



L'HISTOIRE DU SYNDICALISME AU QUÉBEC



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

À l'instar d'autres régions du monde, les travailleurs québécois ont évolué en contexte de relative pauvreté depuis leur arrivée en terre d'Amérique au début du 18^e siècle jusqu'à la révolution tranquille de 1960. D'une certaine façon, le syndicalisme a contribué à leur enrichissement élargissant à la négociation collective. Le Québec compte des syndicats nationaux et internationaux c'est-à-dire américains qui regroupent environ 60% de l'ensemble des syndiqués québécois. Le Québec est actuellement l'État le plus syndiqué en Amérique du Nord à cause de sa grande pénétration dans le secteur public de l'économie.

2.1 L'APPARITION DU SYNDICALISME

La révolution industrielle du 18^e siècle a contribué à la naissance du syndicalisme au Québec comme ailleurs dans le monde¹. Au 19^e siècle, de larges groupes de citoyens travaillent, à la sueur de leur front, dans des usines qui sonnent le glas du travail artisanal. Ces usines qui s'installent un peu partout sont le résultat d'ateliers qui élargissent leur taille en recourant à des machines qui sont le préalable au travail à la chaîne.

Ces usines sont le fruit d'une technologie de masse appelant une organisation spécifique du travail où les cadences sont imposées par une volonté externe au travailleur. Des conditions de travail pénibles, juxtaposées à une concentration élevée des travailleurs en un même lieu, se prêtent à l'émergence d'une volonté collective propre au développement du syndicalisme. En effet, pour soulager leurs difficultés, les travailleurs privilégient une action collective que seul le syndicalisme pouvait vraisemblablement prendre en compte.

De 1740 à 1759, sous le régime français, des travailleurs s'étaient déjà regroupés sous quelques formes et pour divers motifs. Par exemple, des confréries d'artisans émergent avec l'intention de valoriser leurs conditions de travail. Ces confréries regroupent notamment des armuriers, des charretiers ou des cordonniers². Celles-ci naissent spécialement dans des ateliers qui regroupent trois catégories d'intervenants : les artisans, les compagnons et les maîtres, ces derniers détenant la plus haute autorité. Les artisans désignaient à l'occasion l'un d'entre eux afin de faire part de leurs besoins au maître. On le qualifiait alors informellement de contremaître. Dès lors, les ateliers vont augmenter en taille pour devenir des manufactures. Le cadre associatif observable dans les ateliers prend la voie syndicale dans les manufactures du 19^e siècle.

Les premières demandes ouvrières, dans le premier quart du 19^e siècle, tentent d'améliorer le niveau de vie en élevant un salaire de subsistance à un niveau plus décent. C'est ce que réalise notamment une association de tailleurs de vêtements en 1823 ou de compagnons imprimeurs en

¹ Mantoux Paul, *La révolution industrielle au 18^e siècle*, Société nouvelle de librairie et d'édition (G Ballais) 1906, 510p

² <https://grandquebec.com/histoire/artisans-urbains-en-nouvelle-france/>

1824³. À la volonté d'un meilleur salaire s'ajoute la réduction du temps de travail qui à l'époque, pouvait aller jusqu'à 12 heures par jour six, voire sept jours par semaine.

Le syndicalisme du 19^e siècle est éphémère. Par exemple, *l'Association des syndicats de Montréal* « Montreal Trade Unions » est fondée en 1834 pour disparaître la même année. La structure industrielle agraire ne favorise guère l'organisation ouvrière. Certaines victoires syndicales se produisent tout de même comme la grève des débardeurs du port de Québec en 1867. Au nombre d'environ 2,000, ceux-ci sont regroupés dans la *Société bénévole des travailleurs de bateaux* « Ship Laborer's Benevolent Society ». Ils parviennent à relever leurs salaires et obtenir une journée de travail de huit (8) heures⁴. Néanmoins, dans la majorité des cas, les luttes ouvrières sont stériles car les lois ouvrières sont embryonnaires.

2.2 L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SYNDICAUX

Le syndicalisme prend véritablement de l'expansion de 1900 à 1940 avec l'affirmation du syndicalisme catholique parfois en réaction au syndicalisme américain mieux organisé. Le syndicalisme québécois est mieux reconnu par la *Loi sur les relations ouvrières* en 1944 soit l'ancêtre du *Code du travail* de 1964.

Les syndicats catholiques se regroupent au sein de la *Confédération des travailleurs catholiques du Québec* (CTCC) qui deviendra ultérieurement la *Confédération des syndicats nationaux* en 1960. Quant aux syndicats internationaux, ils s'affilient à la *Fédération des travailleurs du Québec* (FTQ).

Depuis la révolution tranquille (1960-66), la réalisation principale du syndicalisme fut de regrouper les employés du Gouvernement et ses organismes tant au provincial qu'au fédéral. En 2019, le taux de syndicalisation est de 39% au Québec, 29% au Canada et 11% aux États-Unis.

³ The Montreal Herald, 11 janvier 1823, p.2; The Montreal Gazette, 28 juillet 1824, p.2.

⁴ Voir à ce sujet : Peter Bischoff, « La société de bienfaisance des journaliers de navires de Québec de 1855 à 1878, The Canadian Historical Review, Vol. 84, No 3, (Septembre 2003)

Effectifs syndicaux et taux de syndicalisation au Québec (1911-2019)⁵

| Années | Nombre de syndicats | Effectifs | Taux de syndicalisation (en %) |
|--------|---------------------|-----------|-----------------------------------|
| 1911 | 228 | 25,200 | 6% |
| 1921 | 497 | 97,800 | 17% |
| 1931 | 501 | 72,100 | 9% ⁶ |
| 1941 | 671 | 157,700 | 21% |
| 1951 | 1,126 | 290,800 | 30% |
| 1961 | 1,606 | 408,771 | 29% |
| 1971 | 2,879 | 728,263 | 37% |
| 1981 | 4,218 | 880,199 | 38% |
| 1991 | N/D | 1,097,800 | 42% |
| 2002 | N/D | 1,173,000 | 38% ⁷ |
| 2020 | 8,000 | 1,471,000 | 39% |

À la fin du 19^e siècle, la *Commission royale d'enquête fédérale* (1888)⁸ avait fait état des conditions de travail difficiles dans les entreprises. Au début du 20^e siècle, le syndicalisme luttait contre des stratégies patronales concessives. Des baisses de salaires sont décrétées dans plusieurs entreprises spécialement dans l'industrie textile

La période suivant la première guerre mondiale de 1914-18 connaît une montée appréciable des effectifs syndicaux. Le même phénomène se produit lors de la deuxième guerre mondiale (1939-45), à l'exception cette fois que le syndicalisme s'organisa avant plutôt qu'après la guerre. La prospérité d'après-guerre a facilité la syndicalisation à cause de grands travaux de voirie (construction de routes et de ponts) ou la construction d'hôpitaux ou d'établissements

⁵ Rouillard Jacques, *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*, Les Éditions du Boréal, Montréal, 2004, 335p. Voir également Travail Québec : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/2019.pdf

⁶ La baisse des effectifs syndicaux en 1931 par rapport à 1921 est attribuable à la crise économique « krach de Wall Street » de 1929.

⁷ La stabilisation ou la légère baisse des effectifs syndicaux est présentement causée par un phénomène de mutation industrielle.

⁸ Commission royale d'enquête sur les rapports qui existent entre le capital et le travail au Canada, Rapport ministériel, Gouvernement du Canada, 1888, 1534p.

d'enseignement. Jusqu'en 1960, l'évolution des effectifs syndicaux se manifeste principalement dans le secteur privé de l'économie. À compter du début des années 1960, et surtout avec l'adoption du *Code du travail* en 1964, les employés de l'État accèdent massivement à la syndicalisation faisant grimper les effectifs syndicaux au Québec.

2.3 LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS DE L’AFFIRMATION SYNDICALE

Les premières organisations syndicales naissent dans l'illégalité. Certains syndicats se transforment en sociétés secrètes comme les *Chevaliers du travail* (1867-1890). Les syndicats se forment dans les milieux de travail les plus éveillés à la condition ouvrière, comme les pilotes de la voie maritime. Au 19^e siècle, l'industrialisation se fait avec des capitaux d'investisseurs américains qui ouvrent leurs usines avec une main-d'œuvre spécialisée déjà insérée dans une structure syndicale ayant pris naissance aux États-Unis. C'est le cas dans l'industrie de l'amiante dans la région d'Asbestos ou des Thetford-Mines. Les premières associations syndicales regroupent une main-d'œuvre technique pour l'époque tels que les imprimeurs, les charpentiers, les peintres, les tailleurs de pierre ou les pilotes de la voie maritime.

