

LE MODÈLE DE SYNDICALISATION QUÉBÉCOIS : UNE ANOMALIE À CORRIGER

Les députés de l'Assemblée nationale se pencheront bientôt sur un projet de loi visant à étendre aux nouvelles réalités du travail à distance les dispositions du *Code du travail* touchant les travailleurs de remplacement lorsqu'il y a grève ou lock-out. En Amérique du Nord, seules les lois du travail du Québec et de la Colombie-Britannique empêchent systématiquement le recours à ces travailleurs de remplacement pendant les conflits de travail. Le Québec se démarque ainsi déjà des autres régions du continent par l'existence de ces dispositions. S'il décidait de les rendre dans les faits encore plus contraignantes, le gouvernement québécois accentuerait d'autant plus l'anomalie que constitue le modèle de syndicalisation québécois.



Cette Note économique a été préparée par **Louis Fortin**, conseiller en relations industrielles agréé et chargé de cours en relations industrielles à l'Université McGill, en collaboration avec **Michel Kelly-Gagnon**, président-directeur général de l'IEDM.

Dans la mesure où l'on souhaite que le modèle de syndicalisation québécois tienne compte de l'intérêt du travailleur, c'est pourtant une préoccupation tout à fait contraire qui devrait motiver les travaux de l'Assemblée nationale. En effet, il faut rappeler que le Québec – et le Canada dans son ensemble dans certains cas – se distingue déjà sur plusieurs autres questions fondamentales comme l'un des endroits dans le monde industrialisé où la liberté de choix des travailleurs est la plus restreinte.

Cette Note économique passe en revue trois mécanismes actuellement en vigueur au Québec qui imposent des limites considérables aux droits des employés. Il s'agit de l'accréditation syndicale sans scrutin secret automatique, des clauses d'adhésion syndicale obligatoire et de l'obligation de payer une cotisation syndicale même lorsque l'employé n'est pas membre du syndicat. En comparant brièvement ces mécanismes à ce qui prévaut dans d'autres pays développés, nous constaterons que la situation québécoise est déjà dans une large mesure anormale par rapport à ce qui se passe ailleurs.



La non-obligation de tenir un scrutin secret pour former un syndicat

Le *Code du travail* met en place une procédure d'accréditation, c'est-à-dire le mécanisme pour établir et faire reconnaître un syndicat. La liberté d'association garantit que « tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés [syndicat] de son choix »¹.

Pour exprimer ce choix, le *Code du travail* prévoit essentiellement deux mécanismes. Si une demande en accréditation est déposée à la Commission des relations du travail avec les cartes d'adhésion de 35 à 50 % des employés visés, un scrutin secret doit être tenu pour obtenir l'approbation de la majorité des employés

à la formation d'un syndicat. Si toutefois plus de 50 % des employés signent une carte d'adhésion au syndicat, la demande en accréditation est déposée et le syndicat peut être formé uniquement sur cette base.

Ce mécanisme d'accréditation par signatures, en permettant d'éviter la tenue d'un scrutin secret, empêche les employés d'exprimer leur opinion définitive à l'abri des regards et des pressions, comme il est d'usage en démocratie. À cet égard, le

1. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 3.

Québec fait partie d'une minorité de provinces canadiennes qui permettent toujours cette pratique depuis que la Saskatchewan a adopté le recours systématique au scrutin secret en 2007².

Fait intéressant, si le scrutin secret peut être contourné dans le cadre de la procédure d'accréditation, il est requis pour l'élection des représentants syndicaux, le déclenchement d'une grève et l'autorisation de la signature d'une convention collective. Parmi tous ces cas de figure, seule la décision la plus fondamentale, celle de la formation du syndicat, n'est pas légitimée par le recours systématique au scrutin secret.

L'obligation d'adhérer à un syndicat

Lorsqu'accrédité par la Commission des relations du travail, un syndicat peut négocier différentes clauses d'adhésion syndicale dans la convention collective pour forcer tout employé à devenir membre et à le demeurer comme condition d'emploi. Le *Code du travail* n'oblige pas l'adhésion au syndicat, mais il n'interdit pas non plus les clauses à cet effet.

