

Jacques Rouillard

Historien, département d'histoire, Université de Montréal

(2004)

“Les déboires du syndicalisme
nord-américain (1960-2003).
*Pourquoi le mouvement syndical
canadien se tire-t-il mieux d'affaires
que celui des États-Unis ?*”

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Courriel: jean-marie_tremblay@uqac.ca

Site web pédagogique : <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>

Dans le cadre de la collection: "Les classiques des sciences sociales"

Site web: <http://classiques.uqac.ca/>

Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque
Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi

Site web: <http://bibliotheque.uqac.ca/>

Cette édition électronique a été réalisée par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi à partir de :

Jacques ROUILLARD

“Les déboires du syndicalisme nord-américain (1960-2003). Pourquoi le mouvement syndical canadien se tire-t-il mieux d'affaires que celui des Etats-Unis ?”

Article paru dans le **Bulletin du Regroupement des chercheurs et chercheures en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec**, vol. 30, no 1 (79), printemps 2004, p. 4-20) Conférence révisée présentée au Centre d'histoire sociale du XXe siècle, Université de Paris 1, Sorbonne, 4 mai 2004.



M Rouillard, historien, professeur au département d'histoire de l'Université de Montréal, nous a accordé le 5 décembre 2006 son autorisation de diffuser électroniquement cet article dans *Les Classiques des sciences sociales*.



Courriel : jacques.rouillard@umontreal.ca

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les citations : Times New Roman, 12 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2004 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE (US letter), 8.5" x 11")

Édition numérique réalisée le 7 décembre 2006 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, province de Québec, Canada.



Table des matières

[Introduction](#)

[Aperçu historique](#)

- 1) [L’organisation des travailleurs de métier](#) (de 1900 jusqu’aux années 1930)
- 2) [Le syndicalisme industriel](#) (des années 1930 à 1960)
- 3) [La syndicalisation des secteurs public et parapublic](#) (1965-1980)
- 4) [La syndicalisation du tertiaire privé](#)
- 5) [Aux sources de l’écart de syndicalisation](#)

[Tableau 1.](#) Effectifs et taux de syndicalisation au Canada et aux Etats-Unis (1911-2003)

[Graphique 1.](#) Taux de syndicalisation au Canada et aux États-Unis (en pourcentage).

Jacques Rouillard
Département d'histoire, Université de Montréal

“Les déboires du syndicalisme nord-américain (1960-2003). Pourquoi le mouvement syndical canadien se tire-t-il mieux d'affaires que celui des Etats-Unis ?”

(Article paru dans le **Bulletin du Regroupement des chercheurs et chercheures en histoire des travailleurs et travailleuses du Québec**, vol. 30, no 1 (79), printemps 2004, p. 4-20)

Conférence révisée présentée au Centre d'histoire sociale du XXe siècle, Université de Paris 1, Sorbonne, 4 mai 2004.

Introduction

[Retour à la table des matières](#)

Les journaux québécois révélèrent en avril 2004 qu'un syndicat international (lire d'origine étatsunienne), les Travailleurs unis de l'Alimentation et du commerce (TUAC), avait échoué dans sa tentative de former un syndicat parmi les travailleurs et travailleuses d'un magasin Wal-Mart à Jonquière par neuf votes seulement ¹. Cet effort pour organiser des employés d'un des super marchés d'alimentation de la chaîne Wal-Mart faisait partie d'une stratégie des TUAC pour vaincre la résistance de ce géant de l'alimentation à accepter la syndicalisation de ses employés. Même si l'entreprise compte 3 000 super marchés aux États-Unis et 230 au Canada, aucun d'entre eux n'est syndiqué, l'employeur ayant la réputation de faire la vie dure à toute velléité d'organisation. L'intérêt des TUAC pour le Québec tient à des événements survenus l'année précédente dans le Sud de la Californie.

¹ Le syndicat reviendra à la charge et obtiendra son accréditation du ministère du Travail du Québec en août 2004.

Les 60 000 syndiqués des TUAC y ont soutenu une grève de quatre mois et demi en 2003-2004 où ils ont dû faire des concessions majeures avant de retourner au travail. Le débrayage émanait de la décision de plusieurs grandes chaînes d'alimentation de sabrer dans les conventions collectives de leurs employés pour faire face à la compétition venant de l'ouverture prévue d'une quarantaine de d'hypermarchés Sam's Club appartenant à Wal-Mart. La multinationale reconnue pour maintenir ses coûts de main-d'oeuvre très bas avait donc une influence avilissante sur les conditions de travail des travailleurs de l'alimentation non seulement en Californie, mais partout où elle avait des magasins en Amérique du Nord. La direction des TUAC (1,4 million de membres) a alors décidé de syndiquer au plus vite les supermarchés Wal-Mart pour éviter un recul général des salaires et des avantages sociaux dans ce secteur. Et pour ce faire, elle a ciblé les magasins au Canada, notamment au Québec, parce qu'elle estimait que les lois du travail rendaient la syndicalisation des employés plus facile qu'aux États-Unis ². Effectivement, comme nous le verrons, les lois du travail favorisent non seulement le processus de syndicalisation au Canada, mais, en général, elles protègent beaucoup mieux les syndicats.

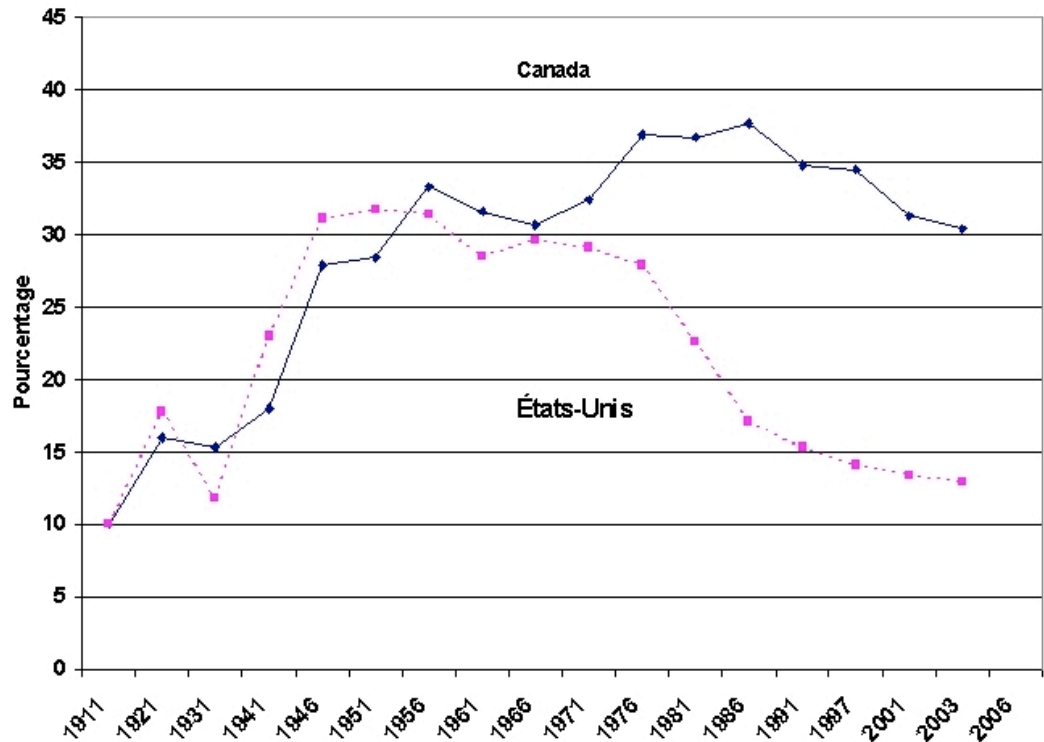
C'est pourquoi d'ailleurs le taux de syndicalisation au Canada est plus du double de celui des États-Unis en 2003 (12,9% aux États-Unis contre 30,5% au Canada). Mais il n'en a pas toujours été ainsi comme on peut le noter au graphique 1. La propension à la syndicalisation s'est effectuée de manière comparable dans les deux pays du début du siècle jusqu'au milieu des années 1960. Par la suite, le taux de syndicalisation amorce un recul aux États-Unis qui s'accroît fortement dans les années 1980. En revanche, au Canada, la syndicalisation progresse dans les années 1970 et se maintient dans les années 1980. Depuis peu cependant, elle a tendance à diminuer dans les deux pays quoique le syndicalisme étatsunien soit beaucoup plus mal en point. Et pourquoi donc les syndicats canadiens se tirent-ils mieux d'affaires en Amérique du Nord ? On conviendra que la question n'est pas sans importance car la densité syndicale demeure un ingrédient capital pour mesurer la bonne ou mauvaise santé du syndicalisme et par con-

² La Presse, 5 avril 2004, p. A7.

séquent pour évaluer dans quelle mesure les syndicats sont capables de bien protéger ou non les travailleurs salariés.

