

James D. Thwaites

Le
SYNDICALISME
au
CANADA



Collection
L'Essentiel



LE SYNDICALISME
AU CANADA

JAMES D. THWAITES

LE SYNDICALISME
AU CANADA



**Presses de
l'Université Laval**

Les Presses de l'Université Laval reçoivent chaque année du Conseil des Arts du Canada et de la Société de développement des entreprises culturelles du Québec une aide financière pour l'ensemble de leur programme de publication.

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada pour nos activités d'édition.

Financé par le gouvernement du Canada
Funded by the Government of Canada



Maquette de couverture: Laurie Patry

Mise en pages: Diane Trottier

© Presses de l'Université Laval. Tous droits réservés.

Dépôt légal 1^{er} trimestre 2016

ISBN: 978-2-7637-2919-0

PDF: 9782763729206

Les Presses de l'Université Laval

www.pulaval.com

Toute reproduction ou diffusion en tout ou en partie de ce livre par quelque moyen que ce soit est interdite sans l'autorisation écrite des Presses de l'Université Laval.

*À Yolande
pour son encouragement,
sa persistance et son dévouement*

TABLE DES MATIÈRES

Table des siglesIX
Table des illustrationsXI
Avant-propos.	XIII
Introduction1
Qu'est-ce que le syndicalisme?1
Pourquoi étudier le syndicalisme?1
Les formes du syndicalisme: la dominance initiale et subséquente du syndicalisme de métiers et l'émergence du syndicalisme industriel2
Le vocabulaire du monde du travail7
Structures et terminologie8
L'influence externe et la transformation interne12
Modèles applicables au syndicalisme13
Un mouvement dans le temps21
Le début d'un mouvement: la Révolution industrielle et sa version canadienne21
La tradition précédente des confréries24
Les sources d'inspiration et leur interaction24
Le hasard, les moments conjoncturels et les catalyseurs27
Le conflit au journal <i>The Globe</i> , la grève de neuf heures à Toronto et la reconnaissance du syndicalisme par l'État fédéral canadien28
Les Chevaliers du travail et les objections de monseigneur Taschereau à la légitimité des Chevaliers du travail (CT)29
Une compétition et une confrontation étrangère importée.33

Le conflit à Berlin (Kitchener), Ontario en 1902	34
L'ère de la prolifération des mouvements	37
Vers l'unification	42
L'émergence des secteurs public, parapublic et péripublic.	47
Les nouvelles divisions: la CSN	50
Les nouvelles divisions: le CTC	53
Un mouvement face à ses défis récents et actuels	57
La « crise syndicale »: un phénomène précis ou multiple?	57
La pratique du syndicalisme: le respect du fonctionnement démocratique.	63
La pratique du syndicalisme: l'importance fondamentale du recrutement	65
De nouvelles sources d'inspiration? Les nouveaux mouvements sociaux (NMS)	67
L'action politique syndicale	77
Les relations avec l'État	79
Que dire du concept de participation?	84
Que dire de la gestion des ressources humaines?	90
L'apport des relations industrielles	95
Et que dire du phénomène de la mondialisation?	97
La dimension mondiale du syndicalisme	99
Conclusion	103
L'importance du syndicalisme	103

TABLE DES SIGLES

- AIM = Association internationale des machinistes [IAM = International Association of Machinists]
- AIMTA = Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatial [IAMAW = International Association of Machinists and Aerospace Workers]
- ALU = American Labor Union
- APCM = Alliance des professeurs catholiques de Montréal
- ASE = Amalgamated Society of Engineers
- CCT = Congrès canadien du travail [CCL = Canadian Congress of Labour]
- CEQ = Centrale de l'enseignement du Québec
- CEQ = Corporation des enseignants du Québec
- CES = Confédération européenne des syndicats
- CISL = Confédération internationale des syndicats libres [ICFTU = International Confederation of Free Trade Unions] (Centrale syndicale mondiale; Siège social à Bruxelles)
- CLU = Canadian Labour Union
- CMT = Confédération mondiale du travail [WCL = World Confederation of Labour] (Centrale syndicale mondiale; Siège social à Bruxelles)
- CMTC = Congrès des métiers et du travail du Canada [TLCC = Trades and Labour Congress of Canada]
- CNMTC = Congrès national des métiers et du travail du Canada [NTLCC = National Trades and Labour Congress of Canada]
- COI = Congrès des organisations industrielles [CIO = Congress of Industrial Organizations] (Centrale syndicale états-unienne)
- CPT = Congrès pancanadien du travail [ACCL = All-Canadian Congress of Labour]
- CSC = Confédération des syndicats canadiens [CCU = Confédération of Canadian Unions]
- CSD = Centrale des syndicats démocratiques
- CSI = Confédération syndicale internationale [ITUC = International Trade Union Confederation] (Centrale syndicale mondiale; Siège social à Bruxelles)
- CSN = Confédération des syndicats nationaux [CNTU = Confederation of National Trade Unions]

