



DOC
CA1
EA9
R134
FRE
août 1973

Pages documentaires

N° 134
(Août 1973)

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures

MAR 30 1973

RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER À LA BIBLIOTHÈQUE DU MINISTÈRE

LES SYNDICATS OUVRIERS AU CANADA

Effectifs et organisation

Les syndicats ouvriers canadiens ont connu une expansion constante depuis leurs débuts et ils comptent aujourd'hui deux millions et quart d'adhérents. Ce chiffre représente plus de 33 p. 100 des travailleurs rémunérés autres que les travailleurs agricoles et plus de 26 p. 100 de la population active¹.

Il se trouve des syndiqués un peu partout au Canada, mais il va de soi que c'est dans les provinces les plus industrialisées qu'ils sont le plus nombreux. Près des deux tiers se trouvent au Québec et en Ontario². Parmi les centres urbains, Montréal, avec 299,000 syndiqués, occupe la première place; viennent ensuite Toronto avec 266,000 et Vancouver avec 131,100.

Parmi les industries, c'est celle de la fabrication qui compte le plus grand nombre de syndiqués, suivie des transports, des communications et autres services d'utilité publique. Toutefois, si l'on considère le nombre des syndiqués par rapport à l'ensemble des employés, c'est l'administration publique (72.1 p. 100) qui est en tête, suivie de la construction (70.6 p. 100) et de l'exploitation forestière (58.5 p. 100). L'agriculture et les finances, les assurances et le secteur immobilier accusent les effectifs syndicaux les moins nombreux³.

Les organisations syndicales étaient connues au Canada depuis le début du XIXe siècle, mais le mouvement est demeuré fragmenté jusque vers la fin du siècle par le jeu de plusieurs facteurs. Premièrement, l'économie était surtout une économie agraire orientée vers l'individualisme. Deuxièmement, la population était clairsemée et répartie sur un vaste territoire, où les réseaux de transport et de communication n'étaient que partiellement installés. Troisièmement, la population active se composait de personnes de race, de religion et de langue sensiblement différentes. Quatrièmement, l'activité syndicale s'est trouvée gênée par la doctrine du droit commun britannique selon laquelle les syndicats étaient des ligues portant atteinte à la liberté du commerce.

1 Voir tableau 1, page 12.

2 Voir tableau 5, page 16.

3 Voir tableau 6, page 17.

53425016

Ce n'est qu'au cours des trois dernières décennies du siècle que des liens d'unité furent établis sous forme de syndicats nationaux et internationaux s'étendant à tout le pays, de conseils syndicaux locaux réunissant les syndicats d'une localité et d'une organisation centrale nationale. Même alors, et même après la levée de certaines restrictions légales, le progrès de la syndicalisation a été lent. Les syndicats avaient tendance à se concentrer sur l'organisation, par métier, des ouvriers qualifiés, et jusque bien avant dans le XXe siècle la majeure partie des manoeuvres spécialisés et des travailleurs non qualifiés, pourtant en progression rapide, demeuraient encore en dehors du mouvement. Vers la fin des années 1930, les efforts déployés par les syndicats industriels nouvellement formés donnaient lieu à une période d'expansion qui, si ce n'est un certain ralentissement au début des années 1960, s'est étendue jusqu'à ce jour.

Depuis ses débuts, le mouvement ouvrier canadien a été étroitement lié à celui des États-Unis et, au cours de sa période de formation, les travailleurs immigrants de la Grande-Bretagne ont sensiblement contribué à l'organisation des travailleurs de notre pays. Ces influences ont été incorporées à un mouvement qui est toutefois bien canadien de caractère.

La section locale, qui se compose des employés d'une usine ou d'une localité particulière, est l'unité de base de l'organisation syndicale. Ses membres peuvent exercer une profession ou un métier particulier (syndicat de métier) ou peuvent comprendre tous les travailleurs d'une usine ou d'une industrie sans égard à la profession ou au métier (syndicat d'industrie). Ils versent des cotisations à leur section et élisent les dirigeants qui, en retour, s'occupent de l'administration générale, y compris les relations entre leur section locale et l'employeur dont ils représentent les travailleurs. Les membres exercent leurs droits lors des réunions ordinaires de l'organisation locale qui peut se composer d'un à plusieurs milliers d'adhérents. Dans la plupart des cas, la section locale est une succursale mais fait partie intégrante d'un syndicat plus vaste d'envergure internationale, nationale ou régionale. Certaines sections locales, toutefois, sont des sections qui sont organisées par une centrale syndicale et reçoivent leur charte de cette dernière. Quelques-unes sont des organisations locales indépendantes qui ne sont affiliées à aucune organisation syndicale.

