



le travail

du permanent

Vol. 4 — No 32

4 octobre 1968

Le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués (1)

Lors du dernier congrès des Relations industrielles de l'université Laval, M. Léo Roback, chargé d'enseignement au département des relations industrielles de l'université de Montréal, a présenté une communication sur le syndicalisme et les travailleurs non-syndiqués au Québec. Nous reproduisons ci-après la plus grande partie du texte de M. Roback qui fournit des statistiques inédites sur le sujet et présente de nouvelles perspectives. Ce texte vient d'être publié dans un livre édité par Les Presses Universitaires de Laval sous le titre : "Le syndicalisme canadien : une réévaluation".

Réussite ou échec lamentable

Nous reviendrons plus tard à ces constatations et conclusions.

La syndicalisation au Québec, que ce soit de 30 ou 40% (de travailleurs salariés), traduit-elle une réussite ou un échec ! La réponse à cette question sera largement conditionnée par les critères que l'on adopte, par l'optique dans laquelle on juge la situation et par le contexte dans lequel on situe la performance syndicale. D'abord, si l'on adopte pour seul critère le pourcentage global de la main-d'oeuvre salariée dans les rangs syndicaux, alors il paraît évident que les salariés non-syndiqués constituent encore la majorité des employés. Nous estimons que les effectifs syndicaux au Québec en 1967, comptaient pour environ 35 pour cent de la main-d'oeuvre salariée. Par contre, le taux, par rapport au total des employés "syndicables" (selon la loi, c'est-à-dire à l'exception des cadres et autres catégories visées) était d'environ 45 pour cent. Mais, encore, le chiffre lui-même ne nous dit rien à moins que l'on tienne compte du contexte institutionnel, y compris le régime juridique, les structures et mode de fonctionnement des syndicats et entreprises et de la négociation collective. Si les circonstances sont de nature à défavoriser l'implantation syndicale, un chiffre de 40 pour cent pourra signaler une réussite formidable. En effet, comme nous essayerons d'expliquer plus tard, nous croyons que, compte tenu des circonstances, le taux de syndicalisation au Québec est relativement élevé.

Même en ne considérant que l'aspect strictement quantitatif, on constate que le bilan syndical est très loin d'être uniforme. En effet, l'un des aspects les plus frappants de toute cette question est l'énorme variation dans le degré de l'implantation syndicale entre les divers secteurs de l'écono-

mie, entre les différentes catégories de salariés à l'intérieur du même secteur, et entre divers sous-secteurs.

Dans un mémoire présenté par la FTQ au gouvernement provincial en janvier 1968, M. Jean-Gérin Lajoie insiste sur ce qu'il qualifie de la "répartition scandaleusement inégale des syndiqués" — taux généralement de beaucoup plus élevé parmi les "cols bleus" que chez les "cols blancs", dans les grandes entreprises que dans les petites et moyennes, dans la fonction publique que dans le secteur privé des services, dans certaines régions par rapport à d'autres.

Quelques chiffres sommaires font ressortir l'inégalité de l'implantation syndicale entre les "cols blancs" et "cols bleus".

Pourcentage des employés affectés par des conventions collectives, au Canada, au Québec et dans l'Ontario en 1966 (ensemble des industries couvertes par l'enquête, établissements ayant au moins 15 employés).

	Employés hors-bureau (cols bleus)	Employés de bureau (cols blancs)
CANADA	58%	14%
QUEBEC	61%	22%
ONTARIO	59%	10%

(ministère du Travail : Conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1966)

Or, l'inégalité existe aussi à l'intérieur de la catégorie des "cols bleus" entre divers secteurs et sous-secteurs.

Pourcentage des salariés "hors-bureau" affectés par des conventions collectives au Québec en 1965 (enquête sur les établissements comptant au moins 15 employés).

Industrie minière	78%	Electricité, gaz, eau	91%
Manufactures	68%	Commerce	26%
Transports	86%	Services	
Téléphone	87%	(secteur non-public)	39%

(Bureau de la statistique du Québec : Conditions de travail dans les industries du Québec, 1965. Partie 4)

Les chiffres correspondants pour les employés de bureau au Québec varient entre 1 pour cent dans la finance et 51% dans les services d'utilité publique, en passant par 10% dans les manufactures et 4% dans le commerce et les mines.

Regardons maintenant les chiffres concernant les principales industries manufacturières (travailleurs d'usine) au Québec.

