, à la

Cour suprême américaine.

La *Décision Janus* est une mauvaise nouvelle pour le syndicalisme américain. Donald Trump l'approuva sans réserve dans un tweet : « *Supreme Court rules in favor of non-union workers who are now, as an example, able to support candidate of his or her choice without having those who control the Union deciding for them. Big loss for the coffers of the Democrats* ».

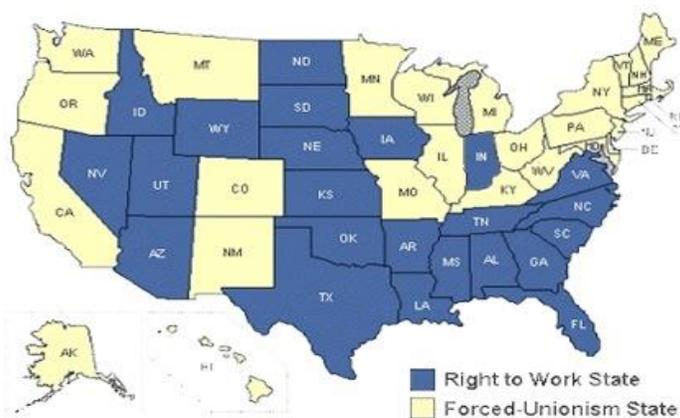
Les deux constitutions, celle des USA et du Canada, érigent le droit de s'associer en droit constitutionnel. Mais le plus haut tribunal de chaque pays en cerne leurs effets d'une manière totalement différente. La Cour suprême américaine interprète la liberté d'association prévue au *Premier Amendement* constitutionnel en valorisant les droits individuels, notamment celui de tout



Américain de cesser de payer sa cotisation syndicale et sortir de son syndicat, ce qui affaiblit le syndicalisme. À contrario, la Cour suprême canadienne,

s'inférant d'une disposition constitutionnelle analogue à celle des États-Unis, soit l'article 2 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>3</sup>, élève l'exercice collectif de la grève, au rang de droit fondamental, dans son *Arrêt Saskatchewan*<sup>4</sup>, renforçant ainsi le syndicalisme canadien. Les deux tribunaux partent du même principe, celui de protéger la liberté d'association mais ils parviennent à une conclusion opposée. Aux États-Unis, le syndicalisme se retrouve affaibli alors que son influence augmente au Canada.

Ce qui précède n'est pas sans effet sur la présence syndicale. Le taux de syndicalisation américain a atteint son plus bas niveau historique en 2022. Seuls 10 % des travailleurs américains sont aujourd'hui syndiqués selon le *Bureau des statistiques du travail (BLS)*<sup>5</sup>. Ce taux de syndicalisation est la moitié moins qu'au début des années 1980 où il se situait à 20 %. Ainsi les effectifs syndicaux américains se sont affaiblis. La *Décision Janus* est l'aboutissement d'une longue décroissance qui s'explique aussi par l'adoption des lois *Right to Work* dans 27 États<sup>6</sup> en vertu de la *Loi Taft-Hartley*



promulguée en 1947. Issue du Congrès républicain avec la majorité requise, le Président démocrate Harry Truman fut contraint de la signer après l'avoir combattu.

Les États Right toWork en bleu

À *contrario*, grâce notamment à des lois favorables au syndicalisme, le taux de syndicalisation en 2020, se situe à 39% au Québec alors que la moyenne canadienne est de 29%. Au Canada, le syndicalisme est abondamment présent

dans les services publics. En outre, deux Arrêts de la Cour suprême du Canada, ont soutenu le syndicalisme canadien, soit *l'Arrêt BC Health*<sup>7</sup> en 2007 sur l'obligation de négocier collectivement et *l'Arrêt Saskatchewan*<sup>8</sup> en 2015 sur le droit de grève.

La *Loi Taft-Hartley*<sup>9</sup> autorise tout État américain à adopter des lois dites



Président Harry Truman signe la Loi Taft-Hartley

« Right to Work », qui permettent à tout travailleur, à l'instar de la *Décision Janus*, de sortir de son syndicat et de cesser de payer sa cotisation syndicale. Lorsque promulguée par un État, une telle loi *Right to Work* peut s'appliquer autant au secteur public qu'au secteur privé de l'économie. En

outre, la *Loi Taft-Hartley* limite plusieurs effets syndicaux de la *Loi Wagner*<sup>10</sup> adoptée en 1935. Par exemple, elle interdit l'atelier fermé ou l'obligation d'adhérer au syndicat comme condition d'emploi. En clair, la *Loi Taft-Hartley*

casse le principe du monopole de représentation établie antérieurement dans la *Loi Wagner* en 1935. L'Amérique du Nord valorise le syndicalisme de métier contrairement à l'Europe. Inséré au sein même de l'entreprise, celui-ci doit recevoir l'adhésion d'une majorité simple (50% + 1) d'un groupe d'employés visés dans