Au Canada la majorité des syndiqués se trouvent dans des sections locales à charte reçue de syndicats internationaux, c'est-à-dire de syndicats dont le bureau principal est aux États-Unis mais ayant des sections locales tant là qu'au Canada (62 p. 100 des membres). Environ le tiers des membres (34.9 p. 100) se trouvent dans des syndicats nationaux ou régionaux qui limitent leurs activités au

pays. Les autres font partie de sections locales à charte directe accordée par une centrale syndicale (0.6 p. 100) ou des organisations locales indépendantes (2.5 p. 100)⁴.

Les syndicats internationaux, nationaux et régionaux mettent sur pied des sections locales et leur accordent une charte dans les industries ou métiers désignés dans leurs statuts. Ils fixent une politique générale, aident les sections dans la conduite de leurs affaires et coordonnent leurs activités. Les fonds proviennent des sections locales, sous forme de droits *per capita* et on tient à intervalles réguliers des réunions de délégués des sections locales au cours desquelles on fixe une politique générale et on procède à l'élection des dirigeants.

Il peut y avoir diverses structures entre la section locale et son organisation centrale, selon le genre de syndicat et l'industrie et les professions qu'il sert. Les syndicats de cheminots, par exemple, ont des commissions conjointes dans des domaines particuliers et certains syndicats industriels, comme celui des Travailleurs unis de l'automobile, ont établi des conseils qui s'occupent de secteurs particuliers de l'industrie. Certains syndicats nationaux ont établi des conseils provinciaux et régionaux auxiliaires qui veillent aux besoins des sections locales sur le plan géographique. Certains syndicats internationaux ont établi des conseils de district (ou régionaux) canadiens qui agissent au nom de l'ensemble de leurs effectifs canadiens, tandis que d'autres ont établi deux districts ou plus où sont répartis leurs effectifs canadiens. Dans certains cas, des sections locales canadiennes font partie des mêmes districts que les sections locales des États américains avoisinants. La tendance, toutefois, est d'établir des districts à la grandeur du Canada qui jouissent d'une autonomie considérable.

Il y a deux grandes centrales syndicales sur le plan national, le Congrès du Travail du Canada (CTC) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN)⁵. Il coordonnent les activités de leurs syndicats affiliés (entre autres choses, les relations entre ces syndicats et les gouvernements) et établissent, sur le plan international, des relations avec les travailleurs syndiqués d'autres pays. Ces deux centrales organisent des congrès bisannuels auxquels assistent les délégués des syndicats affiliés, au cours desquels on fixe la politique à suivre et on procède à l'élection des dirigeants. Les fonds des centrales proviennent d'un droit *per capita* versé par les syndicats affiliés. Il se trouve des syndicats affiliés au CTC dans toutes les provinces et ils représentent environ les trois quarts de l'ensemble des adhérents syndicaux au Canada. La plupart sont des syndicats internationaux qui sont également affiliés à la FAT-COI

4 Voir tableau 3, page 14.

5 Un troisième centrale syndicale, composée de syndicats jusqu'à récemment affiliés à CSN a été fondée en 1972.

aux États-Unis. La CSN, dont les syndicats affiliés exercent leur activité surtout dans la province de Québec, et dont aucun n'est affilié à des syndicats internationaux, englobe environ un dixième de l'ensemble des adhérents syndicaux au Canada et environ un tiers de l'ensemble des syndiqués dans la province de Québec. Les autres membres font partie de syndicats qui ne sont affiliés à aucune des deux centrales⁶.

Les deux centrales syndicales nationales établissent des conseils syndicaux locaux dans les principales régions urbaines et le CTC a établi une fédération provinciale des travailleurs dans chacune des provinces. Ces organismes coordonnent les activités des sections locales des syndicats affiliés sur les plans municipal et provincial et leurs fonds proviennent d'un droit *per capita* versé par les syndicats affiliés qui relèvent de leur compétence.