Que les travailleurs soient syndiqués ou non, des grèves spontanées éclatent à l'occasion. L'ordre est au besoin rétabli par les forces armées.

« Avant le début de l'industrialisation, des travailleurs se regroupent à l'occasion pour ... manifester leur mécontentement à l'égard de certaines décisions de leur employeur (ouvriers des Forges du St-Maurice, charpentiers de navire de Québec). Plutôt spontanées et mal organisées, ces protestations s'accompagnent d'une cessation ou d'un ralentissement de travail, mais de telles actions durent peu et les autorités ont tôt fait de les réprimer » (p. 17)⁹

L'organisation syndicale était éphémère. Par exemple, *l'Union des typographes de Québec* fut fondée en 1827 sous l'égide d'immigrants français. De 1830 à 1835 des unions se forment à Montréal chez les travailleurs de la construction: journaliers, charpentiers ou maçons. C'étaient au départ des sociétés d'entraide mutuelle comme la *Société de protection mutuelle des mécaniciens de Montréal* qui fit une grève en 1834 pour une semaine de 60 heures, 10 heures par jour. Ces syndicats sont parfois politisés. Par exemple, le "*Syndicat de Montréal*", fondé en 1834, supporte

⁹ Rouillard Jacques, *Le syndicalisme québécois*, Éditions Boréal, 2004, 335p.

la révolte des Patriotes de 1838¹⁰.

Une grève sanglante est celle du Canal Lachine en juin 1843 à Beauharnois impliquant plus de 3,000 grévistes. L'employeur annonce une réduction de salaire de 33%¹¹. Les grévistes marchent sur Montréal. L'armée intervient. Quelques travailleurs sont tués et une cinquantaine sont blessés¹². Dans le même sens, en 1863, des ouvriers de Québec manifestent dans plusieurs rues de la ville en criant "du pain ou du sang"¹³. Affamés, certains d'entre eux s'emparent de quelques barils de farine dans un magasin de provisions. L'armée ouvre tuant un gréviste. La foule se dispersa devant la menace militaire.

Le Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC) en créé en 1886. Il regroupe surtout des unions internationales. Des tensions apparaissent sur la conception du syndicalisme entre les deux groupes. Les unions internationales proposent des syndicats de métiers avec une permanence syndicale rémunérée comme c'est le cas de nos jours. Les syndicats catholiques proposent plutôt des syndicats industriels fondés sur le bénévolat et sans conseiller technique relevant d'une centrale syndicale.

La grève des typographes de Toronto de 1872 avait produit des effets au Québec car elle favorisa l'adoption d'une loi fédérale à l'avantage des travailleurs partout au Canada. L'Église catholique prend toutefois une position antisyndicale :

"C'est l'ordre social tout entier qui est menacé. Il ne s'agit plus en effet d'un simple débat entre patrons et ouvriers réglant à l'amiable... Des ligues ont été formées pour faire cesser le travail partout et en même temps empêcher de faire travailler les hommes de coeur et de bonne volonté qui ne font pas partie de ces organisations. Déjà l'union des typographes de Toronto a commencé." (Editorial: Journal le Nouveau Monde, 25 mars, 1872).

Les typographes étaient sans doute l'un des groupes de travailleurs qui avaient réussi une forme de syndicat professionnel, efficace pour l'époque. John A. McDonald, Premier-Ministre du Canada

¹⁰ Héroux Denis, *Les travailleurs québécois et le syndicalisme*, Cahiers de Ste-Marie, 1968, 120p.

¹¹ Hamelin J, Larocque P et Rouillard J, *Répertoire des grèves dans la province de Québec au 19^e siècle*, Presses de HEC, Montréal, 1970, 168 p.

¹² <https://histoire-du-quebec.ca/greve-1843/>

¹³ Maltais J *Les syndicats catholiques canadiens*, Université catholique d'Amérique, Thèse de doctorat, 1927, 150p

de 1867 à 1873 fait adopter la *Loi des unions ouvrières* en 1872. Cette loi soustrayait les membres de syndicats aux poursuites criminelles pour cause de conspiration et interdisait l'annulation d'une convention collective suite à une manifestation syndicale.

Or les typographes en grève de Toronto avaient comme employeur le chef de l'opposition du gouvernement de John A. McDonald soit Georges Brown. Anti-syndicaliste, ce dernier avait fait emprisonner les militants syndicaux à l'origine de la grève des typographes. Cet emprisonnement créa un fort mécontentement de la population qui réclamait une libération des militants. McDonald ne put s'empêcher de les faire libérer et d'adopter une loi afin notamment de contrer les idées de son adversaire politique, tentant de capter ainsi du capital politique pour les prochaines élections. C'est ainsi que la grève des typographes de Toronto servi finalement les intérêts des travailleurs du Québec à cause de l'adoption de la *Loi des unions ouvrières* précitée qui valait pour tous les Canadiens.

2.4 L'ORDRE DES CHEVALIERS DU TRAVAIL (1869-1890)

D'origine américaine et laïque, les *Chevaliers du travail* se donne un fonctionnement clandestin pour éviter que leurs membres soient congédiés. Leur but est d'organiser et d'éduquer les travailleurs sans égard à leur métier, qu'il s'agisse d'ouvriers qualifiés ou non, urbains ou ruraux, femmes ou hommes, noirs ou blancs. L'Ordre est une association initiatique à l'instar de la franc-maçonnerie américaine qui l'a fait naître¹⁴. Ses membres sont répartis en assemblées de district. Se donnant la mission de réduire les effets pernicieux du capitalisme, l'Ordre tente de projeter une image plus transparente vers 1880 en réduisant les rites d'initiations et en publicisant le nom de l'organisation mais cela n'atténue sensiblement la résistance des autorités à son endroit.

Les activités portuaires rattachées à la colonisation de l'ouest, la construction de voies ferrées, la canalisation du St-Laurent engagent des travaux importants principalement dans la région de Montréal. Les *Chevaliers du travail* profitent de cette nouvelle industrialisation pour recruter des membres. À partir de 1880, une croissance rapide des emplois accentue leur développement.

¹⁴ Sur les chevaliers du travail, voir ce lien dans l'Encyclopédie Canadienne : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/chevaliers-du-travail>

Cependant, dénoncé par l'Église, l'Ordre des Chevaliers du travail est victime d'une désertion des ses membres en faveur du syndicalisme catholique.

2.5 LE CONTEXTE POLITICO ADMINISTRATIF DU 19^e SIÈCLE

Le développement du syndicalisme québécois vient principalement de l'extérieur du Québec à partir du début du 19^e siècle sous l'impulsion de deux courants distincts:

- L'immigration européenne contribue à la réalisation de grands ouvrages tels que le chemin de fer ou l'ouverture d'établissements industriels.
- La main-d'oeuvre spécialisée du sud qui suit en quelque sorte les capitaux américains nécessaires à la construction de manufactures surtout dans des régions comme Montréal ou Québec.

Juxtaposée à cette industrialisation venue d'ailleurs, des ateliers dirigés par des Québécois, avec une main-d'oeuvre plus homogène, s'implantent à la grandeur du territoire québécois francophone. Les conditions de travail sont ardues. Le salaire d'un instituteur est particulièrement faible comme le révèle le *Journal La Minerve* :

Si j'établissais une différence entre le maître d'école et l'employé civil:

- l'employé est presque toujours un homme possédant un capital plus ou moins considérable produit de ses économies sur son salaire; l'instituteur est un pauvre pionnier vivant au jour le jour et ne parvenant à remplir ses obligations qu'à force de privations;
- l'employé civil est libre de quitter le service dans lequel il a été admis dès qu'il reconnaît qu'il n'est plus suffisamment rétribué; l'instituteur est lié par un engagement passé et qu'il faut qu'il tienne jusqu'au bout s'il ne veut pas s'exposer à perdre son gagné et même être poursuivi en dommages."
(Lettre d'un instituteur au journal La Minerve, 21 février, 1854)

La faible qualité des conditions au 19^e siècle incitèrent à la tenue d'une Commission royale d'enquête (*Commission du travail*) au début de la confédération et dont le rapport est déposé à Montréal le 4 février, 1888¹⁵. Les conclusions les plus percutantes étaient les suivantes:

¹⁵ Harvey Fernand, *Une enquête ouvrière au 19^e siècle : la Commission du travail 1886-1889*, Revue d'histoire de l'Amérique française, Vol 30, No 1, Juin 1976 <https://www.erudit.org/fr/revues/haf/1976-v30-n1->