Pourcentage des travailleurs d'usine affectés par des conventions collectives au Québec, 1965.

Coton	97%	Vêtements pour hommes	61%
Pâtes et papier	92%	Laiteries	60%
Tabac	92%	Produits chimiques	56%
Avionnerie	91%	Vêtements pour femmes	53%
Appareils électriques	85%	Imprimerie et édition	53%
Métaux non-ferreux	85%	Boulangerie	52%
Chantiers navals	84%	Raffineries du pétrole	46%
Brevages	87%	Scieries	41%
Produits du fer et de l'acier	71%	Chaussure	37%
Salaisons	71%	Bonneterie	32%
Textiles synthétiques	67%	Meuble	29%

Finalement, ces disparités inter-sectorielles se traduisent sur le plan régional :

Pourcentage des employés régis par des conventions collectives au Québec, 1965 (ensemble des industries)

Région	Employés "hors-bureau"	Employés de bureau
Bas St-Laurent-Gaspésie	46%	19%
Saguenay-Lac St-Jean	80%	24%
Québec	56%	15%
Trois-Rivières - Mauricie	72%	15%
Cantons de l'Est	66%	10%
Montréal	56%	12%
Outaouais	75%	14%
Nord-Ouest	61%	5%
Côte-Nord - Nouveau-Québec	78%	9%

L'apport du syndicalisme à la situation des non-syndiqués

Afin de mieux cerner cet aspect très large, complexe et fort controversé, séparons-le en deux, à savoir :

- L'impact du syndicalisme sur les salaires et conditions de travail des non-syndiqués;
- Les effets de l'action syndicale sur d'autres aspects de la situation des travailleurs non-syndiqués.

Salaires et conditions de travail

On se laisse tenter, parfois, par l'idée que les non-syndiqués soient nécessairement les "exploités", par excellence, à la différence des travailleurs syndiqués qui, eux, parviennent à diminuer le degré de leur "exploitation".

Autrement dit, on suppose que les salaires et les conditions de travail des salariés non-syndiqués sont inévitablement inférieurs à ceux des syndiqués et que l'implantation du syndicalisme dans une entreprise doit nécessairement apporter des améliorations en fait de salaires et conditions de travail.

Si ceci était vrai, ou aurait vite répondu à notre question. Mais il s'agit plutôt de savoir si les "normes" syndicales, les augmentations de salaires et les améliorations dans les conditions obtenues par les négociations collectives ont une influence sur les salaires et les conditions de travail des salariés non-syndiqués, même s'ils ne se syndiquent pas.

Il faut dire que les économistes sont loin de faire l'unanimité là-dessus. Certains soutiennent qu'à long terme le syndicalisme n'a pas un effet important sur le niveau ou sur l'évolution des salaires, ceux-ci étant déterminés par d'autres facteurs, conjoncturels, technologiques, etc. D'autres spécialistes optent pour une thèse contraire. Pour ce qui nous intéresse dans le moment, c'est plutôt l'effet à court terme qui est en question.

Sur cet aspect, je crois que l'on est généralement d'accord sur le fait qu'il y a un impact sur les salaires, et surtout sur les conditions de travail et plus notamment les heures de travail, des salariés non-syndiqués. Mais quel est cet impact, le degré de cette influence? Malheureusement, il faudrait des études poussées pour y répondre.

On sait, par ailleurs, qu'il n'y a pas nécessairement de relation précise et directe entre le taux de syndicalisation et le niveau des salaires, car il y a trop d'autres facteurs qui interviennent.

Si, par exemple, on prenait deux industries comme le textile-coton et les produits du tabac, qui se ressemblent sous certains aspects (proportion des effectifs syndicaux, proportion de la main-d'oeuvre féminine, proportion des travailleurs qualifiés et de production), on trouverait que ces deux industries, toutes deux très fortement syndiquées, ne se ressemblent point sur le plan des salaires.

	Travailleurs d'usine gains horaires moyens (1966)		Employés de bureau Salaire hebdomadaire moyen (1966)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Textile-coton	\$2.03	\$1.61	\$ 96.67	\$ 62.56
Produits du tabac	\$2.71	\$2.47	\$117.43	\$102.54

(B.F.S. : Earnings and Hours of Work in Manufacturing, 1966).