En ce qui touche l'activité politique, le CTC est en rapport étroit avec le parti néo-démocrate, auquel bon nombre de ses adhérents sont affiliés. La CSN n'est liée à aucun parti politique particulier.

Par l'entremise de la CTC et de la CSN, la plupart des syndicats canadiens sont en rapport avec des syndiqués dans d'autres parties du monde. La CTC est membre de la Confédération internationale des syndicats libres, qui a des syndicats affiliés dans plus de 100 pays et la CSN est affiliée à la Confédération mondiale du Travail, qui compte des syndicats ouvriers dans plus de 70 pays. Certains syndicats nationaux et internationaux sont également membres des Secrétariats professionnels internationaux (CISL), comme la Fédération internationale des travailleurs du transport, ou d'une Internationale de métier (CMT), telle que la Fédération internationale des syndicats des métallurgistes chrétiens.

La législation en matière de relations du travail

La répartition constitutionnelle des pouvoirs entre les gouvernements fédéral et provinciaux complique les lois concernant les relations du travail au Canada. En ce qui touche les questions ouvrières, la compétence du Parlement fédéral s'étend à un nombre relativement restreint d'industries, principalement la navigation, les banques, les transports et les communications interprovinciaux et internationaux, et à un certain nombre d'autres domaines que le "Parlement du Canada déclare être à l'avantage du Canada en général, ou de plus d'une province". Les autres industries, dont la fabrication, les mines, la construction et le commerce, ressortissent à la compétence des gouvernements provinciaux. Onze autorités législatives, (le fédéral et chacune des dix provinces), ont donc droit de regard sur les questions ouvrières. Malgré cela, les lois ont évolué à peu près dans le même sens.

⁶ Voir tableau 2, page 13.

au besoin, pour connaître d'un différend. Les rapports auxquels la conciliation ou la médiation donne lieu sont habituellement portés à l'attention du public et les grèves ou lock-out survenant avant une période de temps stipulée après la publication du rapport sont illégaux.

En 1944, en vertu de l'arrêté en conseil C.P. 1003, le gouvernement fédéral établissait un mécanisme pour aider et encourager la négociation collective entre syndicats et employeurs. L'arrêté incorporait les droits déjà établis des employés de se syndiquer et la procédure de conciliation obligatoire dans un cadre législatif prévoyant la convention collective. Cette mesure législative s'inspirait dans une large mesure des lois adoptées aux États-Unis et prévoyait sommairement que:

- (1) certaines pratiques déterminées qui tendaient à interdire la liberté d'association étaient illégales;
- (2) un syndicat qui représentait la majorité des employés dans une unité de négociation appropriée aurait le droit d'être accrédité agent négociateur exclusif de cette unité;
- (3) un employeur serait tenu de négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité pour représenter une unité de ses employés;
- (4) une grève ou un lock-out, comme il a déjà été dit, ne serait pas légal tant que les parties ne se seraient pas conformées aux procédures de conciliation;
- (5) un conseil serait établi pour appliquer la loi.

Après la Seconde Guerre mondiale, les principes de l'arrêté étaient adoptés dans une large mesure dans les lois provinciales et dans la loi fédérale sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, votée en 1948. Bien que les lois tant provinciales que fédérales aient été modifiées au cours des quelques dernières années, les principes généraux adoptés au cours des années 1940 valent encore aujourd'hui. (La conciliation obligatoire comme condition préalable à une grève légale n'existe pas dans la loi de la Saskatchewan et a récemment été supprimée de la loi du Manitoba.)

Négociation collective Le but d'un syndicat ouvrier est de maintenir et d'améliorer les taux de salaire et les autres conditions d'emploi, et c'est ce qu'il fait principalement par voie de négociation collective avec l'employeur.

Avant de pouvoir entretenir des relations avec l'employeur en matière de négociation, un syndicat doit normalement demander au Conseil des relations du travail approprié, fédéral ou provincial, d'être légalement accrédité agent négociateur d'une unité particulière d'employés. Si le Conseil est convaincu que l'unité de négociation d'employés au nom de laquelle l'accréditation est sollicitée est habile à négocier collectivement et que la majorité des employés de cette unité ont autorisé le syndicat à les représenter, ce que ce dernier sera appelé à prouver, l'accréditation est normalement accordée. Dans certains cas précisés dans la loi, les Conseils peuvent ordonner que la question de savoir si un syndicat représente ou ne représente pas la majorité des employés sera tranchée par voie de scrutin secret. Ce qui constitue une unité d'employés habile à négocier collectivement est, dans une large mesure, laissé à la discrétion des Conseils des relations du travail, mais la loi peut formellement exclure certaines catégories d'employés, particulièrement les personnes qui exercent des fonctions de direction et celles employées à titre confidentiel relativement aux relations du travail.