- *un salaire personnel qui autorise un niveau de vie au-dessous du seuil de subsistance d'où l'obligation de travail en bas âge des enfants;*
- *un analphabétisme généralisé;*
- *des heures de travail non réglementées et longues excédant aisément 60 heures par semaine;*
- *l'emploi systématique de jeunes enfants;*
- *des versements de salaires irréguliers qui favorisent l'endettement;*
- *des saisies fréquentes de salaire ainsi que des meubles et immeubles;*
- *des amendes imposées aux travailleurs en plus de la perte de salaire s'ils se présentent en retard ou si leur travail est considéré défectueux.*

2.6 LE SYNDICALISME INTERNATIONAL VS CATHOLIQUE

L'Église catholique se méfie du syndicalisme américain formé de membres qui appartiennent à plusieurs obédiences religieuses. La prise de Québec par l'armée anglaise remonte à l'année 1759 suivie d'une occupation militaire qui a duré plus de 100 ans. L'Église catholique francophone au composé avec une direction politique anglo-protestante. Elle a utilisé pour ce faire deux tactiques qui échappaient aux militaires soit l'expansion de la cellule familiale qualifiée de « revanche des berceaux » et la colonisation qui permet de donner à sa première tactique un résultat concret, le peuplement du plus vaste territoire possible dans l'arrière pays comme l'Abitibi. Le syndicalisme international n'offrait pas les garanties de protection de la culture et de la foi que l'Église catholique francophone d'alors exigeait.

Néanmoins, le syndicalisme américain présentait des structures syndicales relativement solides, c'est-à-dire des unités regroupées en centrale avec une permanence. Les rares organisations intéressées aux problèmes du travail et encouragées par l'Église étaient des sociétés d'agriculture et leurs fins n'étaient pas associées à celles du syndicalisme quoiqu'on puisse y retrouver certaines ressemblances au niveau des préoccupations véhiculées.

La fête du travail est chômée pour la première fois à Montréal en 1886 sous l'égide de *l'Union des cigariers* (annuaire du Québec, 1918). Ce syndicat assume les frais d'organisation de cette fête jusqu'en 1889 où elle est récupérée par le *Conseil central des métiers et du travail de Montréal* (CCMTM). Elle est célébrée également pour la première fois à Québec le 27 octobre 1887 par une grande assemblée sur la patinoire de la Grande Allée.

L'année 1891 vit la première convention des unions ouvrières catholiques. Plus de 100 délégués y participaient représentant 27 associations ouvrières. Une résolution demande l'instruction gratuite à l'instar d'une résolution au même effet au congrès des unions internationales dans la même ville l'année précédente (annuaire du Québec, 1918). Par conséquent, outre leurs différences culturelles et religieuses, les syndicats, catholiques ou non, oeuvraient pour une même cause : l'amélioration de la condition ouvrière.

2.7. Le rôle syndical de l'Église catholique

Des fédérations régionales de syndicats catholiques se regroupent pour former la Confédération des travailleurs catholiques du Canada « CTCC) en 1921 qui devient la Confédération des syndicats nationaux (CSN) en 1960.

Une des critiques les plus sévères à l'égard du syndicalisme catholique est formulée par Pierre Elliot Trudeau (1956):

*"Comme une large part de doctrine sociale, nos idées syndicales sont nées d'une réaction nationaliste contre des réformes venues de l'extérieur après que notre propre incurie eut négligé de les appliquer à temps ... Notre syndicalisme confessionnel ne constitue donc pas l'épisode le plus glorieux de notre histoire."*¹⁶ (p. 31)

Par ailleurs, dans la même étude sur la grève de l'amiante, Dion¹⁷ (dans Trudeau, 1956) situe le rôle syndical de l'Église catholique :

"Quand on parle de l'Église catholique, on est souvent porté à considérer exclusivement la hiérarchie. Cependant, les laïques, soit individuellement, soit dans des institutions qui ouvertement affirment s'inspirer de la doctrine de l'Église, reflètent et engagent l'Église d'une certaine manière." (p. 241).

¹⁶ Trudeau Pierre-Elliot, *La grève de l'amiante*, Éditions du Jour, 1970 (1^{er} édition 1956) 430p

¹⁷ Dion Gérard, dans *La grève de l'amiante*, op.cit

Compte tenu des conditions qui ont été vécues par les Québécois au cours de leur histoire, le rôle que les individus ont joué, les paroles ou les écrits qu'ils ont émis ne sont-ils pas le reflet de leurs sentiments réels? Sous cet aspect, il serait présomptueux, voir risqué de jeter le tort sur les institutions québécoises.

2.8 L'ENRACINEMENT SYNDICAL

Les années 1900-1920 forment une période d'affirmation syndicale. Certaines démarches ouvrières reçoivent d'emblée l'aval de l'Église catholique. Par exemple, les travailleurs des boulangeries de Québec demandent de bénéficier du repos dominical. Par la suite, l'Assemblée législative vote la *Loi sur l'observance du dimanche*.

Le syndicalisme recule ses frontières. Par exemple, *l'Union des agents de police de Montréal* est foncé en 1918. Son arme ultime de faire la grève n'était pas toujours efficace. Le syndicalisme appuie également des stratégies douces Ligue des ménagères de Québec conduite de 1917 à 1920, qui lutte contre la hausse du coût de la vie. Le syndicalisme forme ainsi l'un des premiers systèmes québécois d'achats de groupes dans des domaines aussi variés que le charbon, le bois, les pommes de terre, la farine et les autres nécessités. (La Gazette du Québec, 1918).

Suite à la Commission fédérale d'enquête tenue à Montréal précitée « 1888 »¹⁸, la législature du Québec promulgue *l'Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures*. Cette loi fut amendée en 1894 et fut connue sous le titre de *Loi relative aux établissements industriels*:

- L'âge de travail était fixé à seize ans pour les garçons et 18 ans pour les filles dans les établissements dangereux. Cet âge était de quatorze ans pour les autres établissements. Les enfants de moins de seize ans devant savoir lire et écrire pour être embauchés.
- La durée du travail pour les garçons de moins de 18 ans ainsi que les enfants et les femmes fut établie au maximum de dix heures par jour, 50 heures par semaine, sauf pour les filatures ou la norme était de 55 heures.

¹⁸ Commission royale d'enquête sur les rapports qui existent entre le capital et le travail au Canada, Rapport ministériel, Gouvernement du Canada, 1888, 1534p.

- Une inspection régulière des conduites et des chaudières à vapeur ainsi que des moteurs était prévue.

Suite au rapport de la Commission du travail précitée, le gouvernement du Québec adopte la *Loi sur les accidents du travail* en 1909. Dorénavant les accidents dommageables survenus dans l'exercice du travail seront compensés. En outre, le ministère du travail du Québec est créé en 1931.

2.9 L'ÉMERGENCE DU SYNDICALISME CONTEMPORAIN

Après 1935, les effectifs syndicaux augmentent rapidement. La guerre 1914-18 donne du travail aux citoyens non mobilisés spécialement les femmes. À la fin de la guerre, naît une meilleure sensibilisation à l'endroit de la qualité de la vie dans la société. De plus, le krach économique de 1929 traumatise une large part de la population. Les travailleurs ressentent le besoin de vivre de nouvelles solidarités. La doctrine sociale de l'Église, dans les suites de l'Encyclique *Rerum Novarum* du Pape Léon XIII, publiée le 15 mai 1891, est attentive ; à l'endroit des classes ouvrières. Le syndicalisme gagne ainsi en crédibilité.

La *Loi des relations ouvrières* de 1944, adoptée par le Gouvernement d'Adélard Godbout le 17 février 1944 comporte l'obligation de négocier. La fin de la guerre 1939-45 annonce une croissance économique pour les trois ou quatre décennies suivantes. Les syndicats obtiennent de meilleures conditions de travail. Le paysan peut ainsi accéder à un mode de vie bourgeois. Les habitudes de consommation se diversifient et les travailleurs peuvent par exemple, partir en vacances avec leur famille.

Jusqu'à la deuxième guerre, les unions internationales projetaient une image d'efficacité plus élevée que les syndicats catholiques. Toutefois, cette impression se modifie à partir de 1940 grâce à un renouveau du militantisme. La période d'après-guerre connaît des grèves parfois difficiles qui marquent l'histoire comme la grève des réalisateurs de Radio-Canada, celles de l'amiante ou de Murdochville. Les causes syndicales deviennent socialement nobles, du moins pour la classe moyenne et intellectuelle du temps.

L'urbanisation augmente le degré de pénétration des syndicats catholiques dans les villes, principalement à Montréal. Ce mouvement migratoire des campagnes québécoises vers les zones urbaines est un préalable la quête identitaire des Québécois en favorisant la scolarisation des masses populaires. Car l'urbanisation rend les universités plus accessibles. Et la scolarisation favorise une conscientisation qui eut été plus difficile en milieu rural¹⁹.