Graphique 1
Taux de syndicalisation au Canada et aux États-Unis
(en pourcentage).

[Retour à la table des matières](#)



Puisque mon propos consiste à parler de déboires du syndicalisme, vous pourriez me faire remarquer que le syndicalisme français est également bien mal en point avec un taux de syndicalisation inférieur même à celui des États-Unis, avec à peine 9% (peut-être encore moins). En effet, la situation n’apparaît donc guère plus reluisante de ce côté-ci de l’Atlantique si je me fie aux études que j’ai consultées. On y parle de crise du syndicalisme français, d’érosion de l’influence syndicale, de démobilisation des syndiqués et de fragilisation des

structures syndicales ³. En mai 2004, le dossier du mensuel Monde Initiatives s'intitulait : «Peut-on se passer de syndicats ?» L'hiver syndical sévit donc également en France.

Cependant, les difficultés du syndicalisme français ont des conséquences beaucoup moins lourdes pour les travailleurs qu'en Amérique du Nord. C'est que l'État en France joue un rôle beaucoup plus considérable en appui aux salariés. Je lisais quelque part que le syndicalisme français s'interpénètre avec l'État pour des raisons historiques. C'est que la longue tradition syndicale française a largement fait porter sur le politique le lieu d'amélioration du sort des travailleurs. Avec comme conséquence que l'État leur a accordé au cours des années une protection sociale étendue, qu'ils soient syndiqués ou pas. En plus des représentants statutaires aux conseils de prud'hommes et aux comités d'entreprise, les salariés peuvent aussi compter sur des délégués du personnel et même sur des représentants aux conseils d'administration des entreprises publiques. De plus, la négociation centralisée à l'échelle nationale dans plusieurs branches d'activités permet généralement au gouvernement d'étendre les conventions collectives négociées à tout un secteur industriel. L'étendue de la protection étatique a eu finalement l'effet pervers que les travailleurs français ont maintenant peu d'intérêt individuel à joindre les syndicats. C'est ce qui expliquerait pour beaucoup le faible niveau de syndicalisation en France.

La situation est bien différente en Amérique du Nord où le support gouvernemental est loin d'être aussi marqué et où la négociation collective s'effectue de manière très décentralisée. Elle se fait généralement par entreprise et, quand les travailleurs ne sont pas syndiqués, la protection est minimale. Ce caractère volontariste du système de relations de travail rend l'action syndicale d'autant plus importante pour assurer la protection des salariés. L'affaiblissement du syndicalisme en Amérique du Nord est donc beaucoup plus dramatique qu'en France. Fin de la digression.

³ Voir René Mouriaux, *Crises du syndicalisme français*, Paris, Ed. Montchrestien, 1998, 156p.; Hubert Landier et Daniel Labbé, *Les organisations syndicales en France*, Paris, Ed. Liaisons, 1998, 209p.; Dominique Labbé et Maurice Croisat, *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan, 1992, 236 p.

Le propos de ma communication n'est pas de comparer le syndicalisme français à celui qui prévaut en Amérique du Nord, mais plutôt de suivre l'évolution du syndicalisme canadien et étatsunien. La tâche m'est facilitée car de nombreux travaux ont été publiés au cours des dernières années comparant le syndicalisme entre les deux pays. Ils proviennent à la fois de chercheurs canadiens et américains, surtout des spécialistes de relations industrielles. On s'interroge sur les raisons pour lesquelles le mouvement syndical est en meilleure santé au Canada qu'aux États-Unis alors que pendant longtemps les deux mouvements avaient le même tonus, évoluant en convergence. Voyons donc de plus près l'évolution du syndicalisme dans les deux pays en repérant les grandes phases de croissance qui correspondent à l'organisation de nouvelles catégories de salariés. Elles permettent de relever pourquoi le syndicalisme canadien se tire mieux d'affaires au cours des dernières décennies.

Aperçu historique

[Retour à la table des matières](#)

Comme vous le savez, le Canada est un pays de plus petite taille que les États-Unis et qu'il subit la forte influence de son voisin du Sud. La proximité géographique de ce géant et aussi les forts liens économiques tissés entre les deux pays ont contribué à insérer le Canada dans l'orbite étatsunienne (tendance accentuée récemment avec les accords de libre échange entre les deux pays). Cette influence s'est même fait sentir du côté du syndicalisme car les syndicats étatsuniens ont débordé au Canada au XIX^e siècle et en sont même venus à représenter les deux tiers des effectifs syndicaux canadiens jusqu'aux années 1960. Quand les unions américaines ont débordé au Canada, elles se sont données l'appellation internationale puisqu'elles regroupaient des travailleurs dans deux pays. Cependant, elles ne se sont pas répandues à l'extérieur de l'Amérique du Nord même si elles en avaient la vague intention au début du siècle. Cette situation est unique parmi les pays industrialisés car je ne crois pas qu'il y ait d'autres exemples où des syndicats d'un pays soient devenus aussi dépendants de ceux d'un pays voisin. La forte influence du mouvement syndical

étatsunien est révélée par les grandes phases de syndicalisation qui se recoupent dans les deux pays.

1) L'organisation des travailleurs de métier (de 1900 jusqu'aux années 1930)

[Retour à la table des matières](#)

Dans une première phase de syndicalisation qui va de la fin du XIXe siècle jusqu'aux années 1930, les syndicats internationaux au Canada comme aux États-Unis s'occupent d'organiser les ouvriers de métier (trade unions) notamment dans la construction, le transport ferroviaire, les mines et l'industrie manufacturière (typographes, machiniste, etc). La relative rareté de ces ouvriers leur permet de jouir d'un meilleur rapport de force pour imposer aux employeurs la négociation collective. Ce mode d'organisation leur apparaît comme la meilleure façon d'améliorer leur sort dans un environnement socio-politique qui leur est très hostile. En revanche, ce modèle rend difficile l'organisation des travailleurs non qualifiés que les employeurs peuvent facilement remplacer s'ils se montrent trop exigeants.

Les luttes syndicales de la fin du XIXe siècle ont généré un modèle d'organisation des travailleurs qui s'orientent principalement vers une action en entreprise en vue de contrôler l'offre de main-d'oeuvre et de la vendre au meilleur prix. De là l'énergie à négocier des contrats de travail qui touchent principalement la rémunération et les heures de travail et aussi un certain contrôle du milieu de travail dont l'apprentissage par exemple. La possibilité de grève n'est pas exclue, mais, la plupart du temps, on trouve un compromis qui témoigne de l'état du rapport de forces entre les parties. Il va sans dire qu'on ne remet pas en question le système capitaliste de libre entreprise, les syndicats cherchant plutôt à l'utiliser à l'avantage des syndiqués en monopolisant l'offre de travailleurs dans une entreprise ou pour un métier.