- CSQ = Centrale des syndicats du Québec
- CT = Chevaliers du travail [Knights of Labour]
- CTC = Congrès du travail du Canada [CLC = Canadian Labour Congress]
- CTCC = Confédération des travailleurs catholiques du Canada [CCCL = Canadian and Catholic Confederation of Labour]
- FAT = Fédération américaine du travail [AFL = American Federation of Labor] (Centrale syndicale états-unienne)
- FAT-COI = Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles [AFL-CIO = American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations] (Centrale syndicale états-unienne)
- FCT = Fédération canadienne du travail [CFL = Canadian Federation of Labour]
- FIOE = Fraternité internationale des ouvriers en électricité [IBEW = International Brotherhood of Electrical Workers]
- FIPOE = Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité
- FOC = Fédération ouvrière de Chicoutimi
- FOMN = Fédération ouvrière mutuelle du Nord
- FPTQ = Fédération provinciale des travailleurs du Québec
- FSM = Fédération syndicale mondiale [WFTU = World Federation of Trade Unions] (Centrale syndicale mondiale)
- FTCB = Fédération du travail de la Colombie-Britannique [BCFL = British Columbia Federation of Labour]
- FTO = Fédération du travail de l'Ontario [OFL = Ontario Federation of Labour]
- FTQ = Fédération des travailleurs du Québec [QFL = Quebec Federation of Labour]
- FTQ = Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec [QFL = Quebec Federation of Labour]
- FUIQ = Fédération des unions industrielles du Québec [QFIU = Quebec Federation of Industrial Unions]
- IWW = Industrial Workers of the World
- LUO = Ligue d'unité ouvrière [WUL = Workers' Unity League]
- OBU = One Big Union
- TUC = Trade Union Congress (Centrale syndicale du Royaume-Uni)
- WFM = Western Federation of Miners

TABLE DES ILLUSTRATIONS

A: La centrale syndicale: l'exemple du Congrès du travail du Canada (CTC)	11
B: Les formes universelles du syndicalisme selon Lowit.	18
C: Les formes du syndicalisme au Canada (en tandem) selon Thwaites	19
D: Les divers éléments impliqués dans la Révolution industrielle au Royaume-Uni	23
E: L'invention de Watt: la machine à vapeur	23
F: Les sources du mouvement syndical au Canada et les moments de leur fondation	27
G: Deux conjonctures significatives favorisant la reconnaissance et le développement du syndicalisme	32
H: De l'unité à l'éclatement, 1816-1903	36
I: La séquence de développement subséquent du syndicalisme national	36
J: De l'unité à l'éclatement et le retour à un degré d'unité: 1816-1940	41
K: Une vue d'ensemble de l'évolution des centrales syndicales canadiennes: 1816-2014	45
L: De la division à la recherche de l'unité intersyndicale aux États-Unis d'Amérique et au Canada	46

M: L'émergence du syndicalisme des secteurs public, parapublic et péripublic.	49
N: La rupture au sein de la CSN dans le contexte du premier front commun	52
O: L'échec de la tentative d'unification entre la CSN et la CEQ	53
P: La rupture au sein du CTC et la réintégration subséquente des syndicats	55
Q: Les causes, les conséquences et les aboutissements de la « crise syndicale »	62
R: Les syndicats et les NMS: observations récentes tirées de la recherche	76
S: Poole: les diverses formes de la participation (un modèle d'analyse)	89
T: Galambaud sur le « management » déséquilibré	93
U: Galambaud sur le degré d'intégration de la main-d'œuvre ou sa situation prioritaire au sein de l'entreprise	94
V: Les instances mondiales du syndicalisme	102