Au plan de la montée des effectifs, l'expansion d'après-guerre (1939-1945) favorise le *Congrès des métiers et du travail du Canada* (CMTC) spécialement dans la région de Montréal. Le CMTC crée des structures provinciales d'adhésion volontaire en 1937 soit la *Fédération provinciale des travailleurs du Québec* qui deviendra vingt plus tard la Fédération des travailleurs du Québec « FTQ » en 1957, suite à la fusion avec la Fédération des unions industrielles du Québec « FUIQ ».

Le *Congrès canadien du travail* « CTC » est fondé en 1940. En fait, le CMTC était la version canadienne de la *Fédération américaine du travail* (FAT) et le Congrès canadien du travail (CCT), celle du *Congrès des organisations internationales* (COI - USA). À l'inverse du CMTC, le CCT ne dispose pas de structures provinciales. Ces deux centrales syndicales se fusionnent suite à la formation de la grande centrale syndicales américaine (AFL-CIO)²⁰ dont la structure canadienne est le *Congrès du travail du Canada* (CTC).

2.9.1 Les forces syndicales en présence

Les forces syndicales québécoises se répartissent en quelques ensembles soient la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). S'ajoutent des syndicats indépendants comme la Fédération des infirmières du Québec (FIIQ) qui compte environ 65, 000 membres.

Voici la répartition des effectifs syndicaux selon l'affiliation syndicale en 1991 et en 2021²¹ :

¹⁹ Rioux Marcel, *La question du Québec*, Editions Seghers, Paris 1969, 193p

²⁰ AFL-CIO American Federation of Labor-Congress of International Organizations

²¹ CALURA, Cat. 71-202, Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, CALURA, BFS. Voir également les données accessibles à Travail-Québec et Statistiques Canada

| Centrales | Effectifs en 1991 | Effectifs en 2021 |
|---|-------------------|-------------------|
| Fédération des travailleurs du Québec « FTQ » | 450,000 | 600,000 |
| Confédération des syndicats nationaux « CSN » | 230,000 | 350,000 |
| Centrale des syndicats du Québec « CSQ » | 125,000 | 150,000 |
| Centrale des syndicats démocratiques « CSD » | 42,000 | 70,000 |

L'ensemble des centrales syndicales, spécialement la FTQ et la CSN sont parvenus à augmenter sensiblement leurs effectifs au cours de la période 1991-2021.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN)

La *Confédération des Syndicats nationaux* (CSN) est créée à Hull en 1921 à la suite d'une fusion de structures syndicales régionales. La CSN s'implanta dans tous les secteurs industriels. De 1934 à 1953, ses effectifs s'élevèrent à 100,000 membres. Au cours de la révolution tranquille, soit la période allant de 1960 à 1970, la CSN a fait le plein d'effectifs dans le secteur public, ce qui la propulse à 210,000 membres. Un schisme interne survenu en 1972 lui fait perdre plus de 40,000 membres.

La *Confédération des travailleurs catholiques du Canada* « CTCC » se déconfessionnalise en 1960 pour devenir la *Confédération des syndicats nationaux* « CSN ». Dans les années 70, la CSN accentue son caractère réformiste et son action politique. La CSN recherche alors une nouvelle forme d'action politique qu'elle qualifie elle-même de « coopération conflictuelle »²².

La CSN a récemment révisé son point de vue à l'égard du système économique et de l'entreprise. Son idéologie de changement radical s'est estompée pour laisser place à un concept d'exercice quotidien du pouvoir ouvrier dans l'entreprise. Déterminer dorénavant à prendre en compte les nouvelles réalités des entreprises, la CSN place en exergue sa volonté de concertation avec les projets d'affaires des employeurs. Cette nouvelle idéologie syndicale traduit une évolution

²² Déclaration de son président Gérald Larose au Journal le Devoir, 1^{er} mai 1992.

marquée surtout dans le secteur public étant, contrairement à la FTQ, moins présente dans le secteur privé de l'économie.

La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)

La Fédération des travailleurs du Québec « FTQ » s'est impliquée activement dans le discours politique du Québec. Elle a participé aux instances administratives gouvernementales de concertation. Sur le plan économique, la FTQ a mis sur pied, avec l'aide du gouvernement du Premier-Ministre René Lévesque, le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec en 1984 alors qu'elle était présidée par Laberge.

La FTQ est essentiellement une fédération du *Congrès du travail du Canada* (CTC). Par rapport aux autres fédérations provinciales de syndicats internationaux, la FTQ a réussi à se doter d'un statut particulier à l'intérieur du CTC. Elle le doit d'une part à la langue française et à ses propres initiatives. Par exemple, la FTQ possède son propre service de recherche qu'elle a obtenu en prétextant la spécificité culturelle du Québec au Canada. Par ailleurs, son Fonds d'investissement syndical, à la hauteur de 15 milliards de dollars, l'a propulsé aux premières loges de l'élite économique-sociale. Les gouvernements fédéral et québécois y attachent une importance stratégique par une politique d'abri fiscal réservée aux investisseurs du Fonds FTQ. Antagonismes pour les uns, innovateur pour les autres; la FTQ a certes tirée, à cet égard, son épingle du jeu.

La FTQ voit la protection de l'emploi comme étant aussi importante que la qualité des conditions de travail. Elle entend à fidéliser de nouvelles clientèles comme les employés de l'industrie du taxi ou les camionneurs indépendants. Pour ce faire, elle milite ardemment pour une modification du *Code du travail* afin d'inclure le concept de travail indépendant dans la notion de salarié.

Sur le plan international, la FTQ valorise la mise en place de grands ensembles syndicaux qui auraient comme mission de combattre l'exploitation ouvrière dans des pays comme le Mexique. Elle y voit là une façon de rendre les travailleurs canadiens plus compétitifs en faisant en sorte que les travailleurs d'autres pays, notamment d'Amérique du sud ou d'Asie, soient capables d'acheter les produits canadiens.

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Le premier syndicat d'enseignants est fondé dans Charlevoix par Laure Gaudreault. Figure de proue du syndicalisme au Québec, elle est fondée la *Fédération catholique des institutrices rurales de la Province de Québec* en 1936. En fusionnant des associations d'enseignants de comté, elle parvient à créer la *Corporation générale des instituteurs et des institutrices laïques de la Province de Québec* « CIC » en 1945. Le fait que Laure Gaudreault obtienne une charte corporatiste qui protégeait la fonction d'enseignant à l'instar des professionnels de la santé était géniale. Car elle donnait aux enseignants l'exclusivité dans l'exercice de leur travail. Se désignant la *Corporation des enseignants du Québec* en 1967, elle devient la *Centrale de l'enseignement du Québec* en 1972. Ainsi, pour diverses raisons, les enseignants ont délaissé leur statut corporatif pour choisir une charte syndicale. Depuis l'année 2000, la CEQ porte l'appellation de *Centrale des syndicats du Québec* (CSQ) afin de capter d'autres clientèles comme des professionnels dans le réseau de la santé. La CSQ a développé une expertise dans l'évaluation des emplois ou de la charge de travail.

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

La *Centrale des syndicats démocratiques* (CSD) est le produit du schisme de la *Confédération des syndicats nationaux* « CSN » en 1972. Formé par trois (3) ex-dirigeants de la CSN, Dalpé, Dion et Daigle, communément appelés les trois « D », la CSD propose une idéologie fondée sur l'écoute de ses membres et l'indépendance politique. Elle y voit là l'originalité du syndicalisme qu'elle entend pratiquer au quotidien. En fait, la création de la CSD provenait essentiellement de la rentrée massive des fonctionnaires et para-fonctionnaires du Québec à la CSN, bousculant ainsi, les habitudes ancrées par le syndicalisme manufacturier. En outre, le syndicalisme « populaire » de Michel Chartrand, alors membre de la CSN et Président du Conseil central de Montréal doit être pris en compte. Ce dernier pratique un syndicalisme de gauche qui s'accommode mal avec les partisans du syndicalisme d'affaire. La grève du Front commun de 1972 avait laissé des traces. Des membres refusaient d'en payer le prix. S'ajoutaient un clivage idéologique sur les orientations du mouvement syndical. Les insatisfaits ont claqué la porte en formant la CSD.

Les effectifs de la CSD proviennent largement de travailleurs oeuvrant dans des secteurs manufacturiers comme le textile, le vêtement ou la métallurgie. Les domaines de l'agro-alimentaire et de la transformation du bois s'est ajouté au tournant des années 2000. La CSD est également présente dans les secteurs de la construction, du commerce, des institutions financières et des municipalités. La CSD valorise les initiatives visant à assurer la compétitivité des entreprises en travaillant en concertation patronale-syndicale, ce qui la situe dans une voie de syndicalisme traditionnel²³.