En pratique, la majorité des travailleurs représentés par un syndicat au Québec sont obligés d'en être membres en vertu de leur convention collective, sous peine de perdre leur emploi. La plus récente analyse des conventions collectives du ministère du Travail du Québec indique que l'adhésion syndicale était obligatoire dans 7219 des 8404 conventions collectives en vigueur en 2009, regroupant 73 % des salariés³.

Le principe même de l'adhésion obligatoire a été soumis au jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Advance Cutting & Coring Ltd.*⁴, rendu en 2001. D'après la loi québécoise, un travailleur de la construction doit être membre d'un des cinq syndicats reconnus pour pouvoir obtenir son certificat de compétence et travailler sur un chantier. Les appelants ont fait valoir que cette obligation est inconstitutionnelle, car elle porte atteinte au droit de non-association reconnu comme faisant partie de la liberté d'association protégée par l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

La majorité des travailleurs représentés par un syndicat au Québec sont obligés d'en être membres en vertu de leur convention collective, sous peine de perdre leur emploi.

Huit des neuf juges se sont dits d'avis que la liberté d'association comprend la liberté de ne pas s'associer. Cinq contre quatre ont établi que l'adhésion obligatoire contrevient à la liberté d'association protégée par la Charte. Toutefois, encore à cinq contre quatre, la Cour suprême a estimé que cette violation se justifiait et a refusé de l'invalider.

L'obligation de payer une cotisation syndicale

Depuis 1977, le *Code du travail* prévoit que les salariés représentés dans leur milieu de travail par un syndicat, qu'ils soient membres ou non de celui-ci, doivent lui payer une cotisation. C'est ce mécanisme de cotisation syndicale obligatoire que l'on nomme communément la « formule Rand ». L'employeur doit s'en charger par des déductions à la source.

Contrairement à l'adhésion syndicale, la loi ne laisse aucune latitude à cet égard. La justification de cette obligation de payer une cotisation repose sur la prémisse que « tous bénéficieront de l'action collective du syndicat »⁵. Les cotisations recueillies ne sont toutefois pas employées uniquement à des fins de négociation collective et de défense des syndiqués.

Des syndicats appuyaient des partis politiques de la scène provinciale ou fédérale lorsque les règles de financement le permettaient, ou versaient des fonds à des syndicats étrangers comme le syndicat de travailleurs de la santé du Nicaragua⁶. Aujourd'hui, l'argent des cotisations syndicales sert également à accorder des prêts de plusieurs millions de dollars à des entrepreneurs⁷ ou à financer des organismes portant des revendications sociales sans lien avec les conditions de travail comme le FRAPRU.

Or, les travailleurs pourraient préférer disposer eux-mêmes de cet argent et choisir eux-mêmes les causes qu'ils souhaitent appuyer plutôt que de financer celles choisies par leurs représentants syndicaux. Malgré cela, le *Code du travail* n'établit pas de distinction selon la finalité des cotisations syndicales et oblige un employé à financer toutes les initiatives de son syndicat.

2. Voir aussi : Norma Kozhaya, *Les effets de la forte présence syndicale au Québec*, IEDM, septembre 2005. À cette époque, la moitié des provinces exigeait un scrutin secret et l'autre non. Depuis le changement législatif en Saskatchewan, il ne reste plus que le Québec, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard qui permettent l'accréditation sans scrutin secret (c'est également le cas pour les entreprises de compétence fédérale).

3. Ministère du Travail du Québec, *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2009*, juin 2010, p. 177. En fait, on a additionné les conventions collectives comprenant des clauses d'adhésion syndicale dites d'*atelier syndical parfait* et d'*atelier syndical imparfait*, bien que cette dernière catégorie autorise les salariés non membres à la formation du syndicat à le demeurer. Comme les nouveaux employés doivent adhérer au syndicat, « on peut néanmoins supposer que cette clause en deviendra, dans les faits, inévitablement une d'*atelier syndical parfait* » (voir : Linda Bonenfant, *Les clauses d'adhésion syndicale*, Ministère du Travail du Québec, mars 2003).

4. R. c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, 2001 CSC 70.

5. Linda Bonenfant, *op. cit.*, note 3, p. 2.

6. *Lavigne c. Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211.