L'accréditation confère au syndicat le droit exclusif de négocier collectivement au nom de cette unité d'employés, droit qu'il conserve jusqu'à ce que son accréditation soit révoquée. La révocation d'un certificat d'accréditation peut se faire de deux façons:

- a) Un autre syndicat demande d'être accrédité et est accrédité en tant que représentant de la majorité des employés dans l'unité de négociation; il devient alors le représentant exclusif des employés à la place de l'ancien agent négociateur.
- b) Une demande de révocation, selon laquelle la majorité des employés ne désirent plus être représentés par le syndicat, est adressée en conformité de la loi et accueillie par le Conseil des relations du travail; dans ce cas, les employés reviennent à l'état de groupe qui n'est représenté par aucun syndicat.

La Loi sur les relations du travail au Canada porte que, lorsqu'il a été accrédité agent négociateur d'une unité d'employés le syndicat peut, par avis, requérir l'employeur d'entamer des négociations collectives. L'employeur qui reçoit cet avis est tenu de commencer des négociations collectives dans un certain délai, que précise la loi, après la réception de l'avis. Si les parties tombent d'accord par voie de négociation, les modalités de l'accord sont indiquées dans une convention collective que signent les deux parties, laquelle entrera en vigueur à la date fixée et, de même, prendra fin à la date fixée. En règle générale, cependant, les lois canadiennes

Le régime législatif canadien en matière de relations du travail est fondé sur trois grands principes énoncés au cours d'une période de cent ans. Premièrement, par suite des modifications législatives apportées à compter des années 1870 et inspirées des lois britanniques adoptées plus tôt, l'interdiction qui frappait les syndicats en vertu du droit commun a cédé la place à la reconnaissance légale du droit d'association des travailleurs. Deuxièmement, les lois adoptées au début du siècle prévoyaient des services gouvernementaux de conciliation et les arrêts de travail étaient illégaux tant qu'on ne s'était pas conformé à la procédure de conciliation. Troisièmement, se fondant sur les résultats obtenus aux États-Unis, on a commencé à encourager l'insertion de dispositions relatives au procédé de convention collective dans les lois adoptées par les autorités législatives au cours des années 1940.

En 1872, le Parlement, à la suite d'une grève et de l'imposition de peines d'emprisonnement aux dirigeants syndicaux, adoptait la Loi sur les syndicats ouvriers, laquelle, semblable à une loi britannique adoptée l'année précédente, déclarait que les syndicats ouvriers ne seraient plus passibles d'être poursuivis en justice pour atteinte à la liberté du commerce. En 1876, des modifications apportées à la "Loi modifiant le Droit pénal" rendait légal le piquetage paisible. Ainsi, les grands obstacles légaux à la participation des employés à l'activité syndicale étaient levés.

L'adoption en 1907 de la Loi sur les enquêtes visant les différends du travail, qui jetait les bases du régime actuel de conciliation obligatoire, est une autre mesure qui a contribué au développement de la législation en matière de relations du travail au Canada. Au début, seulement des services d'utilité publique déterminés étaient visés, mais l'application du principe est aujourd'hui plus vaste. En 1925, on a déclaré la loi inconstitutionnelle quant à son application aux industries ressortissant à l'autorité législative provinciale. Par la suite, cependant, la plupart des provinces ont incorporé la conciliation obligatoire dans leur législation respective.

