



## DU MODÈLE AMÉRICAIN AU MODÈLE QUÉBÉCOIS DE RELATIONS DE TRAVAIL



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

Le système canadien de relations de travail fut d'abord calqué sur la législation américaine du travail. Il s'en est toutefois distancé par la suite. Quant au système québécois, son caractère socio-démocrate le distingue de tous les autres modèles de relations de travail observables en Amérique. Cet article retrace l'origine des relations de travail en Amérique du nord en dégagant les caractéristiques fondamentales du système en place au Canada et au Québec en particulier.

Tout commence dans les manufactures américaines au milieu du 19<sup>e</sup> siècle. Les ateliers s'estompent. Des usines se développent un peu partout dans les

suites d'une révolution industrielle impitoyable. Les conditions de travail des usines sont exécrables. Par rapport à maintenant, les droits de travailleurs sont quasi-inexistants, au mieux ils sont émergents.

La souffrance ouvrière fluctue d'une usine à l'autre. Certains secteurs comme les filatures ou les charbonneries sont particulièrement difficiles. C'est dans ce contexte que les ouvriers chercheront des voies d'amélioration de leurs conditions de travail en optant notamment vers le syndicalisme<sup>1</sup>.

Alarmés par leur situation, des ouvriers se regroupent en associations. Ils désignent l'un des leurs pour faire valoir leurs prétentions à l'employeur. Au 19<sup>e</sup> siècle, les grèves sont généralement spontanées ou sauvages. Elles représentent un cri du cœur. En réaction, les patrons congédient les représentants syndicaux.

La souffrance ouvrière éclate au grand jour avec la grève des midinettes à Montréal en 1937<sup>2</sup> (photo à droite). Ces ouvrières du textile travaillent



jusqu'à soixante heures par semaine, à des salaires de crève faim, dans des conditions hygiéniques exécrables.

La première moitié du 20<sup>è</sup> siècle sera dramatique. D’abord la guerre mondiale 1914-18. Plus de 200,000 Américains iront mourir pour défendre l’Europe. Puis la grippe espagnole de 1918-20 avec son demi millions de morts (USA et Canada). Vient le krach de Wall-Street de 1929 qui induira une grande dépression économique jusqu’à la guerre mondiale de 1939-45. Plus de 500,000 Américains et Canadiens trouveront la mort en Europe pour y défendre la liberté.

Dans la seconde moitié du 20<sup>è</sup> siècle, le syndicalisme sera perçu comme une bouée de sauvetage par une partie signifiante des masses ouvrières dans les pays occidentaux. Au Canada, il s’imposera dans un secteur jusque-là impénétrable : la fonction publique.

Du marasme de la grande dépression (1929-39), le président des USA Franklin D. Roosevelt est convaincu que la voie de sortie de crise transite par la négociation collective. Celle-ci est susceptible de rendre les Américains aptes à se procurer les biens produits par les entreprises. C’est le New-Deal<sup>3</sup>.

Or l’accès à la négociation collective transite par la reconnaissance syndicale. C’est dans ce contexte que surgit la Loi Wagner<sup>4</sup> en 1935. Essentiellement, la Loi Wagner établit les quatre principes fondateurs d’un modèle de relations de travail qui sera d’emblée adoptée au Canada :



Roosevelt signe la Loi Wagner

1. Le monopole de représentation syndicale

dans un site de travail : Cela provient du contexte manufacturier du 19<sup>è</sup>

- siècle aux USA. Il a comme rôle de civiliser un système de représentation ouvrière qui jusque-là pouvait être anarchique ou absent.
2. La négociation de bonne foi « Good Faith Bargaining » : Plusieurs employeurs refusaient de reconnaître les syndicats et par conséquent de négocier. Le principe de la négociation de bonne foi les oblige à assister aux rencontres de négociation collective sans plus.
  3. Le recours à un tiers en cas d'impasse : Ce rôle impartial fut confié à une nouvelle structure, le Bureau national des relations de travail « National Labor Relations Bureau »
  4. L'abolition du droit de grève pendant la durée d'une convention collective : Ce principe traduit un besoin de paix industrielle entre les négociations collectives. Jusque-là, des conflits ouvriers spontanés perturbent souvent la production manufacturière américaine.