7. Agence QMI, « Prêts à Tony Accurso : un syndicat examine ses pratiques », *Canoe.ca – ARGENT*, 16 décembre 2010.

TABLEAU 1

Droits des travailleurs dans certains États

	Accréditation démocratique avec scrutin secret	Liberté de non-association	Libre contribution au syndicat [*]
 États-Unis	✓ **	✓	✓
 Conseil de l'Europe (47 pays)	Relève de chaque pays	✓	✓
 Australie	Non applicable	✓	✓
 Canada	✓ ***	✗	✗
 Québec	✗	✗	✗

* Il s'agit soit de la cotisation totale, soit de la cotisation à d'autres fins que la négociation collective, selon le pays (tel que mentionné dans le texte).

** Sauf si l'employeur accepte de reconnaître volontairement le syndicat.

*** Sauf pour le Québec, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et les entreprises de compétence fédérale.

Le régime québécois est-il unique?

Les trois mécanismes présentés ici font du Québec un cas tout à fait particulier dans le monde occidental. En effet, la liberté d'association – et de non-association – des travailleurs est beaucoup mieux protégée aux États-Unis, en Europe, ainsi qu'en Australie.

États-Unis

La méthode d'accréditation syndicale aux États-Unis comporte l'obligation de tenir un scrutin secret portant sur l'accréditation syndicale. Cette règle ne souffre que d'une exception : le scrutin secret n'a pas lieu si l'employeur choisit de reconnaître volontairement un syndicat qui présente des cartes d'adhésion signées par la majorité des employés.

La loi Taft-Hartley (*Labor-Management Relations Act*) laisse aux États la liberté d'interdire les clauses d'adhésion syndicale

Les employés non syndiqués des 47 pays membres du Conseil de l'Europe n'ont aucune obligation d'adhérer à un syndicat ni de payer de cotisation syndicale à des fins autres que la négociation collective.

obligatoire et le paiement obligatoire d'une cotisation syndicale. Même si la loi énonce qu'une convention collective peut obliger un employé à devenir membre du syndicat à partir du 30^e jour suivant son embauche, la jurisprudence subséquente⁸ a interprété cette disposition comme forçant simplement le paiement d'une cotisation couvrant les frais de négociation collective (ce qu'on appelle un « agency fee »).

De plus, 22 des 50 États se sont prévalus de leur droit d'interdire complètement le paiement obligatoire d'une cotisation syndicale. On désigne ce dernier concept par l'expression « droit au travail » (*right-to-work*) parce que les lois adoptées par ces États garantissent à l'employé le droit de conserver son emploi même s'il n'accepte pas d'adhérer au syndicat et de payer la cotisation, contrairement au Québec où un employé n'a pas le choix de cotiser au syndicat, voire souvent d'en devenir membre, sans renoncer à son emploi.

8. Voir : Charles W. Baird, « The Myth of Compulsory Union Membership », *The Freeman*, vol. 48, no 3 (mars 1998).

Tel que mentionné, dans les 28 autres États, l'obligation de verser une cotisation syndicale lorsque la convention collective le prévoit se limite aux coûts des activités liées à la négociation collective. Chaque employé peut décider de ne pas appuyer financièrement les activités politiques et idéologiques du syndicat et reçoit alors une réduction proportionnelle de sa cotisation.

Europe

Les employés non syndiqués des 47 pays membres du Conseil de l'Europe n'ont aucune obligation d'adhérer à un syndicat ni de payer de cotisation syndicale à des fins autres que la négociation collective. Cette situation découle de deux jugements de la Cour européenne des droits de l'homme rendus en 2006 et 2007 dans lesquels elle déclare que ces deux mécanismes violent la liberté d'association⁹.

Dans le cas du Royaume-Uni, la portée des clauses d'adhésion syndicale obligatoire avait été graduellement réduite au cours des années 1980 et ces clauses ont finalement été abolies en 1990, avant même le jugement de la Cour européenne des droits de l'homme.

Le mécanisme d'accréditation syndicale, quant à lui, relève de chaque État.