AVANT-PROPOS

Cet ouvrage vise la présentation d'une vue d'ensemble du syndicalisme au Canada, de ses origines lointaines aux questions qui le touchent de nos jours. En même temps, il le place dans son contexte parmi les instances et acteurs qui le concernent. Pour ce faire, nous présenterons initialement, en guise d'introduction élargie, une série d'observations sur les buts, les formes, le vocabulaire, les structures, le contexte externe au mouvement, ainsi que des modèles d'analyse pertinents.

Par la suite, nous mettrons l'accent, de façon globale, sur l'évolution du syndicalisme au Canada, tout en soulignant quelques conjonctures et catalyseurs importants. Il ne s'agit pas de dresser une chronologie exhaustive des étapes du développement du mouvement syndical, mais plutôt de viser des éléments qui figurent parmi les plus significatifs.

Ensuite, nous aborderons un thème central, d'importance récente et actuelle, appelé souvent « la crise syndicale ». Il s'agit d'un phénomène que nous interprétons de façon large qui inclut plus de trois décennies de réflexion et d'action. Après l'avoir situé dans le temps et chez les auteurs, nous examinerons plusieurs sujets connexes qui révèlent diverses causes, conséquences, et réflexions complémentaires.

De taille réduite, cet ouvrage vise néanmoins la présentation de l'essentiel de ce sujet et il fera référence à une documentation plus vaste pour faciliter le travail de ceux et celles qui aimeraient aller plus loin. En outre, là où il paraît pertinent de le faire, nous ajouterons des éléments d'explication tirés d'expériences personnelles.

Pour faciliter la visualisation des divers aspects de ce sujet, nous avons conçu et inclus, aux endroits appropriés, une série de graphiques qui illustrent certains des propos abordés dans le texte.

Initialement, nous avons conçu cet ouvrage comme un guide de réflexion à l'intention des étudiants et étudiantes d'un cours d'introduction au syndicalisme dans le cadre du programme en relations industrielles à

l'Université Laval. Dans cette optique, il s'agit d'une synthèse pour accompagner l'étude plus poussée du syndicalisme au Canada. Néanmoins, il est possible que cet ouvrage puisse intéresser un public plus large, concerné par ce phénomène socio-économico-politique qui s'observe parmi nous depuis deux siècles et qui continue à évoluer et à influencer de façon significative son propre milieu ainsi que des milieux connexes.

Bonne lecture et bonne réflexion.

James Thwaites
Cap-Rouge, Québec, Canada

INTRODUCTION

QU'EST-CE QUE LE SYNDICALISME ?

Le syndicalisme constitue une forme d'action collective des travailleurs et travailleuses pour la protection mutuelle et l'avancement de leurs intérêts professionnels. Le syndicalisme joue également un deuxième rôle, celui de la transformation sociale du monde qui l'entoure¹. On l'associe aux conséquences de la Révolution industrielle, le différenciant ainsi d'autres formes d'organisation apparentées, par exemple des confréries qui existaient avant cet événement majeur².

POURQUOI ÉTUDIER LE SYNDICALISME ?

Le syndicalisme constitue une forme d'action populaire et démocratique présente au Canada depuis environ deux siècles. Il joue un rôle à la fois dans les domaines économique, social et politique. Il existe sous une forme ou une autre dans presque tous les pays du monde. En outre, il se manifeste au niveau mondial. Le nombre de ses adhérents fluctue, en partie avec le développement général de l'économie et ses périodes d'expansion, de crises et de reprises, ainsi qu'à cause de certains autres facteurs liés aux contextes et aux acteurs. Régulièrement, il a su se transformer, voire se réinventer, face à de nouveaux défis de divers ordres de magnitude, habituellement après des périodes de redressement.