La Loi Wagner ne traite pas d'arbitrage de griefs. Elle s'applique dans le secteur privé de l'économie et n'a pas d'effet dans le secteur public. Mais plusieurs patrons américains se plaignaient de son caractère syndical. Ainsi, l'influent patronat américain jugeait qu'il fallait réduire les effets syndicaux de la Loi Wagner.

Par conséquent, vient subséquentement la Loi Taft-Hartley « Labor Management Relations Act » qui fut adoptée en 1947<sup>5</sup>. Introduite en Chambre par le représentant du New-Jersey Fred A. Hartley et le Sénateur Alexander Taft, tous deux républicains, le



Harry Truman Prés : 1945-53

président démocrate Harry Truman s'y opposa. Mais le vote favorable des deux tiers des membres de la Chambre rendit le veto présidentiel impossible.

La loi Taft-Hartley restreint les prérogatives des syndicats. Elle interdit l'atelier syndical fermé<sup>6</sup>, oblige un syndicat à fournir un avis de 60 jours avant d'exercer son droit de grève et permet aux États d'adopter des lois « Right to Work ». Ladite loi « Right to Work » autorise tout syndiqué à quitter son syndicat et cesser de payer la cotisation syndicale. En outre, elle oblige les dirigeants syndicaux à abjurer le communisme. Cette disposition légale sera décrétée inconstitutionnelle en 1965. Finalement la Cour suprême des États-Unis imposa une disposition « Right to Work » pour l'ensemble du secteur public américain dans sa décision Janus en 2018<sup>7</sup>. Tout ce qui précède ne se produisit pas sans conséquence<sup>8</sup>. Le taux de syndicalisation américain a transité de 20% en 1983 à 10% en 2021<sup>9</sup>.

En 2022, vingt-huit États américains sur cinquante ont adopté des lois « Right to Work » (en bleu sur la carte). Il s'agit des États suivants : l'Alabama, l'Arizona, l'Arkansas, la Floride, la Georgie, l'Idaho, l'Indiana, l'Iowa, le Kansas, le Kentucky, la Louisiane, le Michigan, le Mississippi, le Nebraska, le Nevada, les Carolines du nord et du sud, les Dakota du nord et du sud, l'Oklahoma, le Tennessee, le Texas, l'Utah, la Virginie, le Wisconsin et le Wyoming. S'ajoute le territoire non incorporé de Guam.



La carte précitée révèle que les lois « Right to Work » ne sont pas exclusivement la résultante d'une méfiance sudiste à l'endroit du

syndicalisme. Car des États du nord des États-Unis les ont aussi promulgués avec toutefois une amplitude moins grande que dans le sud.

Un bilan s'impose. 40% des travailleurs québécois sont syndiqués et 60% d'entre eux appartiennent à des syndicats américains. Mais ces derniers sont, tant dans leur rôle politique que dans celui de représentation dans les entreprises, plus faibles que leurs vis-à-vis du Québec.

Au niveau fédéral canadien, la Loi Lemieux<sup>10</sup>, du nom de Rodolphe Lemieux, ministre fédéral de la Justice dans le gouvernement de Wilfrid Laurier, est adoptée par la Chambre des communes en 1907. Ce dernier fut premier-ministre du Canada de 1896 à 1911.



Wilfrid Laurier

La Loi Lemieux impose une médiation comme préalable au droit de grève. En outre, elle rend la reconnaissance syndicale facultative. La sentence issue d'un arbitrage de différend n'est pas finale. Dénoncée par le syndicalisme, la Loi Lemieux est finalement déclarée anticonstitutionnelle par le Conseil privé de Londres en 1925 au motif qu'elle s'immisçait dans les compétences provinciales prévues à la Constitution canadienne.