Ces syndicats, surtout aux États-Unis, développent une philosophie volontariste de l'action syndicale où on se méfie de l'action de l'État

et du pouvoir judiciaire car ils ont été échaudés par des lois répressives et de durs jugements à la fin du XIXe siècle. Un des principes cardinaux de Samuel Gompers, longtemps président de la Fédération américaine du travail (American Federation of Labor), reposait sur l'idée qu'on ne doit pas demander aux gouvernements ce que les travailleurs peuvent accomplir de leur propre initiative grâce à la négociation collective ⁴. C'est pourquoi, les unions internationales s'objectent résolument pendant longtemps à l'intervention de l'État dans le domaine des relations de travail. Aux États-Unis où cette opposition est plus forte, elles rejettent par exemple la conciliation obligatoire des conflits dans les services publics avant le déclenchement d'une grève.

Mais, elles ne négligent pas complètement la sphère politique puisque les syndicats se dotent d'instances chargées d'intervenir auprès des pouvoirs publics, qu'ils soient locaux au nationaux. Ces instances, auxquelles cependant l'affiliation est facultative, revendiquent de nouvelles lois, règlements ou des modifications à la législation qui vont bien au-delà des milieux de travail. Leurs réclamations touchent de nombreux aspects de la vie en société (droits politiques, éducation, justice, santé public, etc) qui ont pour objectif l'amélioration du bien être de l'ensemble de la classe ouvrière. En revanche, ces syndicats sont réfractaires à une action directe dans l'arène politique (création d'un parti ou appui à des candidats) parce que cette démarche a un effet divisif sur les syndiqués et qu'elle les éloigne de leur tâche principale, la négociation collective dans l'entreprise. Les choix politiques deviennent alors les choix individuels des syndiqués.

Ce modèle d'action syndicale qui a prévalu jusqu'au milieu des années 1930 a permis de recruter surtout des ouvriers de métier sans pouvoir véritablement s'étendre aux travailleurs non qualifiés. Ce n'est donc qu'une frange des travailleurs qui ont pu bénéficier des bénéfices de la négociation collective, soit au maximum environ 15% des travailleurs salariés au Canada et aux États-Unis (tableau 1).

⁴ David Brody, *The American Labor Movement*, New York, Harper and Row, 1971, p. 121.

Tableau 1
Effectifs et taux de syndicalisation
au Canada et aux États-Unis

[Retour à la table des matières](#)

	Canada		États-Unis	
	Taux de syndicalisation (%)	Effectifs (000)	Taux de syndicalisation (%)	Effectifs (000)
1911	133	10	2 100	10
1921	313	16	4 900	17,8
1931	311	15,3	3 142	11,8
1936	323	16,2	3 932	13,5
1941	462	18,0	8 410	23,0
1946	832	27,9	12 936	31,1
1951	1 029	28,4	15 139	31,7
1956	1 352	33,3	16 446	31,4
1961	1 447	31,6	15 401	28,5
1966	1 736	30,7	18 922	29,6
1971	2 231	32,4	20 711	29,1
1976	3 042	36,9	22 153	27,9
1981	3 487	36,7	20 647	22,6
1986	3 730	37,7	16 975	17,1
1991	4 068	34,8	16 568	15,3
1997	4 074	34,5	16 100	14,1
2001	4 111	31,3	16 300	13,4
2003	4 178	30,4	15 776	12,9

Source: Canada: Ministère du Travail du Canada, Croissance du syndicalisme au Canada, 1921-1967, p. 78; Répertoire des organisations des travailleurs et travailleuses au Canada, 1998, p. 15; Gazette du travail, vol. 5, 3, 2003, p. 41; vol. 6, 3, 2004.

États-Unis: Leo Troy, Trade Union Membership, 1897-1962, Review of Economics and Statistics, 47, fév. 1965, p. 94; Leo Troy et L. Sheflin, US Union Sourcebook: Membership, Finance, Structure, Directory, Industrial Relations Data and information Services, 1985; Union Members Summary, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.

2) Le syndicalisme industriel (des années 1930 à 1960)

[Retour à la table des matières](#)

Une seconde phase de syndicalisation surgit avec l'organisation des travailleurs de la grande industrie par de nouvelles unions internationales qui regroupent les travailleurs non pas selon leur métier, mais l'usine où ils travaillent, peu importe leur qualification. C'est que dans les années 1930, certaines unions internationales se rendent compte que l'organisation des syndiqués par métier ne permet pas de rejoindre les travailleurs des industries de production de masse où on retrouve de nombreux ouvriers semi-qualifiés et non-qualifiés (métallurgie, tabac, automobile, alimentation, etc). D'ailleurs pour ces travailleurs, le sens d'appartenance se rattache davantage à l'usine où ils travaillent qu'à la tâche qu'ils accomplissent. Ces unions internationales, qui sont expulsées de la Fédération américaine du travail en 1937, vont former le Congress of Industrial Unions (CIO), l'année suivante. La syndicalisation industrielle va connaître un succès formidable aux États-Unis et ces syndicats débordent au Canada, surtout pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Ces unions industrielles vont profiter aux États-Unis de lois votées en 1933 et 1935 (Wagner Act) qui protègent le droit des travailleurs de négocier collectivement leurs conditions de travail. Alors que précédemment la négociation collective relevait du domaine privé, voilà que le législateur s'implique en favorisant la syndicalisation. La loi oblige notamment les patrons à négocier de «bonne foi» avec les représentants de leurs employés si la majorité d'entre eux désirent se syndiquer. Elle comporte aussi le monopole de représentation syndicale, permettant au syndicat ayant l'appui de la majorité des travailleurs dans une entreprise donnée qu'il représente non pas seulement ses membres, mais la totalité des travailleurs de l'unité de négociation. L'appui du législateur représente un stimulant majeur qui a fait passer le volume de syndiqués de quatre à plus de treize millions de 1936 à 1946.

Ce support gouvernemental représente une composante du New Deal de l'administration Roosevelt qui a diagnostiqué que la crise économique du début des années 1930 était la conséquence d'une faiblesse de la consommation. Pour retrouver la prospérité, on met en place plusieurs mesures gouvernementales afin de relancer la consommation. L'une d'entre elles vise à donner un coup de pouce à la formation de syndicats, ce qui permettra, estime-t-on, un meilleur rapport de force des travailleurs dans les entreprises pour augmenter les salaires et réduire les heures de travail. Effectivement, le nouveau régime syndical se traduira par une amélioration sensible du pouvoir d'achat des syndiqués pendant les années 1940 et 1950. C'est le cas aussi au Canada où le gouvernement fédéral et les provinces adoptent pendant la Deuxième Guerre des lois s'inspirant du Wagner Act qui ont un effet bénéfique sur la syndicalisation.

Après la Deuxième Guerre, de nombreux syndicats parviennent à obtenir des clauses de sécurité syndicale (adhésion syndicale obligatoire) de même aussi que la retenue à la source des cotisations syndicales. Au Canada, la retenue à la source pour tous les travailleurs, syndiqués ou non, commencent à se répandre suite à la décision arbitrale du juge Rand dans un conflit de travail en 1946. Ces avantages vont assurer aux syndicats une stabilité financière et des assises qui contribuent à leur expansion dans les années 1950 et 1960.

La diffusion du syndicalisme parmi les ouvriers peu ou non qualifiés de la grande entreprise manufacturière contribue à doubler le niveau de pénétration syndicale tant au Canada qu'aux États-Unis (tableau 1). Au taux de syndicalisation maximal de 15% atteint pendant la première moitié du XXe siècle s'est ajouté un autre 15 points de pourcentage dans les années 1950, portant le niveau global de syndicalisation à un sommet d'environ 30% des travailleurs salariés.