2.9 L'évolution du syndicalisme québécois

Au cours de la révolution tranquille (1960-70), le discours syndical se radicalise. Cela se traduit par des documents officiels. La *Confédération des syndicats nationaux* publie en 1970 à cette époque une lettre aux militants intitulée "*ne comptons que sur nos propres moyens*". Elle est suivie par la *Fédération des travailleurs du Québec* en 1971, qui publie une brochure au nom évocateur: "*L'État rouage de notre exploitation*". De son côté la *Centrale de l'enseignement du Québec* lance un « livre blanc » intitulé "*l'École au service de la classe dominante*".

Une série d'événements contribuent à solidariser les trois centrales syndicales précitées :

- -la crise d'octobre 1970 avec la *Loi des mesures de guerre* dont le but officiel était d'éviter une "révolution appréhendée" suite à l'enlèvement d'un diplomate britannique James Cross et de l'assassinat du ministre Pierre Laporte du gouvernement québécois par deux groupes restreints d'extrémistes indépendantistes.
- La grève de La Presse qui dura sept mois en 1971. Elle fut l'occasion d'un grand ralliement réunissant 12,000 personnes au Forum de Montréal le 29 octobre 1971. Le thème mobilisateur était d'interdire le contrôle de la presse du Québec par des intérêts extérieurs à ceux de la nation. Les militants pointaient alors du doigt la Compagnie Power Corporation.
- Les négociations collectives des secteurs publics et parapublics de 1972 et l'emprisonnement des dirigeants syndicaux qui suivit fut interprété comme l'expression

²³ Voir notamment le mémoire présenté par la CSD à la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, 1990, pp. 31-32.

d'un grand affrontement entre l'État et le syndicalisme.

Des rivalités apparaissent dans l'industrie de la construction. La compétition est vive entre la CSN et la FTQ sur le recrutement syndical. Le saccage de la Baie James en 1974 fait naître la *Commission d'enquête Cliche* sur les problèmes de liberté syndicale dans l'industrie de la construction.

À compter de 1976, le Parti Québécois permet à plusieurs militants syndicaux de s'engager dans la vie politique et la réforme sociale amorcée lors des années '60 sous le régime Lesage est poussée plus en avant. De 1976 à 1986, des lois seront favorables à la classe ouvrière qu'il s'agisse de la réforme de la réforme sur la santé et la sécurité au travail ou des droits parentaux. Néanmoins, en 1982, le Gouvernement de René Lévesque, pour redresser les finances publiques, réduit les salaires des fonctionnaires et désindexe les régimes de retraite.

2.10 LES CONFLITS QUI ONT MARQUÉ LES LOIS DU TRAVAIL

Les conflits ouvriers qui ont marqué ou transformé dans le temps les lois du travail sont principalement les suivants :

- La grève de l'amiante
 - Elle oppose la Canadian John's Manville et la Confédération des travailleurs catholique du Canada. Elle débute le 14 février 1949 et se termine le 1^{er} juillet 1949 soit 41/2 mois plus tard. Les 5,000 grévistes sont réparties dans les installations de Thetford-Mines et d'Asbestos. Les revendications portent sur les salaires (de 85 sous à un dollar l'heure), neuf congés fériés, un fonds de pension, la santé et la sécurité au travail et finalement un fonds de pension. Les grévistes reçoivent l'appui inconditionnel de l'Archevêque de Montréal Mgr Alfred Charbonneau. Par ailleurs, les patrons se méritent l'appui du pouvoir politique représenté par Maurice Duplessis alors Premier-Ministre du Québec.
 - Finalement, la grève de l'amiante sera annonciatrice de quête identitaire du Québec. Les grévistes recevront finalement une indexation partielle de leurs salaires et une attention plus grande des autorités sera accordée à la santé et la sécurité au travail. Divers règlements sur la sécurité dans les mines seront modifiés subséquentement à

l'avantage des travailleurs et les normes d'inspection renforcées.

- La grève de Murdochville
 - Elle débute le 10 mars 1957 suite au congédiement du représentant syndical Théo Gagné et se termine le 7 octobre 1957 impliquant environ 1,000 grévistes. Les parties impliquées sont la Compagnie Noranda Mines Ltd et le Syndicat des métallos.
 - L'enjeu porte sur la reconnaissance du syndicat et l'immunité du représentant syndical. Il s'agit donc essentiellement du droit de négocier. De plus s'ajoute des demandes salariales.
 - La Ville de Murdochville n'avait pas de charte municipale. Elle était construite sur le territoire de l'employeur. Le conflit se règle finalement aux conditions de la compagnie. Une grève de six mois n'aura donné que six sous d'augmentation l'heure sur une rémunération qui fluctue de 85 sous à 1.25 dollars l'heure.
 - Toutefois, la grève de Murdochville favorise l'adoption du Code du travail en 1964. Des mécanismes d'accréditation (art 21 à 51 du Ct) seront ajoutés et les pratiques déloyales seront interdites spécialement le congédiement du président du syndicat (art 12 à 14 du Ct). S'ajoute finalement des dispositions relatives à l'arbitrage des griefs qui n'étaient pas prévus dans la Loi des relations ouvrières de 1944.
- La grève des réalisateurs de Radio-Canada
 - Elle débute le 29 décembre 1958 et se termine le 7 mars 1959 (68 jours). Elle implique seulement 74 grévistes mais elle recevra un écho national. Les grévistes, qui exercent une fonction de management, veulent avoir accès à la syndicalisation.
 - Comme les grévistes sont des personnages publics et qu'ils sont appuyés par des journalistes, leur grève soulève un mouvement de sympathie populaire. Finalement, le Premier-Ministre du Canada John Diefenbaker, fait modifier le Code canadien du travail pour reconnaître le syndicalisme de cadres. Tout comme la grève de l'amiante, ce conflit de travail fut récupéré dans la recherche identitaire du Québec.
- La grève des hôpitaux de 1966
 - Elle débute le 15 juillet 1966 pour se terminer le 4 août de la même année. Elle implique environ 60,000 travailleurs de la santé. Elle oppose principalement la CSN à diverses corporations, surtout religieuses, qui dirigent les hôpitaux. Jusque-là, la

négociation collective se faisait localement par établissement. Le Premier-Ministre Daniel Johnson mandate Yves Pratte, alors doyen de la faculté de droit de l'Université Laval, comme médiateur spécial. Les corporations d'établissements de santé sont mises en tutelle.

- Les résultats de la grève se traduisent par des gains syndicaux majeurs : échelle salariale nationale, un mois de vacances après une année de service, les cotisations syndicales deviennent obligatoires (formule Rand), des banques de congés maladie sont octroyées et finalement, les promotions sont accordées par ancienneté.
- Le modèle adopté dans les hôpitaux suite au rapport d'Yves Pratte sera aussi appliquée pour l'ensembles des employés de l'État dont les enseignants ou les fonctionnaires.
- La grève du Front commun intersyndical de 1972
 - Elle se déroule du 28 mars au 11 avril 1971. Elle oppose le Gouvernement du Québec et le front commun syndical représenté par la FTQ, la CSN et la CEQ. Elle implique environ 210,000 grévistes.
 - Afin de faire cesser la grève, le Gouvernement du Québec obtient une injonction qui ordonnait le retour au travail. Or les chefs syndicaux refusent d'y obtempérer. Par conséquent, ils sont condamnés à des peines d'emprisonnement d'une année pour les présidents de centrale syndicale (Louis Laberge de la FTQ, Marcel Pépin de la CSN et Raymond Charbonneau de la CEQ). Quarante autres chefs syndicaux écopent d'une peine d'emprisonnement de six mois.
 - Nonobstant l'emprisonnement des chefs syndicaux, la grève se termine par un gain syndical important : un régime de retraite est accordé, les salaires seront dorénavant indexés au coût de la vie. Les augmentations de salaires octroyés vont jusqu'à 40% pour les emplois les moins payés. Finalement, la sécurité d'emploi est accordée à tous les salariés du secteur public après deux années de service complétées dans un poste.
- La grève de la United Aircraft (1974-75)
 - Elle débute le 9 janvier 1974 et se termine le 20 mai 1975 (17 mois). Elle oppose la Compagnie United Aircraft de Longueuil et les Travailleurs unis de l'automobile. Le conflit compte 2,000 grévistes mais autant de travailleurs restent au travail ne

participant pas à la grève. Donc, il y a autant de « scabs » que de grévistes. L'employeur exige que les salariés en grève votent sur ses offres, ce que le syndicat refuse. Par ailleurs, ce dernier veut que l'employeur retienne la cotisation syndicale à la source ce que celui-ci refuse de faire. Le syndicat déplore en outre l'embauche massif de briseurs de grève pendant le conflit.