Le régime de conciliation, maintenant "fort en usage", prévoit que lorsqu'un syndicat et un employeur ne peuvent aboutir à un accord par voie de négociation directe, la grève ou le lockout ne peut être légal qu'après que la procédure de conciliation a suivi son cours. La procédure, qui varie selon l'autorité législative, consiste à déférer un différend à un conciliateur, un médiateur ou une commission de conciliation, ou une "variante" de ceux-ci. Les conciliateurs ou les médiateurs sont des fonctionnaires permanents de l'autorité législative concernée, tandis que la commission de conciliation est un organe tripartite spécial, composé d'un président impartial et d'un représentant de chacune des parties, et établi dans chaque cas,

sur les relations du travail stipulent qu'une convention collective doit demeurer en vigueur pour une période d'au moins un an. Une convention collective lie les parties en cause et, d'une manière générale, les grèves et les lock-out pendant sa période d'application sont illégaux. Ainsi, la loi canadienne porte habituellement que les conventions collectives renferment une procédure de règlement des griefs qui pourraient survenir alors que la convention est en cours et, au besoin, le recours à l'arbitrage obligatoire.

Lorsque les parties ne peuvent tomber d'accord par voie de négociations bilatérales, elles sont tenues, sauf en Saskatchewan et au Manitoba, d'avoir recours à la conciliation pour régler leurs différends, dont mention a déjà été faite. Une grève ou un lock-out ne peut être légalement déclaré avant qu'un certain nombre de jours ne se soient écoulés après que la conciliation est terminée.

La négociation collective au Canada est en grande partie décentralisée. Il en découle que la plupart des conventions collectives sont conclues entre un employeur et un syndicat agissant au nom des employés d'un seul établissement. Il se trouve, néanmoins, un nombre restreint d'industries, comme celles de la construction, celle de la confection de vêtements et celles de l'abattage et du débit du bois, où la négociation englobe des employés d'un grand nombre d'entreprises situées dans une localité ou une région géographique. Il arrive dans certains de ces cas que la négociation concerne plusieurs syndicats distincts, chacun représentant les ouvriers d'un métier particulier ou tout autre groupe d'employés. Il se présente également d'autres cas où une convention collective vise plusieurs ou tous les établissements d'une certaine société, surtout lorsque les établissements sont assez rapprochés les uns des autres. Enfin, les unités de négociations dans quelques sociétés, particulièrement dans les domaines du transport et des communications nationaux, sont des unités de négociation par compagnie, bien que les différents groupes d'employés jouissent de conventions distinctes. C'est le cas des cheminots, par exemple. Les chemins de fer ont effectivement conclu des conventions par entreprises visant distinctement les travailleurs du service itinérant, les travailleurs du service non itinérant, les ouvriers de métier d'ateliers, etc. La négociation collective à l'échelle du pays, dans une même industrie, n'a pas encore cours au pays.

D'une manière générale, le champ d'application des conventions collectives au Canada est plus vaste que celui de bon nombre de pays en dehors de l'Amérique du Nord. Le fait que quelques-unes du vaste éventail de questions qu'elles englobent peuvent être matière à législation dans d'autres pays explique en partie cet état de choses.

Il est impossible, ici, de s'arrêter sur le grand nombre de sujets qui peuvent entrer dans le champ d'application d'une convention collective. Il est toutefois fait mention ci-après de certaines des plus importantes questions dont traitent la plupart des conventions: salaires, durée du travail, heures supplémentaires, congé annuel payé, jours fériés, indemnités d'assurance-maladie et de bien-être, ancienneté, sécurité syndicale, procédure applicable aux griefs.

La question des salaires fait toujours l'objet de négociations collectives et, en général, les conventions collectives renferment des échelles de salaires détaillées, c'est-à-dire une liste des occupations visées par la convention et le taux horaire, journalier, hebdomadaire, à la pièce, etc, selon le cas, qui doit être versé à chacun. Les échelles font également voir les rajustements de salaire effectués durant la période d'application de la convention et les dates auxquelles elles entrent en vigueur.

Les périodes de travail au cours desquelles s'appliquent les taux sont habituellement indiquées en heures par jour et par semaine, et en jours par semaine. Presque toutes les conventions exigent que toutes les heures fournies en sus des heures normales soient rémunérées à des taux majorés -- taux normal majoré de moitié ou au taux normal doublé -- dans des circonstances déterminées. Les conventions collectives peuvent également établir des règlements, plus ou moins détaillés, relatifs aux heures d'entrée et de départ, aux périodes de repas, aux périodes de repos et, en cas de travail par postes, les particularités relatives au roulement des postes et le montant des primes à verser aux postes du soir et de nuit.