Il est vrai, pourtant, que dans certaines industries en perte de vitesse (chaussure, scieries) on trouve une correspondance ou coïncidence entre les niveaux relativement bas et des salaires et de l'implantation syndicale. Peut-on parler d'une relation de cause à effet? Difficilement, car l'absence relative du syndicalisme dans ces industries peut être un "symptôme" du même ensemble de facteurs qui se reflète dans le niveau des salaires, ce dernier étant donc peu susceptible d'être radicalement modifié par le syndicalisme et son action revendicative.

Ceci dit, il paraît assez évident, en principe et dans les faits, que dans une conjoncture économique "favorable" de forte demande sur le marché du travail, les augmentations de salaires obtenues par les syndiqués sont "transmises" aux non-syndiqués, surtout ceux dans le "voisinage économique". Mentionnons trois cas typiques dont parle l'économiste américain Albert Rees (Economics of Trade Unionism, Chicago, 1967 — pages 104-105).

- Une augmentation de salaires négociée pour les travailleurs syndiqués de l'usine est accordée "volontairement" aux employés de bureau non-syndiqués dans la même entreprise, ceci afin de conserver la relation entre les deux échelles de salaire et en même temps pour empêcher l'implantation d'un syndicat parmi les employés de bureau.

- Dans une industrie fortement syndiquée, les entreprises non-syndiquées suivent le "pattern" établi par les entreprises syndiquées, afin de maintenir le statu-quo.

- Dans un marché de travail fortement syndiqué, les entreprises non-syndiquées sont obligées de suivre l'exemple des employeurs syndiqués afin de conserver leur main-d'oeuvre (à condition que celle-ci soit "mobile").

Ajoutons que le syndicalisme et l'existence des échelles de salaire négociées pour une durée de deux ou trois ans ont une influence "stabilisatrice" sur les salaires des non-syndiqués du "voisinage économique" en ce sens, que ces échelles résistent à l'effet d'un marché du travail "défavorable".

Les décrets

Un cas frappant (et unique sur ce continent) de l'influence des négociations collectives sur les salaires et conditions de travail des salariés non-syndiqués est celui des "décrets" promulgués en vertu de la loi de l'extension juridique des conventions collectives.

Il s'agit en, quelque sorte, de l'institutionnalisation, sous une forme bien particulière, de l'impact syndical sur les salaires des non-syndiqués.

En effet, sur les quelque 270,000 salariés québécois assujettis à des décrets (au 31 mars 1966, rapport du ministère du Travail, 1965-66) au moins 150,000 sont non-syndiqués, soit 60% du total. Bien qu'une certaine fraction de ceux-ci travaille dans des entreprises "syndiquées" (où il y a une convention particulière), la plupart se retrouvent, sans doute, dans des entreprises "non-syndiquées". Il est vrai, comme nous venons de mentionner, que la "transmission" des salaires et conditions de travail négociées aux non-syndiqués ne se fait qu'en

partie, les décrets ne fixant que les normes minimales. Puis, il y a toujours la possibilité de négocier des conventions particulières apportant des salaires au-dessus des échelles de base. Mais, dans les faits, dans plusieurs cas — dont celui de la construction — les salaires et conditions de travail établis par les décrets tendent à devenir ceux en vigueur pour tous.

Le salaire minimum

Enfin, on devrait signaler l'influence syndicale sur les salaires des non-syndiqués par le truchement de la loi du salaire minimum et ses ordonnances. Il s'agit ici, bien entendu, d'un impact moins direct, mais non moins réel.

L'évolution rapide vers la hausse des salaires élargit énormément l'écart entre le salaire minimum et le "taux courant" établi par l'action syndicale, surtout dans les secteurs ou marchés du travail fortement syndiqués ou influencés par l'action revendicative des syndicats. Les syndicats exercent une forte pression sur le gouvernement pour relever le salaire minimum afin de diminuer ou empêcher la menace de cette "concurrence déloyale". Dans ces démarches, les syndicats peuvent trouver un appui important parmi "leurs" patrons.