La croissance du syndicalisme industriel a aussi pour effet de transformer le modèle syndical hérité des unions internationales de métier. Il lui a insufflé une combativité nouvelle qui débouche sur une vague de grèves importantes aux États-Unis dans la deuxième moitié des années 1930 et au Canada pendant et après la Deuxième Guerre. De plus, il fait perdre au syndicalisme international sa méfiance à

l'égard de l'interventionnisme étatique dans le domaine social et surtout celui des relations de travail. L'État n'est plus perçu comme un allié du patronat pour faire échec à l'expansion du syndicalisme, mais comme un agent pour le contraindre à la négociation collective. C'est pourquoi, il y a un intérêt nouveau pour s'impliquer directement dans l'action politique électorale. Aux États-Unis, les unions internationales affiliées au CIO se rapprochent du Parti démocrate alors qu'au Canada, la centrale qui les représente, le Congrès canadien du travail, appuie pour la première fois en 1943 le Cooperative Commonwealth Federation (CCF), parti politique fondé en 1932 par une coalition de syndiqués, d'agriculteurs et d'intellectuels de gauche. Présenté comme le «bras politique» du monde du travail, le CCT invite ses syndicats à s'affilier au CCF et aux travailleurs à voter pour ses candidats. Plus tard, en 1961, les syndicats industriels jouent un rôle déterminant pour que le Congrès du travail du Canada participe à la fondation du Nouveau parti démocratique avec lequel les syndicats canadiens entretiendront des liens organiques et qui deviendra une force politique importante dans plusieurs provinces canadiennes.

Ainsi, le mouvement syndical dans les deux pays poursuit-il un développement parallèle dans les deux premières phases d'expansion du syndicalisme nord-américain. Au Canada, les syndiqués sont toujours très majoritairement affiliés aux unions internationales et les lois du travail s'inspirent au fédéral comme dans les provinces de celles qui ont cours au Sud de la frontière. Mais il en va autrement à partir du milieu des années 1960 quand s'amorce une troisième phase de syndicalisation qui touche les travailleurs et travailleuses des secteurs public et parapublic. Les tendances à la convergence d'orientation font place à des divergences qui touchent tant l'affiliation syndicale, les lois du travail que le militantisme syndical.

3) La syndicalisation des secteurs public et parapublic (1965-1980)

[Retour à la table des matières](#)

Dans les années 1960 et 1970, on assiste en Amérique du Nord à un mouvement de syndicalisation des employés des secteurs public (municipal, état, provincial et fédéral) et parapublic (enseignants, employés d'hôpitaux et de services sociaux, etc). Ils aspirent à relever leurs conditions de travail qui accusent du retard par rapport à celles du secteur privé. Pour plusieurs de ces groupes d'employés, les gouvernements interdisent la formation de syndicats et ils ne réservent souvent aux associations d'employés, là où elles existent, qu'un rôle consultatif dans la détermination des conditions de travail. La lutte de ces syndicats va s'orienter vers l'obtention des mêmes droits que ceux du secteur privé, soit le droit à la négociation collective et même pour certains le droit de grève. Au Canada notamment, les syndicats recherchent aussi l'obtention, comme dans le privé, des clauses de sécurité syndicale et la perception de la cotisation syndicale à la source.

Les succès de l'organisation de ces travailleurs et travailleuses au Canada sont impressionnants et leur arrivée massive dans les rangs syndicaux vont transformer le visage du syndicalisme. Leur taux de syndicalisation fait un bond important au cours des années 1960 et 1970 : le tiers d'entre eux environ sont membres de syndicats au milieu des années 1960, les deux tiers au début des années 1980 (66,6%) et à près des trois quarts en 2004 (72,3%) ⁵. Cet apport en même temps que la croissance importante de l'emploi dans ces secteurs les conduisent à représenter une portion très importante des effectifs syn-

⁵ J. K. Eaton, *Union Growth in Canada in the Sixties/Croissance du syndicalisme dans les années soixante*, Ottawa, Travail Canada, 1975, p. 53 (effectifs des syndicats et des associations d'enseignants et d'infirmières: 31,7%; employés des administrations publiques: 25%); Pradeep Kumar, «Estimates of Unionism and Collective Bargaining Coverage in Canada», *Relations industrielles*, 43, 4, 1988, p. 768; Ernest B. Akyeampong, «Fiche sur la syndicalisation», *L'emploi et le revenu en perspective*, août 2004, p. 5.

dicaux totaux: environ 15% en 1970, 42,2% en 1984 et plus de la moitié en 2003 (53,5%) ⁶.

Leur arrivée va modifier la composition du membership syndical composé jusque là surtout de cols bleus masculins en y intégrant une forte proportion de cols blancs où on retrouve un fort contingent de femmes. La progression féminine est continue au cours des dernières décennies au point où, en 2003, elles sont presque aussi nombreuses que les hommes dans les rangs syndicaux. En effet, leur proportion est passée de 16 à 49% de 1966 à 2003 ⁷. La vague de syndicalisation des employés publics a aussi une autre conséquence importante puisque ces syndicats sont essentiellement canadiens. Leur progression a alors pour effet de réduire grandement la dépendance du syndicalisme canadien envers les syndicats étatsuniens. En effet, la proportion des effectifs syndicaux appartenant aux unions internationales chute de 70 à 45% de 1966 à 1981, puis elle retraite à 27% en 2003 ⁸. Avec comme conséquence, que le syndicalisme canadien est maintenant moins sensible aux influences nord-américaines et plus proche des pulsions du milieu social canadien.

Pour faire valoir leurs réclamations, ces travailleurs et travailleuses vont démontrer un dynamisme et un militantisme où le recours à la grève, pour certains d'entre eux, n'est pas écarté. Même si les lois proscrivent ou restreignent souvent leurs arrêts de travail, ils sont res-

⁶ En 1970, les effectifs du secteur public ne comprennent que ceux des associations de fonctionnaires, d'infirmières et d'enseignants (J. K. Eaton, *Union Growth in Canada in the Sixties/Croissance du syndicalisme dans les années soixante*, Ottawa, Travail Canada, 1975, p. 19; Ernest B. Akyeampong, «Le mouvement syndical en transition», *L'emploi et le revenu en perspective*, août 2004, p. 7).

⁷ Ernest B. Akyeampong, «Augmentation du taux de syndicalisation chez les femmes», *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver 1998, p. 33; Ernest B. Akyeampong, «Le mouvement syndical en transition», *L'emploi et le revenu en perspective*, août 2004, p. 9.

⁸ Labour Canada, *Directory of Labour Organizations in Canada*, dans Mary Lou Coates, David Arrowsmith and Melanie Courchene, *The Labour Movement and Trade Unionism Reference Tables*, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1989, p. 20; *Gazette du Travail*, vol. 6, 3, 2004, p. 46.

ponsables de 15% des conflits au Canada de 1966 à 1984 ⁹. Leurs débrayages contribuent à la hausse considérable de l'activité de grève pendant ces années qui fait du Canada un des pays industrialisés les plus perturbés par les arrêts de travail. Ainsi, comparé aux États-Unis, le nombre de grèves par millions de travailleurs y est deux fois plus élevé de 1970 à 1981 ¹⁰. Ces syndicats contribuent également à la radicalisation du discours des centrales syndicales et ils ont tendance, comme les syndicats industriels, à militer pour un plus grand interventionnisme de l'État et à apporter leur support au Nouveau parti démocratique.

La pénétration de ce «nouveau syndicalisme» s'opère aussi aux États-Unis où les effectifs syndicaux quadruplent parmi les employés des secteurs public et parapublic du milieu des années 1960 au début des années 1970. Tirant profit de lois permettant la négociation collective, on évalue que 36% d'entre eux font partie d'un syndicat en 1984 ¹¹. Cette proportion diminue par la suite alors qu'au Canada, elle augmente. En 2003, le niveau de syndicalisation de ces employés n'est plus que 23,8% aux États-Unis contre 72,3% au Canada ¹². Cet écart important entre les deux pays découle largement d'un encadrement législatif beaucoup moins favorable à l'organisation de ces travailleurs aux États-Unis. Ainsi, alors que presque tous les employés des secteurs public et parapublic peuvent négocier leurs conditions de travail au Canada, c'est uniquement dans 34 des 50 états américains que la négociation collective est permise. Qui plus est, la négociation leur est même complètement interdite dans huit états, généralement

⁹ Robert Lacroix, *Les grèves au Canada. Causes et conséquences*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1987, p. 66.

¹⁰ *Ibid.*, p. 81.