Dans la majorité des cas, les conventions collectives au Canada prévoient des congés annuels payés. En général, le nombre de semaines de congé varie selon le nombre d'années de service auprès d'une société. Les employés récemment embauchés jouissent de deux semaines et les plus anciens, de cinq ou six semaines. Un certain nombre de jours fériés payés y sont également stipulés, même si les employés chôment ces jours-là. L'employé qui est tenu de travailler un jour férié est rémunéré à un taux majoré fixé dans la convention. Les conventions prévoient habituellement de 8 à 12 jours fériés payés par année.

Parmi les nombreux genres de prestations-maladie et prestations sociales qui se trouvent dans les conventions collectives au Canada, l'indemnité de maladie ou le congé de maladie, les prestations supplémentaires d'assurance-hospitalisation, les prestations supplémentaires d'assurance médico-chirurgicale, les indemnités supplémentaires de mise à pied et les pensions de retraite sont choses communes.

L'ancienneté élément important en négociations collectives, et ce depuis longtemps, correspond au nombre d'années de service auprès d'une société et confère aux employés certains avantages fondés sur les années de service. Elle peut jouer un rôle important, capital même, lorsqu'il s'agit de promotion, de rétrogradation, de mise à pied, de choix de travail, de poste et de congé annuel.

Les conventions collectives renferment souvent des dispositions relatives à la sécurité syndicale. Ces dispositions peuvent avoir trait à l'adhésion syndicale ou au versement des cotisations syndicales, ou aux deux. Les dispositions relatives à la sécurité syndicale concernant l'adhésion syndicale vont de (i) l'atelier fermé, où seuls des syndiqués peuvent être embauchés et retenus en emploi, à (ii) l'atelier syndical, où les employés sont tenus de devenir membres du syndicat et de le demeurer, au (iii) maintien d'affiliation, en vertu duquel les employés qui sont membres du syndicat quand la convention entre en vigueur doivent demeurer membres durant la période d'application de la convention. En ce qui touche les cotisations syndicales, la sécurité syndicale a trait à un régime en vertu duquel l'employeur déduit (précompte) les cotisations syndicales du salaire de l'employé et remet cet argent au syndicat. Le précompte peut être volontaire, c'est-à-dire qu'il est laissé au gré de l'employé, ou il peut être obligatoire et s'appliquer seulement aux syndiqués ou à tous les employés dans une unité de négociation, qu'ils soient membres du syndicat ou non (formule Rand).

Enfin, presque toutes les conventions renferment une procédure de règlement des griefs. La procédure-type prévoit la présentation du grief par le syndicat à des stades successifs, soit de 2 à 5, de la hiérarchie patronale en vue d'un règlement. S'il est réglé à l'un quelconque de ces stades, l'affaire est close et sans appel. Toutefois, s'il n'est pas réglé après avoir passé par tous les stades prévus, le grief est soumis aux fins d'arbitrage à une tierce partie dont la décision est définitive et exécutoire. C'est ce qu'exigent la plupart des conventions et la plupart des lois canadiennes.

Normes de travail et autres lois protectrices

Bien que l'on compte beaucoup sur la négociation collective pour établir des taux de salaire et d'autres conditions d'emploi au Canada, la législation joue également un rôle important dans la définition des normes minimums en ce qui touche les salaires, la durée du travail, les congés annuels et les jours fériés. Il y a également une volumineuse législation traitant de questions de bien-être, par exemple l'âge minimum d'emploi, les codes de sécurité, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'assurance-chômage et les justes méthodes d'emploi.

D'autres dispositions portent sur la cessation d'emploi individuelle ou collective, l'indemnité de départ, le principe "à travail égal salaire égal" (entre les travailleurs et les travailleuses), le congé de maternité et la protection contre le congédiement ou la mise à pied pour la seule raison de procédures de saisie-arrêt.