- Finalement, quelques années plus tard, René Lévesque, alors Premier-Ministre du Québec modifie le Code du travail en donnant raison aux grévistes. Dorénavant, la loi prévoit la retenue syndicale obligatoire (art 47 Ct) et l'interdiction d'embaucher des briseurs de grève ou des « scabs » (art 109.1 Ct). La demande patronale à l'effet de faire voter des grévistes ou des lockoutés sur les offres de l'employeur sera aussi inscrite dans le Code du travail (art 58.2 Ct)
- Les grèves des réalisateurs de Radio-Canada, de Murdochville et de la United Aircraft furent essentiellement perdues par les travailleurs mais elles apporteront subséquemment des changements importants dans les lois du travail. Quant aux grèves des hôpitaux de 1966 et du Front commun de 1972, elles produiront un régime de conditions de travail enviable dans le secteur public québécois.

2.11 LE SYNDICALISME DE CADRES

Bonne nouvelle pour des travailleurs, mauvaise nouvelle pour des patrons, les cadres des entreprises du Québec peuvent maintenant se syndiquer selon la plus haute Cour du Québec. En effet, la Cour d'Appel, dans un Arrêt argumenté, vient de trancher en faveur de la syndicalisation des dirigeants d'entreprise au premier niveau d'autorité. Dans les organisations gouvernementales, il s'agit des cadres intermédiaires travaillant dans la fonction publique ou parapublique comme les ministères, les hôpitaux ou Hydro-Québec. Dans le secteur privé, il s'agit essentiellement des contremaîtres.

Dans leur tentative de reconnaissance syndicale, des associations de cadres ont cogné à la porte de deux catégories d'instances soit *l'Organisation internationale du travail* « OIT » et les tribunaux québécois. Elles ont eu gain de cause dans les deux cas. Mais le *Code du travail* du Québec interdit

la syndicalisation des cadres à son article 1 « *une personne qui est employé à titre de ... contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés* ».

Le *Comité de liberté syndicale* de l'*Organisation internationale du travail* « OIT » en 2004 confirme le droit des cadres à se syndiquer. Le comité précité déclare que l'exclusion des cadres du régime de *Code du travail* du Québec contrevenait aux engagements internationaux du Canada notamment à la *Convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit du syndicat* (1948) et à la *Convention no 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective* (1949). Toutefois, les recommandations du *Comité de liberté syndicale* de l'OIT n'ont aucun caractère obligatoire. Par conséquent, elles ne furent pas appliquées.

En 2016, le *Tribunal administratif du travail* « TAT » autorisait le syndicalisme de cadres suite à deux requêtes en accréditation, l'une provenait de l'*Association des cadres de la Société des casinos du Québec* et l'autre était issue de l'*Association professionnelle des cadres de premier niveau d'Hydro-Québec*. Selon le TAT, l'interdiction de syndicalisation des cadres établie au *Code du travail* (art 1), porte atteinte à la liberté d'association garantie par l'article 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et par l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

Suite à un recours en révision judiciaire, la *Cour supérieure* le 5 novembre 2018, casse la décision rendue par le *Tribunal administratif du travail* le 7 décembre 2016 autorisant la syndicalisation des cadres. Mais la *Cour d'Appel* en janvier 2022, confirme le jugement du *Tribunal administratif du travail* en autorisant le syndicalisme de cadres en vertu des chartes de droits tant du Québec que du Canada. La *Cour d'Appel* accorde au Gouvernement du Québec un délai d'une année afin de modifier le *Code du travail* pour autoriser le syndicalisme de cadres.

2.9.3 LE SYNDICALISME AMÉRICAIN À L'HEURE PRÉSENTE

La Fédération américaine du travail « AFL-CIO »²⁴ représente le fer de lance du syndicalisme américain. Ayant investi grandement dans la campagne d'Obama, elle a récemment mené un

²⁴ AFL-CIO « American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations ».

combat important en vue de l'adoption de la *Loi sur le libre choix du salarié* « Employee Free Choice Act ». La centrale syndicale AFL-CIO (*American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations*) représente des travailleurs dans l'ensemble des secteurs industriels en Amérique du Nord. Regroupant 57 fédérations ouvrières, elle compte environ 12 millions de membres²⁵.

L'AFL-CIO entend d'une part, revitaliser les droits des travailleurs aux Etats-Unis et d'autre part, exercer une pression internationale en faveur d'une réduction de la pauvreté de la classe ouvrière des économies émergentes. À cet égard, la centrale AFL-CIO se préoccupe de la condition ouvrière en Amérique du Sud.

L'AFL-CIO favorise le Parti démocrate. Elle participa à l'élaboration de la *Loi Wagner* « National Labor Relations Act » en 1935 laquelle servie de pierre d'assise à la législation canadienne et québécoise du travail. La Loi Wagner a servi largement d'inspiration aux lois canadiennes du travail subséquentes dont le *Code du travail* du Québec. Par ailleurs, le syndicalisme québécois, au plan de la charte sociale, a dépassé le syndicalisme américain sur plusieurs plans notamment au niveau de la syndicalisation du secteur public ou des mesures anti-briseurs de grève.

CONCLUSION

À l'instar de toute organisation sociale, le syndicalisme a connu des hauts et des bas. Son objectif premier de promouvoir la condition ouvrière ne va pas toujours de soi. Il évolue dans un monde contraint par des éléments tant internes qu'externes. À l'interne, il s'agit de la capacité de payer de l'entreprise ou de l'idéologie managériale à l'endroit du syndicalisme. À l'externe, il s'agit de la compétition internationale dont la production chinoise à faible coût est probablement l'expression ultime.

Les effectifs syndicaux évoluent d'une manière cyclique. Si les périodes de croissance économique sont favorables au syndicalisme, les phases de récession lui sont généralement défavorables. À cela s'ajoute les processus de mutation industrielle qui se manifestent d'une manière continue,

²⁵ Lerer L., Labor Unions Look to Cash in with Dems, POLITICO, Novembre 2008, <http://politico.com>

expansion économique ou non. Par conséquent, le syndicalisme est à l'image de la société et des entreprises qu'il entend humaniser.

Un proverbe dit : « Si l'économie américaine tousse, l'économie canadienne éternue ». Dans une bonne mesure, cela s'applique au syndicalisme canadien dans la mesure où la majorité des effectifs syndicaux canadiens et québécois, s'insère dans la structure syndicale américaine. Le fait que le syndicalisme canadien soit tant américanisé provient essentiellement de l'industrialisation du 19^e siècle. À l'époque, la création d'usines au Canada était le fruit du capital américain. Par conséquent, les premiers travailleurs embauchés, préalablement à l'ouverture des usines, arrivaient du sud de la frontière étant déjà syndicalisés à des organisations américaines.

La prospérité suivant la guerre 1939-45 juxtaposée à la syndicalisation des travailleurs de l'État, a permis au syndicalisme québécois et canadien, de faire le plein d'effectifs. Actuellement, le syndicalisme compose avec une forte mutation industrielle issue principalement des changements technologiques. Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, l'homme a inventé une machine qui peut tout faire à la condition de lui dire comment, c'est l'ordinateur. Le syndicalisme devra s'adapter aux changements à l'instar de d'autres organismes sociaux.

QUESTIONS

- 1- Qu'est ce qui a favorisé l'apparition du syndicalisme au 19^e siècle ?
- 2- Expliquer la condition syndicale au 19^e siècle ?
- 3- Comment le syndicalisme est-il parvenu à rendre son action efficace ?
- 4- Quel a été le rôle de l'Église catholique du Québec en matière d'affirmation syndicale?
- 5- Quelles sont les centrales syndicales en présence au Québec ?
- 6- Mentionnez et justifiez, pour chaque centrale syndicale du Québec, un défi spécifique?
- 7- Tracez brièvement l'histoire de chaque centrale syndicale du Québec ?
- 8- Tracez brièvement l'histoire de la Fédération américaine du travail (AFL-CIO) ?
- 9- Quelles sont présentement les priorités de l'AFL-CIO ?

ANNEXE 2.1 L'HISTOIRE DU SYNDICALISME AU QUÉBEC : UNE SYNTHÈSE

Voici les diverses étapes qui ont conduit au syndicalisme que nous sommes en mesure d'observer de nos jours :

1800-1825

- Apparition de syndicats (la plupart faibles et éphémères).
- Métiers concernés: ex.: typographes, charpentiers, maçons, tailleurs de pierre.
- Tensions entre travailleurs francophones et anglophones.