¹¹ Richard B. Freeman, «Unionism Comes to the Public Sector», *Journal of Economic Literature*, vol. XXIV (mars 1986), p. 41-44; Leo Troy, «The Philosophies of Canadian and American Unions», *Advances in Industrial and Labor Relations*, v. 9, 1999, pp. 125-151.

¹² U.S. Bureau of Labor Statistics, *News*, table 3, Union affiliation of employed wage and salary workers by occupation and industry, 21 janvier, 2004 (<http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>).

des états du Sud. ¹³ De plus, quand la négociation est permise, les sujets négociables sont en général beaucoup moins étendus (les salaires peuvent être exclus), les droits de gérance des employeurs mieux sauvegardés et les clauses de sécurité syndicale passablement restreintes. Enfin, le droit de grève dans le secteur public est très rare aux États-Unis alors que le gouvernement fédéral et la majorité des provinces et territoires canadiens le permettent après une période de conciliation ¹⁴.

La faiblesse plus marquée du syndicalisme dans ces secteurs explique en partie pourquoi le taux global de syndicalisation commence à régresser aux États-Unis à la fin des années 1970 alors qu'il progresse de sept points de pourcentage au Canada dans les années 1970 et 1980. Une étude pour la période 1968-1986 montre que la syndicalisation plus forte de ces secteurs au Canada est responsable pour 40% de l'écart de syndicalisation entre les deux pays ¹⁵. Il est probable que cette proportion soit supérieure à 50% de nos jours compte tenu de l'affaiblissement du syndicalisme dans le secteur privé. On peut ainsi identifier un premier facteur à l'origine de l'écart de syndicalisation entre les deux pays : une pénétration moins marquée aux États-Unis du syndicalisme dans les secteurs public et parapublic ¹⁶.

¹³ Pradeep Kumar, *From Uniformity to Divergence: Industrial Relations in Canada and the United States*, Industrial Relations Centre, Queen's University, 1993, pp. 128-129.

¹⁴ *Ibid.*, pp. 129-131.

¹⁵ Ian Robinson, *Organizing Labour: The Moral Economy of Canadian-American Union Density Divergence 1963-1986*, Queen's Papers In Industrial Relations 1992-2, p. 4, dans Pradeep Kumar, *From Uniformity...*, p. 37.

¹⁶ Dans les deux pays, les syndiqués des secteurs public et parapublic forment un peu plus de la moitié des syndiqués en 2003 si on inclue dans les données étatsuniennes les secteurs de l'éducation, la santé et les services sociaux (54,8% aux États-Unis, 53,5% au Canada).

4) La syndicalisation du tertiaire privé

[Retour à la table des matières](#)

Finalement, le syndicalisme nord-américain doit pouvoir franchir une quatrième phase de syndicalisation pour répondre aux transformations du marché du travail. En effet, on assiste dans les deux pays, depuis les années 1960, au déplacement du marché de l'emploi des industries de production de biens vers une économie de services (secteur tertiaire). Dans une première phase, cette mutation s'est effectuée dans les services publics, pris en charge largement par les gouvernements. Mais la croissance de l'emploi s'effectue maintenant fortement dans les entreprises privées de services. L'embauche stagne dans le secteur secondaire (manufacturier et construction) et le tertiaire public, lieux traditionnels de présence syndicale, alors qu'elle monte en flèche dans le commerce, la finance, le transport, les services professionnels et le loisir où les syndicats ont beaucoup de mal à organiser les salariés ¹⁷. Malgré les efforts consentis, ils y parviennent difficilement non seulement à cause du grand nombre d'entreprises, de leur petite taille et de leur dispersion, mais aussi à cause de la résistance des employeurs à accepter la négociation collective et de la lenteur des gouvernements à adapter les lois du travail aux nouvelles réalités du marché du travail.

Aux États-Unis, à peine 6,2% des employés sont syndiqués dans le commerce de gros et de détail en 2003, 2,8% dans le secteur des loi-

¹⁷ Un rapport de l'AFL-CIO notait que, de 1984 à 1997, l'emploi aux États-Unis croissait dans les secteurs où les travailleurs étaient les moins bien syndiqués (finance, commerce, hôtels, etc) et déclinait dans ceux où ils étaient les plus forts (acier, autos, etc.) (Steven Greenhouse, «Unions Leaders See Grim News in Labor Study», New York Times, 23 septembre 1999, dans Joseph B. Rose et Gary N. Chaison, «Unionism in Canada and the United States in the 21st Century», Relations industrielles, 56, 1, 2001, pp. 43-44).

sirs et de l'hébergement et 2,1% dans les services financiers ¹⁸. Les proportions sont plus élevées au Canada, mais quand même très faibles : 14,2% dans le commerce de détail, 7,4% dans l'hébergement et la restauration, 9% dans les services financiers ¹⁹. Des travaux récents montrent que le recul des effectifs syndicaux aux États-Unis (12,9% en 2003) est beaucoup plus dépendant des ratés du mouvement syndical à recruter ces nouvelles catégories de salariés que de l'application qui est faite des lois du travail ²⁰. C'est probablement le cas aussi au Canada où le taux global de syndicalisation commence à se replier depuis 1995. En effet, les effectifs syndicaux ne réussissent pas à progresser à un rythme supérieur à la croissance de la main d'oeuvre (niveau de syndicalisation: 36,1% en 1994 à 30,4% en 2003) ²¹. Le syndicalisme canadien n'échappe donc pas aux contrecoups des transformations structurelles récentes du marché du travail. Ayant lui aussi de la difficulté à s'adapter aux changements dans la composition de la main d'oeuvre, il a du mal à franchir le cap de la quatrième phase de syndicalisation, une étape indispensable pour conserver sa vitalité et son influence.

Cependant, il est mieux en mesure qu'aux États-Unis de relever ce défi car l'encadrement législatif au Canada demeure plus favorable à la syndicalisation comme l'a constaté la direction des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce qui préfère amorcer sa campagne d'organisation des magasins Wal Mart au Canada. En effet, depuis trente ans, les lois du travail n'ont guère évolué aux États-Unis et surtout leur application laisse beaucoup à désirer. Avec comme conséquence que les employeurs dans plusieurs secteurs industriels traditionnellement syndiqués ne se gênent plus pour éliminer les syndi-

¹⁸ U.S. Bureau of Labor Statistics, News, table 3, Union affiliation...

¹⁹ Ernest B. Akyeampong, «Le mouvement syndical en transition», *L'emploi et le revenu en perspective*, août 2004, p. 10.

²⁰ Henry S. Farber et Bruce Western, «Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization», *British Journal of Industrial Relations*, 40, 3 (septembre 2002), p. 385-401; Henry S. Farber et Bruce Western, «Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998», *Journal of Labor Research*, vol. XXII, 3 (été 2001), pp. 459-485.

²¹ *Gazette du travail*, 6, 3, p. 43.

cats ²². La législation du travail qui visait à l'origine à favoriser la syndicalisation (loi Wagner) est devenue de plus en plus marquée par le souci de protéger les droits individuels et d'alléger la réglementation. Cette orientation issue du discours néolibéral se traduit par un affaiblissement de la protection des travailleurs et un renforcement du pouvoir des employeurs ²³. Avec comme résultat, une diminution des taux de syndicalisation qui se fait sentir au sein même de secteurs traditionnellement mieux syndiqués comme dans la construction et les industries manufacturières où la proportion de syndiqués aux États-Unis est trois fois moindres depuis vingt-cinq ans (respectivement de 62,3% à 16% et de 33,3% à 13,5%) ²⁴.