Année	Effectifs syndicaux (en milliers)	Effectifs syndicaux actifs (en milliers)	Population civile	Par rapport à la population civile	Par rapport aux travailleurs non agricoles touchant (b)
1971	133	133	100	133	100.0
1972	150	150	100	150	113.6
1973	173	173	100	173	137.3
1974	198	198	100	198	156.5
1975	223	223	100	223	174.7
1976	248	248	100	248	193.9
1977	273	273	100	273	213.5
1978	298	298	100	298	232.5
1979	323	323	100	323	250.4
1980	348	348	100	348	269.2
1981	373	373	100	373	288.0
1982	398	398	100	398	306.8
1983	423	423	100	423	325.6
1984	448	448	100	448	344.4
1985	473	473	100	473	363.2
1986	498	498	100	498	382.0
1987	523	523	100	523	400.8
1988	548	548	100	548	419.6
1989	573	573	100	573	438.4
1990	598	598	100	598	457.2
1991	623	623	100	623	476.0
1992	648	648	100	648	494.8
1993	673	673	100	673	513.6
1994	698	698	100	698	532.4
1995	723	723	100	723	551.2
1996	748	748	100	748	570.0
1997	773	773	100	773	588.8
1998	798	798	100	798	607.6
1999	823	823	100	823	626.4
2000	848	848	100	848	645.2
2001	873	873	100	873	664.0
2002	898	898	100	898	682.8
2003	923	923	100	923	701.6
2004	948	948	100	948	720.4
2005	973	973	100	973	739.2
2006	998	998	100	998	758.0
2007	1023	1023	100	1023	776.8
2008	1048	1048	100	1048	795.6
2009	1073	1073	100	1073	814.4
2010	1098	1098	100	1098	833.2
2011	1123	1123	100	1123	852.0

RP/A

TABLEAU 1

Effectifs syndicaux de 1911 à 1971 et pourcentage des effectifs syndicaux par rapport à la population civile active et à l'ensemble des travailleurs non agricoles touchant un salaire, 1921-1971 (années choisies)

Année	Effectifs syndicaux (en milliers)	Pourcentage des effectifs syndicaux par rapport à la population civile active (a)	Pourcentage des effectifs syndicaux par rapport aux travailleurs non agricoles touchant un salaire (b)
1911	133		
1916	160		
1921	313	9.4	16.0
1926	275	7.5	12.0
1931	311	7.5	15.3
1936	323	7.2	16.2
1941	462	10.3	18.0
1946	832	17.1	27.9
1951 (b)	1,029	19.7	28.4
1952	1,146	21.4	30.2
1953	1,220	23.4	33.0
1954	1,268	24.2	33.8
1955	1,268	23.6	33.7
1956	1,352	24.5	33.3
1957	1,386	24.3	32.4
1958	1,454	24.7	34.2
1959	1,459	24.0	33.3
1960	1,459	23.5	32.3
1961	1,447	22.6	31.6
1962	1,423	22.2	30.2
1963	1,449	22.3	29.8
1964	1,493	22.3	29.4
1965	1,589	23.2	29.7
1966	1,736	24.5	30.7
1967	1,921	26.1	32.3
1968	2,010	26.6	33.1
1969	2,075	26.3	32.5
1970	2,173	27.2	33.6
1971	2,211	26.5	33.3

TABLEAU 2

Répartition des effectifs syndicaux d'après l'affiliation
aux centrales syndicales, 1971

Centrales syndicales	Nombre de sections locales	Effectifs	
		Chiffres	Pourcentage
CTC.....	7,520	1,654,147	74.8
FAT-COI/CTC.....	4,441	1,147,441	51.9
CTC seulement.....	3,079	506,706	22.9
CSN.....	1,109	212,065	9.6
FAT-COI seulement.....	8	531	*
Syndicats internationaux non affiliés.....	301	100,604	4.6
Syndicats nationaux non affiliés.....	989	187,944	8.5
Organisations locales indépendantes.....	129	55,263	2.5
Total.....	10,056	2,210,554	100.0

* Inférieur à 0.1 p. 100

TABLEAU 3

Répartition des effectifs syndicaux d'après le genre
de syndicat et l'affiliation 1971

Genre et affiliation	Nombre de syndicats	Nombre de sections locales	Effectifs	
			Chiffres	Pourcentage
Syndicats internationaux...	99	4,891	1,371,109	62.0
FAT-COI/CTC.....	85	4,441	1,147,441	51.9
CTC seulement.....	4	141	122,533	5.5
FAT-COI seulement.....	4	8	531	*
Syndicats non affiliés..	6	301	100,604	4.6
Syndicats nationaux.....	65	4,899	771,177	34.9
CTC.....	19	2,804	372,090	16.8
CSN.....	12	1,106	211,143	9.6
Syndicats non affiliés..	34	989	187,944	8.5
Syndicats locaux à charte directe.....	137	137	13,005	.6
CTC.....	134	134	12,083	.6
CSN.....	3	3	922	*
Organisations locales indépendantes.....	129	129	55,263	2.5
Total.....	430	10,056	2,210,554	100.0