1825-1870

- Phase de survivance.
- Grèves sporadiques, parfois violentes, conduites sans protection juridique.
- Augmentation du degré de pénétration du syndicalisme ... fonderies, transports (navigation), construction, chaussure, tabac.
- Multiplication des grands ateliers.

1870-1900

- Début de la politisation du syndicalisme, c'est-à-dire prise de conscience de son utilité par des personnes considérées crédibles (ex.: des politiciens, des prêtres et des intellectuels).
- Regroupements de syndicats locaux ...
- Fondation du Congrès des métiers et du travail du Canada (CMTC): 1886.
- Émergence du syndicalisme américain au Québec:
 - Chevaliers de St-Crispin (1867-1869),
 - Chevaliers du travail (1867-1890).
 - Condamnation du syndicalisme "américain", c'est-à-dire laïque, par l'église.
 - Commission d'enquête fédérale sur les conditions de travail (1888).
 - Affrontements patronaux syndicaux formels ...
 - Vastes chantiers de construction ... voies ferrées, voies maritimes (fleuve St-Laurent).
 - Multiplication d'unités syndicales locales catholiques.

- Sortie du syndicalisme de l'illégalité et de la clandestinité.
- Adoption d'un cadre juridique embryonnaire.

1900-1920

- Organisation de regroupements syndicaux catholiques sur une base régionale:
 - Fédération mutuelle du nord,
 - Association ouvrière de Hull,
 - Corporation ouvrière catholique de Trois-Rivières,
 - Union nationale des ouvriers de la Rive Sud,
 - Union catholique de Québec,
 - Syndicats catholiques nationaux de Montréal,
 - Corporation ouvrière catholique de Granby,
 - Syndicats catholiques nationaux de Sherbrooke.
- Renforcement du syndicalisme international, c'est-à-dire américain.
- Affirmation syndicale.
- Promulgation de quelques lois du travail en matière de santé au travail, de rapports collectifs et de normes du travail ... (Résultats tangibles de la Commission d'enquête de 1888).

1920-1960

- Montée du syndicalisme contemporain.
- Fondation de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) en 1921 qui, ultérieurement, devient la Confédération des syndicats nationaux (CSN) en 1960.
- Création de la Fédération provinciale des travailleurs du Québec (organisme du CMTC) en 1938. Devient la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) en 1957. (La FTQ et le CMTC regroupent principalement des syndicats internationaux).
- Formation du syndicalisme enseignant (1936). Création de la Corporation des instituteurs catholiques (CIC) en 1945. Elle devient la Centrale des enseignants du Québec (CEQ) en 1967.
- Adoption de la Loi des relations ouvrières (1944).

1960-2000

- Pénétration du syndicalisme québécois dans les services publics (1960-1970).
- Schisme (division interne) à la CSN ... Création de la Confédération des syndicats démocratiques (40,000 membres) en 1972.
- Participation syndicale accrue aux travaux du gouvernement, spécialement à compter de 1976 (élection du parti québécois).
- Développement du cadre juridique (adoption de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de la Loi des normes du travail, de la Charte des droits et libertés de la personne) vers la fin des années 1970, début des années 1980.
- Réévaluation de l'action syndicale traditionnelle et mise en vigueur de nouvelles formes d'actions syndicales depuis 1985... condition féminine, droits individuels, participation ouvrière, fonds syndicaux de solidarité, qualité globale, perfectionnement des travailleurs, convention collective à long terme (Ex: Aciers Atlas = six ans).

2000-2020

- Négociations concessives dans l'industrie manufacturière. Les employeurs entendent modifier les conventions collectives pour recourir davantage à la sous-traitance, réduire leurs responsabilités en ce concerne l'avenir financier des régimes de retraite et introduire un modèle de production flexible qui se traduit par la flexibilité opérationnelle de la production.
- Changements dans la tradition manufacturière par une production basée sur l'intelligence artificielle.
- Pénurie d'effectifs causée par le départ massif à la retraite dans un contexte où les jeunes sont insuffisamment nombreux pour les remplacer. Cette pénurie d'effectifs milite en faveur de salaires majorés.
- Développement du droit statutaire vers l'adéquation travail-famille.
- Développement du télétravail soutenu entre autres par la pandémie débutée en 2020 au Québec.
- Émergence du syndicalisme de cadres

ANNEXE 2.2 : FORMATION D'UN SYNDICAT

Le but de cette section est d'expliquer les aspects pratiques et législatifs rattachés à la formation d'un syndicat.

2.2.1 Le cadre législatif

Le *Code du travail* encadre le processus menant à la formation d'un syndicat. Après s'être préalablement entendu sur les employés qui sont représentés par le syndicat, il faut faire signer des cartes d'adhésion syndicale par ces mêmes employés au moment d'une assemblée générale ayant pour but la formation dudit syndicat. Il doit y avoir au moins 50% + 1 des employés visés par l'accréditation syndicale qui signent la carte d'adhésion pour assurer le succès de la démarche. Bien que le *Tribunal administratif du travail* « TAT » fait procéder à un vote au scrutin secret si au moins 35% des employés signent une carte d'adhésion. L'obtention immédiate du nombre requis d'adhérents oblige le TAT à dépêcher sur les lieux un agent d'accréditation qui a pour mandat de vérifier le nombre de cartes signées et de les comparer avec la liste des employés visés par le certificat. Si l'agent d'accréditation constate que le syndicat possède le nombre requis de signature, il peut l'accréditer sur le champ. Cela a pour effet d'entamer la procédure de négociation menant à l'élaboration d'une convention collective. Voici le déroulement de la formation d'un syndicat.

2.2.2 Procédure d'accréditation

Les droits du syndicalisme sont déterminés par son accréditation. En effet, c'est de l'accréditation que le syndicalisme tire sa légitimité, sa capacité d'obliger l'employeur à négocier.

Les personnes intéressées à se syndiquer doivent d'abord préparer des statuts types qui seront adoptés lors de l'assemblée de fondation. Les éléments à prévoir sont généralement les suivants:

- 1° Le nom du syndicat et son adresse.
- 2° Les objectifs de l'organisme syndical.

Un syndicat vise à défendre et promouvoir les intérêts économiques, sociaux et professionnels de ses membres. Pour ce faire, il négocie et applique des conventions

collectives ou toute entente patronale syndicale. Il propose un régime de conditions de travail et, de manière générale, favorise le règlement des problèmes de relations industrielles en concertation avec l'employeur.

3° La juridiction syndicale.

Le syndicat s'engage habituellement à représenter tous les membres qu'ils soient ou non en instance d'accréditation, c'est-à-dire qui se proposent ou non de quitter le syndicat.

4° L'affiliation.

Un syndicat peut s'affilier à une centrale syndicale. La centrale peut être formée de fédérations ou de regroupements syndicaux. Il faut alors identifier de quel organisme de la centrale syndicale il s'agit. Il peut s'agir aussi d'un syndicat indépendant, c'est-à-dire non affilié à une centrale syndicale. Dans tous les cas, il être prévu que le syndicat puisse s'affilier à tout organisme, groupement ou association poursuivant des objectifs convergents avec les siens.

5° La désaffiliation.

On peut aussi prévoir la désaffiliation dans les statuts de fondation de leurs syndicats affiliés. Par là, on démontre dans les faits un souci évident de démocratie syndicale. La désaffiliation est parfois conditionnelle. Par exemple, on impose une pénalité de cotisation. Il arrive que de telles conditions n'existent pas. Cela doit être vérifié au moment de l'affiliation. On procède alors par voie de référendum tenu à la suite d'un avis de motion dûment transmis à la centrale.

6° Les conditions minimales d'adhésion à un syndicat sont:

- a) d'être couvert par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation,
- b) de respecter les statuts du syndicat.

7° La cotisation.

La cotisation régulière est fixée par l'assemblée syndicale. On peut prévoir la levée de cotisations spéciales.

8° L'année financière.

Comme pour tout autre organisme, une année financière est déterminée dans les statuts.

9° L'exercice du pouvoir syndical.

L'assemblée générale est l'autorité souveraine du syndicat. Il faut prévoir ses pouvoirs ainsi que ceux qui sont délégués au comité exécutif. Il faut aussi souligner le mode d'exercice du pouvoir: convocation, réunions régulières et spéciales, quorum. Il est dans l'ordre des choses d'élaborer une procédure d'élection des membres du comité exécutif avec leur fonction respective: président, vice-président, secrétaire, trésorier, conseiller.