Si plusieurs économistes ne sont pas convaincus que le syndicalisme puisse avoir une influence déterminante et permanente sur l'évolution des salaires, on est généralement d'accord sur l'impact syndical dans le domaine des heures de travail et des conditions de travail, surtout les "avantages marginaux". Comme le fait remarquer l'économiste S. Ostry, un employeur, en l'absence d'un syndicat, pourrait au besoin augmenter les salaires de **certaines employés** et pour un temps déterminé, à cause d'une pénurie de main-d'oeuvre; mais la réduction des heures de travail et l'octroi des "avantages marginaux", par leur nature, doivent s'appliquer à **tous** les employés et sont irréversibles. (H.D. Woods et S. Ostry: Labour Policy and Labour Economics in Canada, Toronto, 1962, pages 334-335).

Ceci dit, il faut noter que, d'après les rapports sur les conditions de travail, il semble y avoir une certaine relation entre le taux de syndicalisation dans une industrie et la généralisation de certaines conditions de travail "avancées", la troisième semaine de vacances après 10 ans de service, quatre semaines de vacances après 20 ans de service, etc.

Législation sociale

A part de la "transmission" des augmentations de salaires et des améliorations des conditions de travail, le syndicalisme apporte une contribution importante sur le plan de la législation sociale (et parfois de son administration). Dans la mesure où telle législation complète ou se substitue aux avantages prévus par la convention collective, les salariés non-syndiqués en retirent un bénéfice tout particulier.

Le cas du régime des rentes de retraite mérite d'être signalé sous ce rapport tout comme celui de l'assurance-hospitalisation et de l'éventuelle assurance-maladie.

Dans ces cas, on pourrait parler de la transformation ou la transposition sur le plan de la **société** d'un avantage qui relevait antérieurement de l'**entreprise**, de la négociation collective. Que la pression des syndicats en faveur d'un régime universel des rentes ait été motivée, au début, par le désir de protéger et améliorer les régimes de retraite existant dans les entreprises, n'infirme en rien le fait que cette législation est de nature à favoriser les salariés non-syndiqués en leur assurant un revenu lors de la cessation du travail pour cause de l'âge.

Ou pourrait aussi citer l'exemple de la loi des accidents du travail qui a subi des améliorations à la faveur de l'activité syndicale. Par contre, il y a lieu de mentionner que les non-syndiqués se trouvent défavorisés par rapport aux syndiqués parce que les premiers n'ont pas la possibilité de faire valoir leurs intérêts et point de vue auprès des autorités administratives.



le vocabulaire des relations de travail

l'expression juste

Période de référence

Un travailleur acquiert progressivement le droit à un congé annuel au cours d'une période de 12 mois, habituellement à raison de tant de jours par mois de service. Dans nos conventions collectives, cette période est appelée de différentes façons, par exemple période de qualification, période de classification ou période de services continus donnant droit à des congés payés.

En français, l'expression courante est *période de référence* qui signifie le temps pendant lequel un salarié acquiert progressivement le droit à un congé annuel intégral. Les ordonnances de la Commission du salaire minimum et de nombreuses conventions collectives dans le Québec établissent que la *période de référence* est comprise entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

x—x—x—x

Ordre des départs

Dans les articles d'une convention collective qui traitent des congés payés annuels, il y en a habituellement un qui précise dans quel ordre les travailleurs vont prendre leur congé. En français, cet article porte habituellement le titre de *ordre des départs*. Souvent

l'employeur fixe l'ordre des départs après consultation des représentants syndicaux et compte-tenu de la durée des services chez l'employeur. L'ordre des départs est habituellement affiché et communiqué à chaque bénéficiaire à l'avance.

Dans nos conventions collectives, on rencontre toutes sortes d'appellations pour désigner pareil sujet, par exemple: ordonnance des vacances, prise des congés, etc. Il est plus simple et plus juste de parler à ce moment de l'*ordre des départs*.

x—x—x—x

Pause-café

Dans un grand nombre d'entreprises, tant dans les usines que dans les bureaux, les travailleurs jouissent d'une période de repos que l'on appelle en français *pause-café*. Il faut éviter de parler de *coffee-brake* ou encore de *brake*. N'est-ce pas plus reposant de parler de la pause-café?

Grief

Quelqu'un nous a signalé qu'on ne rencontre à peu près jamais le mot *grief* dans la littérature juridique française, mais plutôt le mot *réclamation*.

Au Québec, le Code du Travail définit le mot *grief* comme étant toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. Evidemment, le mot *grief* est une traduction du mot *grievance* ou encore du mot *complaint* qui est aussi utilisé en anglais. Certains prétendent qu'il faut faire une distinction entre grief et réclamation et précisent qu'un ouvrier formule une revendication parce qu'il a un grief ou un sujet de plainte ou de doléance.