Franklin D. Roosevelt signe la Loi Wagner en 1935

l'entreprise afin de les représenter auprès de leur employeur à des fins de

négociation collective. Sans cela, le syndicat n'entre pas dans l'entreprise et n'y possède aucune influence. Une fois dans l'entreprise, le syndicat possède l'exclusivité représentative d'un groupe de salariés réunis sur une base de convergence d'intérêts. Ainsi, l'employeur doit obligatoirement négocier avec le représentant syndical pour toute affaire qui concerne les conditions de travail de ses employés. Il n'y a pas d'accord de branches industrielles comme en Europe occidentale. Par conséquent, aux États-Unis, le fait que tout travailleur puisse individuellement se retirer du syndicat produit à l'occasion des conséquences glaciales. En effet, dès qu'un syndicat ne représente plus la majorité simple des membres visés par son certificat d'accréditation, il perd sa capacité représentative.

#### **Juge Ivan Rand (1884-1969)**



Au Canada, le concept de cotisation syndicale obligatoire vient de la sentence arbitrale du juge Ivan Rand, rendue en 1946, en règlement d'une longue grève chez Ford Motors à Windsor en Ontario. Dans sa sentence arbitrale de différend, le juge Rand justifie le principe de la cotisation syndicale obligatoire par l'argument suivant :

*« comme tous les travailleurs, membres ou non du syndicat, bénéficient de la convention collective, tout le monde devra assumer la cotisation syndicale »*

<sup>11</sup>. La formule Rand venait de naître. Elle fit l'objet de demandes syndicales dans les négociations collectives subséquentes. Au Canada, ce droit doit être négocié à chaque renouvellement de conventions collectives à l'exclusion du Québec. Contrairement aux USA, la *Formule Rand*, contribua grandement à la sécurité financière du syndicalisme canadien.

Au Québec, survient une grève de 17 mois à la United Aircraft de Longueuil (1974-1975) avec un enjeu de cotisation syndicale obligatoire. René Lévesque, devant les grévistes, s'engagea à rendre la cotisation syndicale obligatoire s'il était porté au pouvoir à titre de Premier-Ministre. C'est ce qu'il fit, une fois élu, au tournant des années 80. Le versement obligé par l'employeur au syndicat, de la cotisation syndicale, retenue sur le salaire des syndiqués, est maintenant inscrite dans le *Code du travail* du Québec.



René Lévesque s'adresse aux grévistes de la Cgnie United Aircraft à Longueuil

**À titre de conclusion**, la *Décision Janus*, juxtaposée aux lois *Right to Work*, représentent des revers judiciaires majeurs pour le syndicalisme américain. Compte tenu de l'amplitude des échanges économiques entre les USA et le Canada, ce dernier pourrait voir son modèle de relations industrielles attiré vers le bas. Car environ 60% des travailleurs québécois sont syndiqués avec des syndicats américains. En outre, des entreprises, ayant leur siège social aux États-Unis, sont abondamment présentes au Canada. Par conséquent, un constat s'impose : les leaders syndicaux canadiens, et spécialement québécois, ont été en mesure d'exercer une influence politique, que leurs vis-à-vis américains ont été incapables de faire. C'est donc la première fois dans l'histoire des relations de travail en Amérique du Nord que le modèle canadien prend autant de distance par rapport au modèle américain. Reste à voir si la transversalité économique entre le Canada et les USA, favorisera une

migration du modèle libéraliste américain vers le nord (au Canada) ou si le modèle social-démocrate canadien migrera vers le sud (aux USA).

## RÉFÉRENCES

---

<sup>1</sup> 16-1466 *Janus v. State, County and Municipal Employees*, Council 31, No 16-1466, 585 US (06-27-18).

<sup>2</sup> *Abood v. Detroit Board of Education*, [431 U.S. 209](#) (1977).

<sup>3</sup> Charte canadienne des droits et libertés, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-12.html>.

<sup>4</sup> Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4 (CanLII), [2015] 1 RCS 245.

<sup>5</sup> US Bureau of Labor Statistics, Economic News Releases, January 22, <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>.

<sup>6</sup> <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/right-to-work-laws-and-bills.aspx>

<sup>7</sup> Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27 (CanLII), [2007] 2 RCS 391.

<sup>8</sup> Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4 (CanLII), [2015] 1 RCS 245.

<sup>9</sup> National Labor Relations Board, <https://www.nlr.gov/about-nlr/who-we-are/our-history/1947-taft-hartley-substantive-provisions>

<sup>10</sup> VERGE, Pierre, « *Bref historique du monopole de représentation syndicale* », Les cahiers de droit, Volume 12, Numéro 2, 1971.

<sup>11</sup> I. C. Rand, "*Décision touchant la sécurité syndicale dans le conflit Ford 1946*" (1976) 30 Ind Relations 761.