À compter de ce moment, la Loi Lemieux ne s'appliquera qu'aux entreprises de juridiction fédérale. Par ailleurs, l'Arrêté en conseil CP 1003<sup>11</sup>, adopté au niveau fédéral en février 1944, s'inspire des principes de la Loi Wagner. Il prohibe tout recours à la grève pendant la durée d'une convention collective. Il rend en outre obligatoire un mécanisme de règlement des litiges découlant

de l'application de la convention collective au choix des parties. Par conséquent, l'arbitrage des griefs n'est pas obligatoire puisque les parties peuvent choisir un autre mode de solution aux griefs. Par ailleurs, en cas de silence de la convention collective à cet égard, l'arbitrage des griefs devient alors obligatoire. Ainsi, l'Arrêté CP 1003, reprend essentiellement les dispositions de la Loi américaine Wagner à l'instar de la Loi des relations ouvrières au Québec. En 1948, l'Arrêté CP 1003 devient la *Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail* qui fut l'assise du Code canadien du travail promulgué en janvier 1968.

Le Québec adopte la Loi des relations ouvrières en 1944. Celle-ci ne traitera pas d'arbitrage de griefs c'est-à-dire des litiges liés à l'interprétation de la convention collective. Le Québec introduira une telle disposition en 1961 par un amendement à la Loi des relations ouvrières. Cette dernière deviendra le Code du travail<sup>12</sup> en 1964 sous le gouvernement de Jean Lesage par l'ajout de mécanismes d'accréditation et l'interdiction des pratiques déloyales<sup>13</sup>.

Dans l'ensemble, le Canada incluant le Québec, se limiteront à plagier les préceptes de la Loi Wagner. La législation québécoise du travail évoluera dans les années subséquentes notamment par l'introduction de dispositions anti-briseurs de grève ou la cotisation syndicale obligatoire.



Ces deux modifications importantes seront le résultat d'un engagement pris par le journaliste René Lévesque, devant les grévistes de la United Aircraft de

Longueuil en 1974 (photo à gauche). Cette grève de 17 mois débute le 9

janvier 1974 et prend fin le 20 mai 1975. Devenu premier-ministre du Québec en 1976, René Lévesque modifie le Code du travail pour donner suite à sa promesse faite lors de la grève précitée.

La Loi Taft-Hartley précitée et les jugements des tribunaux qui ont suivi ont affaibli le syndicalisme américain. Mais ce phénomène ne s'est pas manifesté au Canada. À contrario, l'Arrêt Saskatchewan<sup>14</sup> de la Cour suprême en 2015, a érigé l'exercice de la grève au rang d'un droit constitutionnel en regard de la Charte canadienne des droits. Par conséquent, si le taux de syndicalisation américain a chuté de moitié depuis 1983, le taux canadien s'est maintenu au niveau de 29% et celui du Québec oscille à 39%. Donc les syndicats canadiens sont plus influents que leurs vis-à-vis américains.

Deux phénomènes détermineront le caractère distinctif du Québec en relations de travail. D'abord les premiers affrontements entre l'État et les syndicats dans le secteur public. Ensuite, l'évolution des normes du travail à l'endroit des travailleurs non syndiqués.

Deux grèves créeront un modèle original de relations de travail dans le secteur public québécois : celle des hôpitaux de 1966 et celle du front commun syndical de 1972. Du 15 juillet au 4 août 1966, c'est la grève générale dans tous les hôpitaux du Québec sauf trois<sup>15</sup> (photo de droite).



Le premier-ministre de l'époque Daniel Johnson met en tutelle l'Association des hôpitaux et désigne Yves Pratte, alors doyen

de la faculté de droit de l'Université Laval, comme médiateur spécial. Essentiellement, l'État acquiesce à ce que les syndicats demandaient. Dorénavant, les travailleurs du secteur public bénéficieront d'une caisse maladie (12 congés par année), d'un mois de vacances après une année et de la promotion par ancienneté. La cotisation syndicale (formule Rand) deviendra obligatoire. Au nom d'un principe d'équité distributive, le Gouvernement du Québec appliquera les conditions de travail négociées dans le secteur de la santé à tous les autres secteurs de la fonction publique dont l'éducation. De la grève précitée, naîtra des échelles salariales nationales qui vaudront pour l'ensemble des salariés des différents secteurs publics québécois. La grève de 1966 permettra à tous les fonctionnaires de faire carrière là où c'était par le passé impossible.