Australie

Les employés non syndiqués en Australie n'ont pas non plus l'obligation d'adhérer à un syndicat ni de payer de cotisation syndicale¹⁰. Pour ce qui a trait à la procédure d'accréditation d'un syndicat, certaines particularités du régime australien font qu'elle ne comporte ni un scrutin secret, ni la vérification d'un seuil d'appui minimal par simple signature de cartes d'adhésion¹¹. Elle se compare donc difficilement avec ce que l'on retrouve en Amérique du Nord.

Le respect de la liberté d'association

La Déclaration universelle des droits de l'homme précise que « nul ne peut être obligé de faire partie d'une association ». La *Charte canadienne des droits et libertés* proclame la liberté d'association et la Cour suprême du Canada a reconnu que cela inclut la liberté de *ne pas s'associer*. Pourtant, le *Code du travail* québécois maintient des mécanismes qui briment tous ces droits. En cela, il se distingue de la situation qui prévaut en Europe, aux États-Unis et dans la plupart des autres sociétés dites libres et démocratiques.

Le modèle de syndicalisation québécois est une anomalie qui devrait être corrigée, et non aggravée.

Cette anomalie ne reçoit pas l'appui majoritaire de la population. Les sondages¹² indiquent que 67 % des Québécois croient que l'adhésion à un syndicat ne devrait pas être obligatoire pour un travailleur engagé par une

entreprise syndiquée. Lorsqu'on leur demande si, dans leur ancien emploi, ils auraient voulu être syndiqués, seulement 46 % des ex-travailleurs syndiqués répondent par l'affirmative.

Sur la question des cotisations syndicales, plus des trois quarts des syndiqués québécois s'opposent au fait que leur cotisation soit versée à des groupes de pression dont les objectifs n'ont rien en commun avec les besoins des travailleurs. Enfin, 71 % des Québécois – et 80 % des syndiqués – croient que le vote secret devrait être automatique pour se syndiquer.

Le modèle de syndicalisation québécois est une anomalie qui devrait être corrigée, et non aggravée. Au moment où les députés de l'Assemblée nationale réfléchissent à la possibilité d'actualiser le *Code du travail*, c'est la liberté de choix des travailleurs qui devrait être à l'avant-plan de leurs réflexions.



Institut
économique
de Montréal
Des idées pour enrichir le Québec
1010, rue Sherbrooke O., bureau 930
Montréal (Québec) H3A 2R7, Canada
Téléphone (514) 273-0969
Télécopieur (514) 273-2581
Site Web www.iedm.org

L'Institut économique de Montréal est un organisme de recherche et d'éducation indépendant, non partisan et sans but lucratif. Par ses publications, ses interventions et ses conférences, l'IEDM alimente les débats sur les politiques publiques au Québec et partout au Canada en proposant des réformes créatrices de richesse et fondées sur des mécanismes de marché. Il n'accepte aucun financement gouvernemental.

Les opinions émises dans cette publication ne représentent pas nécessairement celles de l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration.

La présente publication n'implique aucunement que l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration souhaitent l'adoption ou le rejet d'un projet de loi, quel qu'il soit.

Reproduction autorisée à des fins éducatives et non commerciales à condition de mentionner la source.

Institut économique de Montréal
© 2011

Imprimé au Canada

Illustration :
Benoit Lafond

Infographie :
Valna inc.

9. Sørensen et Rasmussen c. Danemark, nos 52562/99 et 52620/99 (2006) pour l'adhésion syndicale obligatoire; Evaldsson et autres c. Suède, no 75252/01 (2007) pour les cotisations syndicales obligatoires à des fins politiques ou à d'autres fins que la négociation collective.

10. Fair Work Australia, *Fair Work Act 2009*, art. 353 et 772(1)(c).

11. Voir : Jeff Shaw, « Observations on Trade Union Recognition in Britain and Australia », *UNSW Law Journal*, vol. 24 (2001), no 1, p. 221.

12. Nanos [sondage commandé par Infotrabail pour usage exclusif du *Journal de Montréal* et du *National Post*], *What Canada's "Labourers" Are Really Thinking This Labour Day*, septembre 2008; Léger Marketing [sondage mené pour le compte de l'IEDM], *Étude sur la perception des méthodes d'accréditation syndicale et de décret de grève*, août 2009.