Au Canada, les changements aux lois gouvernant les relations de travail dans le secteur privé, qu'elles soient votées par le Parlement fédéral ou les gouvernements provinciaux, ont facilité la syndicalisation et renforcé le pouvoir de négociation des syndicats dans les années 1970. Au cours des deux dernières décennies, il n'y a pas eu d'avancées importantes à ce chapitre, mais, contrairement aux États-Unis, il n'y a pas eu de recul significatif, et surtout les lois du travail sont appliquées avec célérité et les décisions rendues pour appuyer le droit à la négociation collective. De plus, en général, les employeurs s'accommodent des syndicats et ils ne cherchent pas à les éliminer

²² William B. Gould, *Agenda for Reform. The Future of Employment Relationships and the Law*, p. 205-234; Pradeep Kumar, *From Uniformity to Divergence...*, p. 75-118; Gary N. Chaison et Joseph B. Rose, «New directions and Divergent Paths: The North American Labor Movemnets in Troubled Times», *Industrial Relations Research Association Proceedings of the 1990 Spring Meeting*, mai 1990, Buffalo, New York, p. 591-1596; Barry T. Hirsh, *Private Sector Union Density and the Wage Premium: Past, Present, and Future*, octobre 2000, Departement of Economics, Trinity University, San Antonio, Texas, pp. 4-12 (étude à paraître).

²³ Pradeep Kumar, *From Uniformity to Divergence...*, p. 118.

²⁴ Pradeep Kumar, *From Uniformity to Divergence...*, p. 34; U.S. Bureau of Labor Statistics, *News*, table 3, Union affiliation...

dans les entreprise où ils sont présents ²⁵. Cependant, il n'en reste pas moins que dans plusieurs secteurs traditionnels de syndicalisation, les niveaux retraitent au cours des vingt-cinq dernières année. Ainsi, par exemple, ils se replient de 47,7% à 30% dans les industries manufacturières et de 58,2% à 32,7% dans les métiers de la construction (de 1977 à 2003) ²⁶. Le recul dans ces secteurs est cependant beaucoup moins accentué qu'aux États-Unis: la proportion de syndiqués canadiens y est encore deux fois plus élevée en 2003.

Les syndicats canadiens devraient donc pouvoir mieux pouvoir se tirer d'affaires qu'aux États-Unis à l'orée de ce qui devrait être une quatrième phase de syndicalisation. L'environnement social, politique et juridique dans lequel ils baignent leur est plus favorable et surtout ils peuvent compter sur des effectifs globaux, toute proportion gardée, deux fois supérieurs. Ils ont donc des ressources plus substantielles à consacrer à l'organisation de nouveaux syndiqués. Ces avantages sont le fruit d'une évolution distincte du syndicalisme au Canada depuis les années 1960. Pour les années antérieures, comme on l'a vu, les deux mouvements partageaient sensiblement les mêmes orientations. Ce qui nous amène maintenant à nous interroger plus avant sur les raisons pour lesquelles les voies ont pu diverger au cours des dernières décennies. Les identifier est susceptible de nous éclairer sur les solutions aux défis que représentent la quatrième phase de syndicalisation.

²⁵ Pradeep Kumar, *From Uniformity to Divergence...*, p. 89; Joseph B. Rose et Gary N. Chaison, «Linking Union Density and Union Effectiveness», *Industrial Relations*, 35, 1 (1996), p. 78-105; Noah Meltz and Anil Verma, *Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in Canada: An Update from the 1980s*, Working Paper Series, 1993-8, Industrial Relations Centre, Queen's University, 55p.

²⁶ Ernest B. Akyeampong, «Le mouvement syndical...», p. 10; BFS, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers (CALURA)*, cat. 71-202, 1977, p. 72.

5) Aux sources de l'écart de syndicalisation

[Retour à la table des matières](#)

Dans les deux pays comme dans l'ensemble des pays industrialisés, l'environnement socio-économique dans lequel baigne le syndicalisme a changé considérablement depuis le début des années 1980. Ces changements ont miné le rapport de force que les syndicats entretiennent envers le patronat et érodé leur influence politique. Les facteurs économiques ont joué un rôle déterminant: une croissance économique beaucoup plus faible qu'antérieurement, deux récessions importantes (1981-82) (1990-92), un taux de chômage qui demeure élevé et une concurrence accrue à cause de l'élimination des barrières tarifaires et de la mondialisation des échanges. Pour le Canada surtout, le commerce extérieur représente une part de plus en plus importante de l'activité économique.

D'autres facteurs plus idéologiques s'ajoutent: la montée du courant néolibéral en réponse au ralentissement économique, l'affaiblissement du projet de société social-démocrate, modèle mis habituellement de l'avant par le mouvement syndical, et l'échec du socialisme en Europe de l'Est qui a mis à mal les solutions misant sur un rôle accru de l'État. De plus, le néolibéralisme met l'emphase sur l'individualisme au détriment de l'action collective et de la solidarité sociale, moteurs de l'action syndicale. Dans ce climat, l'opinion publique et les gouvernements ont eu tendance à se désengager et à chercher des solutions du côté du libre fonctionnement des lois du marché.

Ces facteurs sont à l'oeuvre au Canada comme aux États-Unis et ils se traduisent par un affaiblissement du syndicalisme, moins en mesure de protéger les travailleurs et moins influents au plan sociétal. Comme nous l'avons vu, le recrutement syndical en est affecté: le taux de syndicalisation marque une baisse aux États-Unis depuis 1965 et au Canada depuis 1995. Mais, comme on l'a vu, la situation est plus dramatique au Sud de la frontière où même les effectifs syndicaux totaux régressent depuis 1980 alors qu'ils sont toujours en hausse au Canada. Avec un taux de syndicalisation de moins de 13%,

c'est à se demander si le mouvement syndical aux États-Unis a encore la force pour effectuer un redressement, surtout que rien ne laisse présager que les pouvoirs publics pourraient venir à sa rescousse. Malgré des revers, le syndicalisme canadien demeure en meilleure santé pour des raisons que nous avons déjà commencé à évoquer, mais sur lesquelles il vaut la peine d'élaborer.

De nombreux chercheurs se sont penchés sur l'écart de syndicalisation entre les deux pays pour en expliquer l'origine ²⁷. On pourrait argumenter que les deux économies n'évoluent pas au même rythme, le Canada accusant un retard au cours des dernières décennies à voir son économie se «tertiariser», source de divergence dans la composition de sa main-d'œuvre ²⁸. Mais les données économiques montrent qu'il n'en est rien puisque la distribution des emplois entre les grands secteurs de l'économie est similaire depuis le début du siècle. Encore en 2003, l'industrie manufacturière compte 14,6% des emplois au Canada contre 12,3% aux États-Unis, les services 74,7% contre 78,3% et les administrations publiques 5,2% contre 4,5% ²⁹. De plus, les étu-

²⁷ Outre les titres indiqués précédemment et dans les notes suivantes, signalons Henry S. Farber et Alan B. Krueger, «Union Membership in the United States: The Decline Continues» dans Bruce E. Kaufman et Morris M. Kleiner, *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*, Industrial Relations Research Association, University of Wisconsin, 1993, pp. 105-134; Thomas A. Kochan et Anil Verma, «A Comparative View of United States and Canadian Industrial Relations: A Strategic Choice Perspective», dans Alan Gladstone et al., *Labour Relations in a Changing Environment*, New York/Berlin, Walter de Gruyter, 1992, pp. 187-201.

²⁸ La thèse du retard de développement se retrouve dans les travaux de Leo Troy, «U.S. and Canadian Industrial Relations: Convergent or Divergent», *Industrial Relations*, 39, 4 (octobre 2000), p. 695-713; «Convergence in International Unionism, etc. The Case of Canada and the USA», *British Journal of Industrial Relations*, 30, 1 (mars 1992), pp. 1-43.

²⁹ U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Employed Persons by industry*, 2003; Statistique Canada, *Emploi selon la branche d'activités et le sexe*, 2003. La proportion des emplois dans le secteur manufacturier est comparable de 1951 à 1992 (Noah M. Meltz, *Manufacturing Sector Unionism: Canada-US Comparisons*, Working Paper Series, 1993-11, Industrial Relations Centre, Queen's University, p. 11).

des de Noah Meltz, Chris Riddell et Craig Riddell montrent que les changements structurels dans l'industrie manufacturière au cours des années 1980 et dans l'ensemble de l'économie de 1984 à 1998 n'ont pas vraiment joué de rôle significatif dans le recul de la syndicalisation au Canada comme aux États-Unis ³⁰. On pourrait invoquer la compétition plus forte entre les entreprises aux États-Unis, ce qui inciterait davantage les employeurs à combattre la syndicalisation. Une telle assertion est difficile à évaluer, mais si on se fie à des indices comme la productivité du travail et les coûts unitaires de main-d'oeuvre, les deux pays évoluent sensiblement au même rythme ³¹. On ne saurait donc attribuer l'écart de syndicalisation entre les deux pays à des facteurs économiques.