A ce compte, on pourrait dire que le Code de Travail a donné au mot *grief* le sens de réclamation proprement dite alors que le sens commun de ce mot désigne plutôt celui de sujet de plainte ou de motif de revendiquer. En effet, un ouvrier peut avoir un grief contre son employeur, c'est-à-dire des raisons de se plaindre ou de revendiquer, mais décider de ne pas faire de réclamation.

Cependant, à tout prendre, nous croyons que cette extension de sens que le Code du Travail donne au mot *grief* n'est pas grave, que ce mot est parfaitement acceptable et qu'il n'y a pas de quoi fouetter un chat.

x—x—x—x

Remède — Réparation

Lorsqu'un ouvrier fait un grief, il formule habituellement sa réclamation, c'est-à-dire qu'il indique à l'employeur ce qu'il désire. Il mentionne également les articles de la convention collective qu'il invoque à l'appui de sa demande. Enfin, il conclut par la réparation ce qu'il désire obtenir.

On lit dans plusieurs conventions collectives que l'ouvrier qui fait un grief demande à l'employeur d'apporter un remède. Il s'agit là d'un calque de l'anglais *remedy* et en français, il faut parler de *réparation*.

x—x—x—x

Procédure de règlement des griefs

L'expression *procédure de règlement des griefs* ne se rencontre qu'au Québec. Certaines personnes nous ont signalé que le mot *procédure* ne devrait pas être employé dans les conventions collectives parce qu'il s'agit d'un terme de droit qui désigne la forme suivant laquelle les affaires doivent être instruites devant les tribunaux.

On a alors suggéré de dire *mode de règlement des griefs* ou *méthode de règlement des griefs*. Nous croyons qu'il est parfaitement correct de donner comme titre à l'article qui traite du règlement des griefs celui de *mode de règlement des griefs* ou de *méthode de règlement des griefs*. Cependant, nous croyons que le mot *procédure* est également acceptable.

x—x—x—x

Stage — Stade (règlement des griefs)

Comme nous venons de le dire, la procédure de réclamation comporte des discussions entre les représentants du syndicat et ceux de l'administration,

à différents niveaux, soit : à partir du contremaître jusqu'à la direction même de l'entreprise.

On peut appeler ces différentes démarches les stades, les degrés ou les étapes de la procédure de règlement de griefs. Il faut éviter cependant de parler de *stage* parce qu'il s'agit alors d'un calque de l'anglais *stage*. Le mot *stage* en français n'a pas le même sens qu'en anglais. Il désigne plutôt une période d'initiation pratique à une profession ou à un travail intellectuel ou spécialisé.

x—x—x—x

To initiate a grievance — Commencer un grief

Voilà une expression qui apparaît dans quelques conventions collectives et que l'on entend malheureusement de temps en temps. Encore une fois, il s'agit d'une traduction littérale d'un mot anglais.

Le verbe français *initier* signifie généralement : *mettre au courant d'une science, d'un art, etc.* ou encore *admettre à la connaissance des pratiques secrètes d'une association*.

Par ailleurs, le verbe anglais *to initiate* signifie en français : *introduire, mettre en action, lancer, etc.* Ainsi l'Anglais dit : *to initiate* là où le Français dira : *instituer des poursuites, lancer une entreprise, inaugurer une politique, prendre l'initiative d'une réforme, instaurer des mesures, ouvrir des négociations, etc.*

Dans le présent cas, *to initiate a grievance* pourrait se rendre tout simplement par *commencer un grief, faire ou déposer un grief*.

x—x—x—x

Grief référé à l'arbitrage

Beaucoup de gens aiment dire qu'ils ont référé des griefs à l'arbitrage. A ce moment, ces gens traduisent de l'anglais *to refer*. En français, on soumet un grief à l'arbitrage, on saisit le conseil d'arbitrage d'un grief ou on renvoie un grief devant un tribunal.

Le mot *référer* est évidemment un mot français, mais il n'a pas le sens qu'on lui prête dans l'expression mentionnée à l'alinéa précédent.

(A SUIVRE)

le travail

du permanent

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN.

Responsable : Service de l'information et des communications de la CSN.

Composition et impression : Les Editions du Richelieu Limitée
100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.

Tél. : Saint-Jean 347-5326
Montréal 658-0613

92