La grève du front commun syndical de 1972 débute le 11 avril et se termine le 22 avril impliquant 200,000 grévistes<sup>16</sup>. Ledit front commun regroupe les centrales syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux « CSN » présidé par Marcel Pénin, la Fédération des travailleurs du Québec « FTQ » présidé par Louis Laberge et la Centrale de l'enseignement du Québec « CEQ » présidé par Raymond Charbonneau. Entre temps, les leaders syndicaux sont accusés de ne pas avoir donné suite à une injonction de la Cour supérieure ordonnant le retour au travail. Ils encaissent tous les trois une sentence d'une année d'emprisonnement. Ils sont suivis par quarante autres leaders syndicaux qui sont condamnés à 6 mois d'emprisonnement.



Nonobstant le clash patronal-syndical, l'État donne gain de cause aux principales demandes syndicales soient un régime de retraite, une augmentation de salaire allant jusqu'à 40% juxtaposée à une disposition d'indexation au coût de la vie et l'obtention de la sécurité d'emploi après deux années dans un poste de travail.

Finalement, l'État améliorera les conditions de travail des non syndiqués par la Loi sur les normes du travail<sup>17</sup> spécialement en se préoccupant de l'adéquation travail-famille. Outre les congés maternité et paternité, jusqu'à 10 congés par année seront accordés à des fins familiales. Les employés non syndiqués pourront formuler une plainte à un tribunal impartial en cas de congédiement. Dorénavant des congés parentaux améliorés seront accessibles. Les travailleurs non syndiqués bénéficieront de trois semaines de vacances après trois années de service.

Les différences marquées entre les secteurs publics et privé portent sur quelques points. D'abord les salariés du secteur public ont droit à un meilleur régime de vacances. Ils bénéficient d'une sécurité d'emploi. Par ailleurs, les salaires octroyés dans le secteur privé sont parfois supérieurs à ceux du secteur public spécialement dans le domaine du génie ou dans l'industrie manufacturière comme l'aluminium, les mines ou les raffineries. Cela étant, le niveau d'insatisfaction ou d'angoisse chez les travailleurs, quel que soit leur secteur économique d'appartenance, est présentement à son paroxysme.



S'ajoute le partenariat des acteurs sociaux au Québec. Par exemple, la sécurité d'emploi des fonctionnaires québécois ne se retrouve pas ailleurs en Amérique du Nord. De ce qui précède, émerge un modèle singulier de relations de travail initié par la révolution tranquille des années soixante et qui fut augmentée à divers moments charnières par la suite.

**À titre de conclusion,** le système québécois de relations de travail s'est abondamment détaché du modèle en place aux États-Unis. Marqué par la démocratie sociale, il se situe présentement à une croisée de chemins entre le respect de la tradition et la prise en charge de nouvelles réalités sociétales.

La pandémie covid 19 (2020-22) a fait exploser les prix dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Les chaînes d'approvisionnement sont endommagées. Dans le but de réduire l'appauvrissement de la classe



moyenne, les syndicats ont augmenté leur carnet de demandes spécialement au plan des salaires. Le mécontentement ouvrier est exacerbé. Des grèves surgissent un peu partout.

Le Gouvernement du Québec a mis en place une stratégie d'intervention à géométrie variable. Par exemple, pour régler les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur public, il modifie les structures salariales au nom d'une économie de marché. Ce faisant, il altère l'équité de la rémunération antérieurement établie par des plans d'évaluation

des emplois qui avaient pris la mesure de l'importance des postes les uns par les autres. Ainsi, les principes fondateurs du modèle québécois de relations de travail s'estompent.

Dans le secteur privé, le Conseil du patronat « CPQ » réagit de son mieux en proposant d'accélérer le virage vers l'intelligence artificielle afin d'augmenter la productivité et compenser la pénurie de ressources. Si les profits chutent à cause de l'élévation du prix des matières premières, l'entreprise cherche à refiler une partie de la facture à ses employés par une approche de négociation concessive.



Globalement, les régimes de relations de travail sont sous pression partout en Amérique du Nord. L'entreprise doit assurer sa survie par des profits raisonnables. Mais elle doit aussi obtenir des prix convenables de ses fournisseurs et offrir des salaires équitables à ses employés. D'une part la confiance entre les acteurs sociaux est ébranlée mais d'autre part, cette confiance est absolument nécessaire pour traverser la crise actuelle. L'heure est donc au bon jugement.