* Inférieur à 0.1 p. 100

TABLEAU 4

Répartition des syndicats internationaux et nationaux d'après les effectifs, 1971

Marge des effectifs	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
	Nombre de syndicats	Effectifs	Nombre de syndicats	Effectifs	Nombre de syndicats	Effectifs
Moins de 100	9	321	2	161	11	482
100 - 199	2	268	1	126	3	394
200 - 499	5	1,524	4	1,453	9	2,977
500 - 999	6	4,181	1	713	7	4,894
1,000 - 2,499	14	25,084	15	25,239	29	50,323
2,500 - 4,999	11	38,793	11	36,949	22	75,742
5,000 - 9,999	11	76,967	14	104,672	25	181,639
10,000 - 14,999	13	159,300	4	50,396	17	209,696
15,000 - 19,999	8	132,344	5	87,226	13	219,570
20,000 - 29,999	7	158,305	1	28,149	8	186,454
30,000 - 39,999	4	136,395	4	124,127	8	260,522
40,000 - 49,999	3	130,709	--	-----	3	130,709
50,000 - 99,999	4	239,699	1	52,307	5	292,006
100,000 et plus	2	267,219	2	259,659	4	526,878
Total	99	1,371,109	65	771,177	164	2,142,286

TABLEAU 5

Effectifs syndicaux, par province, janvier 1970

Province	Nombre de sections locales	Effectifs syndicaux	Pourcentage du total des effectifs canadiens	Salariés (en milliers)	Pourcentage des salariés dans les syndicats
Terre-Neuve	146	24,831	1.1)	496	29.7
Île-du-Prince-Édouard	50	3,374	0.2)		
Nouvelle-Écosse	449	65,945	3.0)		
Nouveau-Brunswick	401	53,216	2.4)	1,792	32.8
Québec	2,301	587,223	27.0		
Ontario	2,962	802,863	36.9	2,566	31.3
Manitoba	416	83,834	3.9)	969	25.8
Saskatchewan	379	54,325	2.5)		
Alberta	530	112,307	5.2)		
Colombie-Britannique	922	273,998	12.6	698	39.5
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	26	3,295	0.2	n.a.	----
Deux provinces ou plus	70	43,861	2.0	---	----
Sections locales n'ayant pas répondu	718	64,035	2.9	---	----
	9,370	2,173,107	100.0	6,521	33.3

Source

Effectifs syndicaux: "Effectifs syndicaux au Canada en 1970 (Répartition géographique et par industrie), dans la *Gazette du Travail* août 1971.

Salariés: Bureau fédéral de la statistique, *La population active*, janvier 1970.

TABLEAU 6

Effectifs syndicaux par industrie, janvier 1970

Industrie	Nombre de sections locales	Effectifs syndicaux	Pourcentage du total des effectifs canadiens	Salariés (en milliers)	Pourcentage des salariés dans les syndicats
Agriculture	6	177	0.0	56	0.3
Exploitation forestière	36	40,334	1.9	59	58.5
Pêche et piégeage	16	2,118	0.1	---	---
Mines, carrières et puits de pétrole	143	50,255	2.3	117	43.0
Industrie manufacturière	2,769	768,862	35.4	1,714	44.9
Construction	506	238,058	11.0	337	70.6
Transports, communications et autres services d'utilité publique	2,217	362,938	16.7	638	56.9
Commerce	209	87,250	4.0	1,036	8.4
Finances, assurances et Services aux collectivités	9	1,892	0.1	341	0.6
Aux entreprises et aux personnes et immeuble	945	224,305	10.3	1,755	12.8
Administration publique	1,766	327,867	15.1	455	72.1
Industrie non connue	748	69,051	3.2	---	---
	9,370	2,173,107	100.0	6,518	33.3

Source

Effectifs syndicaux: voir Tableau 5

Salariés: Bureau fédéral de la statistique, *la Population active, tableaux spéciaux 3(c), employés par industrie et occupation.*

TABLEAU 2
Effets syndicaux sur l'industrie, 1970

DOCS
CA1 EA9 R134 FRE
aout 1973
Les syndicats ouvriers au Canada
53425016 .B4359392

LIBRARY E A / BIBLIOTHÈQUE A E



3 5036 01063609 3