Une autre explication voudrait que les travailleurs étatsuniens soient moins désireux de rejoindre des syndicats que leurs homologues canadiens. Mais les sondages montrent au contraire qu'on est plus intéressé à faire partie d'un syndicat au Sud de la frontière qu'au Nord. En effet, 33% des travailleurs non syndiqués aux États-Unis aimeraient bien se syndiquer en 1977, 32% en 1994, 29% en 1996 et de 30 à 50% selon sept sondages patronnés par l'AFL-CIO de 1984 à 2002 ³². Au Canada, les deux sondages que nous connaissons révèlent

³⁰ Noah M. Meltz, *Manufacturing Sector Unionism...*, 16 p.; Chris Riddell et W. Craig Riddell, *Changing Patterns of Unionization: The North American Experience, 1984-1998*, Discussion Paper no: 01-23, juin 2001, Department of Economics, The University of British Columbia, 32p.

³¹ De 1973 à 1998, la progression annuelle de la productivité du travail a été de 1,2% par année au Canada et de 1,3% aux États-Unis. La croissance plus faible des coûts unitaires de main-d'oeuvre a avantagé le Canada de 1973 à 1981 (7,5% par année contre 8,2%), les États-Unis de 1981 à 1989 (4,6% contre 3,3%) et le Canada de 1989 à 1998 (-0,4% contre 2,4%) (Statistique Canada, «Productivité du travail, rémunération horaire et coût unitaire de main-d'oeuvre», *Le Quotidien*, 30 juin 1999, p. 6).

³² Thomas A. Kochan, «How American Workers View Labor Unions», *Monthly Labor Review*, 102, avril 1979, p. 25; Jean-Guy Bergeron, «Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés», *Relations industrielles*, vol. 49, 4, 1994, p. 777; Seymour Martin Lipset et Noah M. Meltz, «Canadian and American Attitudes Toward Work and Institutions», *Perspectives on Work*, vol. 1, 3, 1998, p. 16.

que 31% des non syndiqués en 1990 et 21% en 1996 préféreraient appartenir à un syndicat. Le pourcentage élevé du premier sondage tient à ce que la question posée invite à considérer l'appartenance non seulement à un syndicat mais également à une association professionnelle ³³. Les résultats seraient plus faibles si on avait offert uniquement aux répondants de faire partie d'un syndicat. D'autre part, l'attrait plus marqué du syndicalisme aux États-Unis s'explique sans doute en partie parce que le bassin d'ouvriers potentiellement syndiquables est plus important qu'au Canada compte tenu du taux de syndicalisation plus faible chez nos voisins. Mais on ne peut certainement pas déduire de ces données que les Canadiens sont plus désireux de joindre un syndicat que les travailleurs étatsuniens.

De même, on ne saurait attribuer l'écart de syndicalisation à l'humeur de l'opinion publique envers le mouvement syndical qui serait plus favorable au Canada. Au contraire, elle est plus négative au Canada qu'aux États-Unis dans les années 1970, moment où pourtant les syndicats canadiens font des gains législatifs importants. Selon plusieurs sondages de la maison Gallup, les Américains ont une image plus favorable du syndicalisme que les Canadiens (écart moyen de huit points de pourcentage) ³⁴. Cette représentation plus positive persiste dans les années 1980 et 1990 où les Américains ont davantage tendance que les Canadiens à penser que les syndicats ne sont pas as-

³³ Assesment of General Public and Membership Attitudes Toward Labour Unions, the Canadian Federation of Labour and Related Issues, Canadian Federation of Labour, juin 1990, p. 3; Seymour Martin Lipset et Noah M. Meltz, «Canadian and American...», p. 16.

³⁴ Selon cinq sondages de 1971 à 1979, 49,6% des Canadiens répondent que les syndicats sont «une bonne chose plutôt qu'une mauvaises chose» et 57,6% des Américains approuvent plutôt que désapprouvent les syndicats selon trois sondages de 1973 à 1979 (J. Rouillard, «Le syndicalisme dans l'opinion publique au Canada», Relations industrielles, vol. 46, 2, 1991, p. 283-296; Seymour Martin Lipset et William Schneider, *The Confidence Gap. Business, Labor and Government in Public Mind*, Baltimore, John Hopkins University Press, 1987, p. 203).

sez puissants (trois fois plus)³⁵. L'opinion plus marquée chez nos voisins que les syndicats souffrent de faiblesse devrait inciter davantage le législateur à favoriser la syndicalisation, mais c'est le contraire qui prévaut comme on l'a vu.

En fait, l'écart de dynamisme du syndicalisme entre les deux pays m'apparaît plus fondamentalement découler du spectre idéologique qui prévaut au Canada et aux États-Unis. Fruit d'une évolution qui remonte loin dans le temps, il est constitué de l'éventail global des orientations politiques qui anime les forces sociales dans l'un et l'autre pays. Et, il est assez évident que cet éventail se situe plus à gauche au Canada qu'aux États-Unis qui, depuis les dernières décennies, a été un des pays industrialisés les plus conservateurs. Ces forces issues des groupes ou des classes sociales sont en lutte pour que les gouvernements orientent la législation dans une direction plutôt qu'une autre.

Le ralentissement économique depuis vingt-cinq ans et la montée du néolibéralisme qui a suivi ont déplacé l'éventail idéologique dans les pays industrialisés vers la droite. Le courant néolibéral renoue avec le libéralisme classique en misant sur les thèmes : moins d'État et plus de liberté accordée au fonctionnement des lois du marché. Ce discours est traditionnellement celui du patronat qui souffre mal le poids de l'État et il est contraire à celui articulé par le mouvement syndical qui réclame son aide et sa protection. Pour les États-Unis, ce déplacement vers la droite comporte des conséquences majeures sur l'évolution de la société depuis l'élection du gouvernement Reagan en 1981. On se souviendra du slogan du président Reagan : «Le gouvernement n'est pas la solution à nos problèmes... le gouvernement est LE problème». S'impose alors dans le discours des politiciens et dans l'orientation de la législation le leitmotiv majeur de réduire les impôts et conséquemment de restreindre le rôle des gouvernements (sauf dans le domaine militaire). Ces thèmes sont encore très présents dans la vie politique étatsunienne comme on peut le constater à l'occasion de la

³⁵ Syndicats pas assez puissants: 7,6% au Canada en moyenne selon huit sondages de 1979 à 1996; 20% aux États-Unis selon six sondages de 1982 à 2001 (Jacques Rouillard, «Les déterminants de l'image du syndicalisme et de l'activité de grève dans la population québécoise», Bulletin du RCHTQ, vol. 29, 1 (printemps 2003), p. 13).

campagne présidentielle de 2004. Avec une philosophie qui privilégie l'objectif d'accorder plus liberté aux forces économiques, le syndicalisme dont le développement repose largement sur le soutien de l'État, est laissé pour compte et son action dévalorisée. De là, le laxisme dans l'application des lois du travail et le piétinement à les réviser pour les adapter aux nouvelles réalités du marché du travail.