Le syndicalisme interagit avec des instances patronales et gouvernementales au Canada. Sur le plan international, ses instances interagissent avec des organisations internationales, par exemple de la famille de

-
1. James Thwaites, « Le syndicalisme canadien : caractéristiques et défis », dans J. D. Thwaites (dir.), *Travail et syndicalisme. Origines, évolution et défis d'une action sociale*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 11-34.
 2. William H. Sewell, *Work and Revolution in France: the Language of Labor from the Old Regime to 1848*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980, 340 pages.

l'Organisation des Nations Unies aussi bien que d'autres comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Récemment, dans le cadre de la fondation du G-20, on a créé une instance appelée le L20, ou *Labour 20*, pour représenter le mouvement syndical international lors des assises du G-20, ceci en parallèle avec le B20, ou *Business 20*, qui représente les entreprises à ce niveau.

LES FORMES DU SYNDICALISME : LA DOMINANCE INITIALE ET SUBSÉQUENTE DU SYNDICALISME DE MÉTIERS ET L'ÉMERGENCE DU SYNDICALISME INDUSTRIEL

Au début, et pendant une très longue partie de son histoire, on associait le syndicalisme principalement à l'exercice d'un métier donné ou parfois à un regroupement de métiers interreliés. Encore aujourd'hui, le vocable « *trade union* » est utilisé généralement en milieu anglophone pour décrire ce phénomène, même s'il ne s'agit pas nécessairement d'un regroupement de travailleurs et travailleuses organisés autour d'un métier dans le sens précis du mot. En français, on se sert du terme « syndicat de métiers » pour décrire cette réalité, mais simplement du terme « syndicat » pour en décrire toutes ses formes.

Dans les pays francophones de l'Europe, on se sert de termes différents pour décrire ces mêmes réalités. Ainsi, dans le *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Gérard Dion nomme le « syndicalisme de métiers » le « syndicalisme horizontal » et l'autre forme du syndicalisme, le « syndicalisme industriel », le « syndicalisme vertical ».

Pour revenir au syndicalisme de métiers, chaque métier en question était acquis à la suite d'un « apprentissage », c'est-à-dire une période de formation par étape de durée déterminée. Elle se terminait par la reconnaissance désormais du statut de « compagnon ». Donc par la reconnaissance officielle de la compétence professionnelle de la personne en question. Aujourd'hui, la même terminologie s'applique.

Selon la terminologie en vigueur ici, on ajoute également d'autres termes pour cerner le statut de compétence reconnue. Ainsi, on désigne un travailleur ou une travailleuse qui a atteint le niveau de « compagnon », dans un métier donné, en utilisant le terme « qualifié(e) ». Il est à noter, comme nous l'avons signalé plus haut, que les termes d'« apprentissage » et de « compagnon » continuent à être utilisés. Bref, l'apprentissage mène au titre de « compagnon » pour un métier donné et ce « travailleur/euse de métier » est considéré(e) comme « qualifié(e) » par l'autorité gouverne-

mentale appropriée. Ainsi, ces trois termes – compagnon, travailleur/euse qualifié(e) et travailleur/euse de métier – constituent essentiellement des synonymes.

Dans le cas de travailleurs/euses non qualifié(e)s, deux termes s'appliquent. La personne qui n'a aucune formation du tout dans un domaine donné est désignée « non qualifiée ». Cependant, on nomme « spécialisée » la personne qui a appris sur le lieu de travail des aspects de son domaine de travail. Il s'agit généralement de l'acquisition d'aspects qui sont importants à l'exercice d'un travail, mais qui ne constituent pas pour autant un métier complet. La différence est très significative entre un métier reconnu globalement et une spécialisation appliquée et reconnue d'habitude dans les limites d'une seule entreprise.

Aujourd'hui, la reconnaissance de la qualification a passé des mains des compagnons aux mains de l'État, et les métiers sont classifiés, reconnus et contrôlés par le gouvernement. Cette reconnaissance exige une durée de formation formalisée ainsi que des examens normalisés. Au Canada, la formation professionnelle est généralement considérée comme un pouvoir provincial. Ce qui veut dire que, sauf exception, la formation professionnelle figure parmi les pouvoirs constitutionnels des gouvernements provinciaux. Par conséquent, l'État fédéral a prévu un système d'examen par corps de métier pour assurer la reconnaissance et la mobilité interprovinciales de la main-d'œuvre et, en outre, pour fournir un degré de standardisation d'un bout à l'autre du pays. Cette reconnaissance implique la réussite d'un examen spécifique au métier en question. Le programme porte le titre « Sceau rouge/Red Seal ».