---

<sup>1</sup> Voir Jacques Rouillard, (2003), *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*, Éditions Boréal, Montréal.

<sup>2</sup> Voir Radio-Canada, (1983) *La grève des midinettes*, Animation : Aline Desjardins, Journaliste Gilles Derome. Accessible à la vidéothèque de l'UQTR : <https://uqtr.on.worldcat.org/search/detail/1251688638?lang=fr&queryString=La%20gr%C3%A8ve%20des%20midinettes&clusterResults=true&stickyFacetsChecked=true&groupVariantRecords=false>

<sup>3</sup> Leuchtenburg William (2009) *Franklin D Roosevelt and the New-Deal 1932-1940*, Part of New American Nation, Kindle Edition. <https://www.amazon.ca/Franklin-Roosevelt-New-Deal-1932->

---

[1940/dp/0061836966/ref=sr\\_1\\_2?crd=1J7TG9V6XSTQ8&keywords=New+Deal&qid=1654600881&sprefix=new+deal+%2Caps%2C57&sr=8-2](https://www.nlr.gov/dp/0061836966/ref=sr_1_2?crd=1J7TG9V6XSTQ8&keywords=New+Deal&qid=1654600881&sprefix=new+deal+%2Caps%2C57&sr=8-2)

<sup>4</sup> Voir le texte de la Loi Wagner au site du Bureau national des relations de travail « National Labor Relations Board » : <https://www.nlr.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>

<sup>5</sup> Voir : Taft-Hartley Substantive Provisions, sur le site du National Labor Relations Board, <https://www.nlr.gov/about-nlr/who-we-are/our-history/1947-taft-hartley-substantive-provisions>

<sup>6</sup> L'atelier syndicat fermé exige que le salarié soit membre du syndicat avant d'être embauché. Par conséquent, l'employeur doit recruter sa main-d'œuvre à partir de la liste syndicale.

<sup>7</sup> *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31*, No. 16-1466, 585 U.S. (2018) <https://www.oyez.org/cases/2017/16-1466>

<sup>8</sup> Sur le droit du travail aux États-Unis, voir : Kesselman Donna (2007), *Travail et salariat aux États-Unis : quels droits et quelles perspectives*, Revue française d'études américaines, 2007/1, no 111, pp. 6 à 26. <https://www.cairn.info/revue-francaise-d-etudes-americaines-2007-1-page-6.htm>

<sup>9</sup> USA FACTS, <https://usafacts.org/articles/labor-union-membership/>

<sup>10</sup> Linteau Paul-André, Durocher René et Robert Jean-Claude (1979) *Histoire du Québec contemporain : de la Confédération à la crise (1867-1929)*, Montréal, Boréal Express, pp. 477-481

<sup>11</sup> Hébert Gérard (1995) *La législation sur les relations de travail au Canada et le CP 1003*, Revue Relations industrielles, Volume 50, Numéro 1, pp. 85-116.

<sup>12</sup> Desjardins Marc (2014) *50 ans, le Code du travail : la principale pièce législative encadrant les relations de travail au Québec*, Bibliothèque nationale du Québec, 57p.

[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/historique/Guide\\_historique\\_50.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/historique/Guide_historique_50.pdf)

<sup>13</sup> Les pratiques déloyales sont observables lorsqu'une partie s'immisce dans les affaires de l'autre. Ainsi, le congédiement d'un représentant syndical pour l'empêcher d'exécuter son rôle est illégal.

<sup>14</sup> Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, (2015) CSC 4. 1 RCS 245

<https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/2015/2015csc4/2015csc4.html?autocompleteStr=Saskatchewan%20Federation%20of%20Labour&autocompletePos=1>

<sup>15</sup> Audet Monique (2011) *Quarante ans de négociation dans le secteur public : 1966-2006*, Bulletin d'histoire politique, Volume 19, Numéro 2, Hiver 2011 <https://www.erudit.org/en/journals/bhp/2011-v19-n2-bhp04182/1054897ar.pdf>

<sup>16</sup> Sur la grève du front commun syndical de 1972, Bilan du siècle, Université de Sherbrooke, <https://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/2457.html>

<sup>17</sup> Loi sur les normes du travail, Publications du Québec, LégisQuébec, <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1>