Comme la pression syndicale se relâche aux États-Unis, les employeurs peuvent plus facilement rogner sur les salaires et les conditions de travail. Il est intéressant de noter que l'écart de rémunération entre les syndiqués et les non syndiqués s'est rétréci depuis 1978. Alors que les syndiqués (cols bleus masculins) touchaient en moyenne un salaire supérieur de 26,6% en 1978, l'écart n'est plus que de 22,2% en 1997 ³⁶. Quoique de nombreux autres avantages découlent de la syndicalisation, il n'en reste pas moins qu'il devient moins profitable de payer une cotisation syndicale, ce qui évidemment accentue la difficulté de recrutement. En outre, de façon plus large, la faiblesse croissante du syndicalisme contribue à la dégradation de la condition ouvrière aux États-Unis. En 2001, le salaire réel horaire et hebdomadaire moyen n'a pas encore rejoint celui du début des années 1970 si on exclue de la compilation les cadres des entreprises (490\$ contre 514\$ en 1973) ³⁷. Il est révélateur aussi que les travailleurs étatsuniens ont vu leur jour de travail moyen par année augmenter au cours des trente dernières années (32 heures). C'est le niveau le plus élevé de tous les pays industrialisés en 2000; ils viennent même de dépasser les travailleurs japonais (37 heures). C'est 315 heures par année de plus qu'en France et 76 heures de plus qu'au Canada ³⁸.

Au cours des dernières années, le Canada a vu lui aussi un déplacement de ses orientations socio-politiques vers la droite alors que les politiques gouvernementales sont marquées par la privatisation, la déréglementation, le libre-échange et une réduction du rôle de l'État. Mais ce virage n'a pas l'ampleur de celui qui prévaut aux États-Unis

³⁶ Lawrence Michel, Jard Bernstein et Heather Boushey, *The State of Working America, 2002-2003*, Ithaca, Cornell University Press, 2003, p. 194.

³⁷ *Ibid.*, p. 123.

³⁸ *Ibid.*, p. 425.

et il est souvent adopté par mimétisme pour le modèle étatsunien. Les gouvernements au Canada répondent alors aux pressions exercées par le monde des affaires qui allèguent que ces orientations sont une nécessité pour concurrencer efficacement les entreprises étatsuniennes. Néanmoins, l'échiquier politique et idéologique de la société canadienne reste toujours plus à gauche que chez nos voisins du Sud.

La démarche sociétale canadienne s'est écartée de celle des États-Unis notamment depuis la Deuxième Guerre alors que l'influence de la pensée keynésienne se faisait fortement sentir et que l'esprit du New Deal aux États-Unis s'atténuait. Cette divergence d'orientation me semble résider pour une bonne part dans l'expansion au Canada d'un parti social-démocrate, le Cooperative Commonwealth Federation (CCF), né en 1932 et qui est devenu une force politique significative pendant la Deuxième Guerre au niveau fédéral et dans plusieurs provinces canadiennes. Son programme réformiste s'inscrit dans le cadre des institutions démocratiques et il mise sur un élargissement du rôle de l'État grâce à des mesures de protection sociale et à la nationalisation sélective des moyens de production. Sa naissance est issue d'un courant vigoureux dans le mouvement syndical pour l'action électorale depuis le début du siècle et le parti reçoit l'appui en 1943 du Congrès canadien du travail, centrale canadienne regroupant au Canada les syndicats affiliés au Congress of Industrial Organizations (CIO).

Sa naissance ne m'apparaît pas découler d'un quelconque atavisme culturel des Canadiens pour les valeurs collectivistes par opposition au traditionnel individualisme des Américains ³⁹. C'est plutôt un effet de démonstration du Labour Party britannique au même titre que les partis tory et whig ont inspiré la formation des partis conservateur et libéral canadiens au XIXe siècle. Encore dans les années 1930, le Canada maintient des liens politiques étroits avec la métropole et la population canadienne, toujours attachée à l'Empire, subit l'influence du modèle politique britannique. L'inspiration est d'autant plus compréhensible que le Labour Party connaît du succès en Grande-Bretagne où il forme le gouvernement à certains moments.

³⁹ Seymour Martin Lipset, *Continental Divide. The Values and Institutions of the United States and Canada*, New York/London, Routledge, 1990, pp. 164-171.

En 1961, le CCF devient le Nouveau parti démocratique (NPD), formation à laquelle le mouvement syndical est encore liée de plus près. En effet, la principale centrale syndicale canadienne, le Congrès du travail du Canada, participe à sa formation; les syndicats peuvent s'y affilier et ils sont représentés à la direction du parti. Dans les années 1960, 1970 et 1980, le NPD devient une force politique importante, réussissant à prendre le pouvoir à un moment ou l'autre en Ontario, Saskatchewan, Manitoba et Colombie canadienne. Au niveau fédéral, il devient la troisième formation politique en importance, parvenant à obtenir pendant ces années de 13 à 20% du suffrage et faisant élire plusieurs députés.

Son message imprègne la population canadienne de sorte qu'il exerce une certaine influence sur les politiques gouvernementales même lorsqu'il ne détient pas le pouvoir. À contrario, l'absence de parti social-démocrate aux États-Unis déporte davantage le clivage politique vers la droite. Il est vrai que le parti démocrate entretient traditionnellement plus de sympathie que les républicains pour le syndicalisme, mais on ne saurait l'identifier au NPD canadien, plus progressiste, qui génère un environnement socio-politique réceptif à l'action de l'État, à l'établissement de politiques sociales et au développement du syndicalisme. Les valeurs portées par l'opinion publique au Canada ont ainsi tendance de se situer plus à gauche qu'aux États-Unis sur l'échiquier politique. Cette orientation persiste même si le NPD voit son appui reculer aux élections fédérales pendant les années 1990. Au Québec, le Parti québécois né en 1968 avec de la sympathie pour les revendications syndicales et par la suite le Bloc québécois qui oeuvre au fédéral jouent un rôle équivalent au NPD en sensibilisant la population aux enjeux sociaux .

L'intérêt plus marqué du syndicalisme canadien pour porter son action au niveau politique serait à la source de décisions gouvernementales plus favorables à son développement ou encore moins répressi-

deux premières phases, le Canada et les États-Unis évoluent au même diapason tandis que pour le troisième épisode le syndicalisme canadien tire mieux son épingle du jeu. L'avenir du syndicalisme repose maintenant largement sur l'organisation des nouveaux secteurs d'emploi qui se développent dans les services offerts par l'entreprise privée. À l'instar des périodes antérieures, l'appui de l'État demeure un prérequis indispensable à l'extension significative du syndicalisme parmi ces travailleurs et travailleuses. Les efforts d'organisation des syndicats ne peuvent compenser pour la faiblesse des lois du travail à s'adapter au nouvel environnement du marché du travail. Cette voie me semble le seul moyen pour enrayer le recul graduel du syndicalisme qui touche maintenant les deux pays.

Le régime d'accréditation syndicale prévalent en Amérique du Nord demeure très décentralisé obligeant les syndicats à négocier une convention collective avec chaque employeur. L'accréditation n'est accordée que pour une seule entreprise ou un seul établissement, jamais pour un ensemble d'employeurs. Négocier établissement par établissement devient extrêmement difficile quand l'entreprise compte moins de 40-50 salariés comme c'est devenu largement le cas dans les nouveaux secteurs d'emploi. Comme on l'avancé au Québec au début des années 1980, une des solutions pourraient provenir de modifications aux lois du travail pour permettre la négociation regroupée ou sectorielle. On pourrait ainsi imposer la négociation à un ensemble d'employeurs lorsque la majorité des salariés le souhaitent. C'est une des avenues susceptible de relancer le syndicalisme qui a bien besoin d'un nouveau Wagner Act pour retrouver son souffle.

Le recul syndical compte pour beaucoup dans la détérioration des salaires et des conditions de travail des travailleurs et travailleuses depuis de début des années 1980. Il est assez paradoxal que ce repli se produise au moment où la proportion de salariés dans la population active n'a jamais été aussi importante (près de 80%). Ils sont plus nombreux, mais moins conscients de leurs intérêts et moins influents aussi comme classe sociale sur l'orientation de la société. L'individualisme prévaut alors que seule l'action collective peut faire contrepoids au pouvoir du capital et renverser la tendance des gouvernements à privilégier les lois du marché plutôt qu'à humaniser le travail.