Lors d'une intervention, il y a quelques années, au sein du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)³, une instance de l'Union européenne, j'ai remarqué une démarche significative par rapport à la spécialisation. Dans ce centre de

3. Le CEDEFOP, fondé initialement en 1975 à Berlin et relocalisé à Thessaloniki depuis 1995, est responsable de la formation professionnelle en Europe et lié administrativement et financièrement à la Commission européenne de l'Union européenne. Le CEDEFOP se consacre à tout ce qui concerne la formation professionnelle dans l'Union européenne (UE). Une autre organisation, située à Dublin, l'*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (EFILWC), est également liée administrativement à la Commission européenne et financée par elle. Elle se consacre aux conditions du travail dans l'UE. Il y a une troisième organisation appuyée financièrement en partie par la Commission européenne, mais qui dépend administrativement de la Confédération européenne des syndicats (CES), reconnue sans doute pour la pertinence et la qualité de ses recherches. Il s'agit de l'*European Trade Union Institute* (ETUI), située à Bruxelles. Ces trois organisations forment un triangle de compétence au service de l'Union européenne sur les diverses questions touchant la main-d'œuvre.

recherche, on avait créé une équipe d'économistes affectée à l'étude de la transférabilité des spécialisations d'entreprise en entreprise pour résoudre le problème posé par la limitation de la reconnaissance à une seule entreprise. Il s'agissait d'un effort à la fois de valoriser la spécialisation et de contribuer plus largement à l'efficacité industrielle par une forme de reconnaissance assurant la mobilité de cette main-d'œuvre.

De plus, un autre aspect de cette question mérite notre réflexion. Il faut noter que la barrière entre un métier reconnu et une spécialisation n'est pas nécessairement entièrement étanche comme on peut le voir dans le cas suivant. Lors d'une intervention dans une partie de l'industrie de la construction, celle du « revêtement de sol », j'avais pris connaissance du désir des poseurs de produits appliqués au plancher (tapis, préart, bois, liège, etc.) de faire reconnaître leur expertise. En même temps, les entreprises du secteur industriel et commercial dont ils dépendaient souhaitaient formaliser la formation professionnelle et ainsi s'assurer de la qualité de la pose des revêtements souples. S'y trouvait aussi un catalyseur. Il s'agissait d'un problème considérable chez les manufacturiers de tapis, d'un pourcentage très élevé de retour de marchandise, à cause de mauvaises installations. Même si les manufacturiers et les grossistes n'étaient pas légalement responsables de ce qui se passait au marché de détail, il fallait agir dans l'intérêt présent et futur de l'industrie entière pour conserver la réputation. En collaboration avec le Département des ressources humaines Canada, la décision fut prise de créer une organisation verticale, composée de tous les acteurs au pays.

Au cours des trois années suivantes, le comité a abordé une série de questions, entre autres : la composition exacte de l'industrie en question, l'identification et la généralisation de la formation professionnelle, certains aspects du travail liés à la santé et la sécurité, ainsi que le problème des « *jobbers* » qui fonctionnaient dans la clandestinité. En ce qui concerne la formation professionnelle, l'absence de programmes et d'écoles pertinents dans la plupart des provinces s'est avérée un problème de fond.

Après avoir examiné deux des trois programmes qui existaient, à Toronto (Ontario) et à Surrey (Colombie-Britannique), les membres du comité sont arrivés unanimement à la conclusion que le programme de Surrey, un programme très bien articulé, pourrait servir de base à une demande de reconnaissance pancanadienne. Essentiellement, il s'agissait de reproduire le programme de Surrey, d'un bout à l'autre du pays, tout en respectant les acquis des centres déjà établis, et d'obtenir la reconnaissance des gouvernements provinciaux. Parmi les éléments de la formation