Un syndicat est une personne morale qui assure essentiellement une fonction de représentation. En conséquence, l'ensemble de ses actions stratégiques est issu de résolutions de l'assemblée, du comité exécutif ou des comités qui les représentent.

Les démarches à suivre préalablement à la formulation d'une demande d'accréditation se résument ainsi:

- Obtenir une adhésion suffisante (majorité minimale requise: 50% plus un membre) par la signature de cartes de membres.
- Un formulaire de demande d'adhésion à un syndicat comprend habituellement les éléments suivants:
- Nom et prénom,
- Adresse domiciliaire incluant le code postal et le numéro de téléphone.
- Une déclaration officielle. À titre d'exemple:

"Je soussigné(e) donne librement mon adhésion au syndicat

(nom du syndicat).

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le syndicat.

le _____ 19 ____

Signature du membre

Témoin"

En période de maraudage, si le nouveau membre appartient déjà à un syndicat, on demande alors une démission du syndicat en place selon la formule suivante:

"Je soussigné(e)

Nom et prénom

démissionne de _____

Nom du syndicat visé

et désire que ledit syndicat soit informé en conséquence.

J'ai signé le _____ 19 _____

Signature

Témoin"

Tout syndicat accrédité émet généralement une carte de membre à l'instar de toute autre association ou corporation professionnelle sous la forme suivante:

" _____

Nom du syndicat

Nom du membre

Date _____ 19 _____

Signature de la personne qui représente l'organisme concerné."

Par la suite, le comité exécutif formé par l'assemblée générale de fondation du syndicat préparera une résolution de requête en accréditation sous la forme suivante:

"RÉSOLUTION À DES FINS DE REQUÊTE EN ACCRÉDITATION

Extrait du procès-verbal de l'assemblée _____

du syndicat _____

tenue le _____ jour de _____ 19 _____

Il est proposé par _____

appuyé par _____

l'exception des employés déjà accrédités et de tous ceux exclus par la loi."

Signature agent d'accréditation

Fait et signé à Québec (date)" _____

Voici une synthèse des démarches à suivre afin d'obtenir une accréditation du Ministère du travail du Gouvernement du Québec.

1° Les membres:

- élaboration d'une liste par ordre alphabétique,
- conservation des cartes de membres,

N.B: Ces documents doivent être accessibles à l'agent d'accréditation.

2° Lors d'une campagne de maraudage, la pratique veut que le syndicat qui recrute un membre obtienne la démission de la personne recrutée du syndicat auquel elle appartenait.

3° À la suite de la formation d'un syndicat, une série de résolutions doivent être acceptées en assemblée générale ou par le comité exécutif:

- résolution d'acceptation des nouveaux membres,
- résolution autorisant le président du syndicat à initier les procédures en vue d'être accrédité. Cela implique de:
 - compléter le formulaire de requête en accréditation (disponible au Ministère du travail),
 - communiquer avec le TAT (joindre les pièces). La date de mise à la poste atteste du dépôt.

4° Les réunions syndicales ayant comme but de mettre sur pied un syndicat doivent être de préférence consignées sous forme de procès-verbaux.

2.2.3 L'affiliation

Un syndicat peut s'affilier à d'autres organismes syndicaux, que ce soit une fédération ou une centrale. Les personnes mandatées au niveau du syndicat local pour négocier ou appliquer la convention collective n'ont pas toujours l'expertise nécessaire pour développer des stratégies

efficaces et mener à l'atteinte des objectifs que se sont fixés les membres du syndicat. L'affiliation à une centrale permet d'obtenir de l'aide, des outils stratégiques et des conseils et ce, par l'intermédiaire d'un conseiller technique qui oeuvre pour le compte de la centrale.

De plus, par le biais des cotisations versées par l'ensemble des membres affiliés à la centrale, cette dernière se constitue un fond de défense, communément appelé un fond de grève, qui peut éventuellement être utilisé advenant un conflit de travail. La présence d'un tel fond de grève peut accroître le pouvoir de négociation d'un syndicat local.

Par ailleurs, la centrale syndicale dispose également de conseillers aptes à intervenir lorsque des griefs sont soumis à l'arbitrage. S'ajoute habituellement un service de recherche. Comme ce processus demande souvent une connaissance approfondie des lois et de la jurisprudence en droit du travail ou en relations industrielles, cette expertise se révèle généralement un atout particulièrement lorsque vient le temps de défendre un salarié devant les tribunaux administratifs. Outre l'affiliation syndicale, il y a lieu d'expliquer comment le syndicat local est structuré et comment le pouvoir est réparti.

2.2.4 La structure syndicale

Dans un syndicat local, c'est-à-dire l'unité d'accréditation d'une entreprise donnée, il y a plusieurs niveaux de pouvoir. Il y a les membres, c'est-à-dire les salariés qui ont adhéré au syndicat; les délégués et finalement les élus, c'est-à-dire le trésorier, le vice-président et le président. Dans les syndicats locaux affiliés à une fédération ou à une centrale, on retrouve la présence d'un conseiller syndical. Voici les rôles de chacun.

2.2.4.1 Les membres

Le statut de membres confère aux salariés le droit de voter en assemblée lors de décisions importantes telles que l'adoption de la convention collective ou encore le déclenchement d'une grève. Ils sont également consultés par voix de vote lorsque le syndicat veut modifier la convention collective. Ainsi, ce sont eux qui par le résultat du vote donnent aux élus le mandat d'agir en leur

nom.

2.2.4.2 Les délégués

Les délégués sont les représentants des salariés au niveau d'un atelier, d'un département ou d'un service, selon la structure de l'établissement dans lequel ils jouent leur rôle. Ils ont la responsabilité de défendre les salariés dans leurs relations avec leur superviseur immédiat. Par exemple, dans le cas d'une mesure disciplinaire, le salarié touché a la possibilité de rencontrer son supérieur accompagné de son délégué. Souvent, ce dernier rédige le grief avec le salarié. Les délégués assurent ainsi la communication et les échanges entre les salariés et les cadres de premier niveau.

2.2.4.3 Le trésorier, le vice-président et le président

Des fonctions telles que la trésorerie, la vice-présidence et la présidence sont pourvues par des officiers. Ce sont les élus, c'est-à-dire ceux qui sont nommés par un scrutin lors de l'assemblée des membres. Ils dirigent le syndicat local et sont les représentants de celui-ci auprès de la haute direction de l'entreprise.

Le trésorier a pour mandat de gérer les entrées et les sorties de fond. Il perçoit les cotisations syndicales et gère le fond de défense.

Le vice-président et le président ont pour mandat de négocier la convention collective et de défendre la position des salariés sur des questions concernant leurs conditions de travail. Par leur rôle de défenseur, ils sont appelés à lever des griefs syndicaux. Ils prennent également position sur le bien-fondé des griefs individuels et sur la pertinence de les déférer à l'arbitrage. Ils ont donc un pouvoir important au sein du syndicat.

2.2.4.4 Le permanent ou le conseiller syndical

Le permanent ou le conseiller syndical n'est pas un membre du syndicat local contrairement aux autres. Il n'est pas non plus un employé de l'établissement. Il est rémunéré par un organisme

syndical (fédération ou centrale) qui regroupe un nombre plus ou moins important de syndicats locaux. La force et le pouvoir du permanent syndical proviennent de son expertise dans le processus de négociation et d'application de la convention collective. En outre, il possède aussi une expertise de par sa connaissance des conditions de travail existantes dans un secteur économique donné. Ainsi, il formule des recommandations aux élus des syndicats locaux dont il a la charge, les assiste lors du renouvellement de la convention collective, formule des conseils sur la pertinence de lever un grief et de le porter en arbitrage et agit comme support lors des assemblées générales, des activités de grève ou de piquetage. Souvent, son expertise lui donne un pouvoir considérable au sein du syndicat local. En effet, il plutôt rare que les élus du syndicat local possèdent des connaissances dans le domaine des relations industrielles. Ainsi, le permanent est appelé à influencer de façon importante les décisions qui sont prises par les élus.

En résumé, l'accréditation confère au syndicat un statut légal. Ses actions sont balisées par la législation via le *Code du travail*. Le syndicat peut également oeuvrer au sein d'instances plus grandes au moyen de l'affiliation et ce, afin d'acquérir une meilleure capacité à défendre ses membres. Enfin, il est appelé à être dirigé par des membres que l'on a décidé d'élire par un vote pris en assemblée générale. Outre les élus, les délégués sont appelés à défendre les employés auprès de leur superviseur.

Dès l'accréditation du syndicat, les élus sont appelés à la table de négociation afin de conclure une convention collective avec l'employeur. Il convient auparavant d'étudier minutieusement le contenu d'une convention collective et de connaître les principes à la base de son interprétation.