

doc
CA1
EA9
S24
FRE
1980

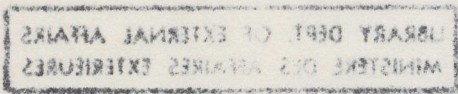
Les syndicats ouvriers au Canada

1900
1901
1902
1903
1904

Les syndicats ouvriers au Canada

Texte rédigé par
la Direction des données sur le
travail du ministère du Travail,
à Ottawa

43-272-161



Direction des programmes d'information
à l'étranger
Ministère des Affaires extérieures
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0G2

Les syndicats
des ouvriers au
Canada

Tous rédigés par
la Direction des données sur le
travail du ministère du Travail,
Ottawa

On peut reproduire cette brochure en toute liberté, qu'il s'agisse du texte intégral ou d'extraits (prière d'indiquer la date de parution).

Les brochures appartenant à la série *Documents* peuvent s'obtenir auprès des ambassades, hauts-commissariats ou consulats canadiens. Dans les pays où le Canada ne jouit d'aucune représentation diplomatique, prière de s'adresser à la Direction des programmes d'information au Canada du ministère des Affaires extérieures (Ottawa, Ontario, Canada K1A 0G2).

Document communiqué en vertu de la Loi sur l'accès à l'information.
Document released pursuant to the Access to Information Act.

Les syndicats ouvriers canadiens ont connu une expansion constante depuis leurs débuts et ils comptent aujourd'hui 3,3 millions d'adhérents. Ce chiffre représente 39 p. 100 des travailleurs rémunérés autres que les travailleurs agricoles et 31 p. 100 de la population active civile¹.

Il y a des syndiqués dans tout le pays, mais il va de soi que c'est dans les provinces les plus industrialisées qu'ils sont les plus nombreux. Près des deux tiers se trouvent au Québec et en Ontario². Parmi les centres urbains, Toronto, avec 459 000 syndiqués, occupe la première place; viennent ensuite Montréal avec 439 000 et Vancouver avec 269 000.

Parmi les industries, c'est celle de la fabrication qui compte le plus grand nombre de syndiqués, suivie du secteur des services communautaires, commerciaux et personnels. Toutefois, du point de vue du pourcentage que représentent les syndiqués par rapport à l'ensemble des employés d'un secteur, c'est l'administration publique (69,9 p. 100) qui est en tête, suivie de la construction (68,7 p. 100) et de l'exploitation forestière (64,1 p. 100). Le secteur de l'agriculture et celui des finances, des assurances et de l'immobilier accusent les effectifs syndicaux les moins nombreux³.

Le mouvement syndical qui a pris naissance au Canada dès le début du XIX^e siècle est resté fragmentaire pendant la plus grande partie de ce siècle, ce qui s'explique par le jeu de plusieurs facteurs: l'économie était alors, surtout, une économie agraire orientée vers l'individualisme; la population était clairsemée et répartie sur un vaste territoire; les réseaux de transports et de communications n'étaient qu'ébauchés; la population active se composait de personnes de races, de religions et de langues sensiblement différentes; enfin, la doctrine du droit coutumier britannique selon laquelle les syndicats étaient des ligues portant atteinte à la liberté du commerce était une entrave à l'activité syndicale.

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 sous forme 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, ce qui, à une période assez avancée du XX^e siècle, laissait la majeure partie des manœuvres spécialisés et des travailleurs non qualifiés (dont le nombre allait, cependant, croissant) en dehors du mouve-

¹Voir tableau 1,

²Voir tableau 5,

³Voir tableau 6,

ment. Vers la fin des années trente, les efforts déployés par les syndicats industriels nouvellement formés donnèrent au mouvement syndical un élan qui, jusqu'à maintenant, n'a guère connu d'autre ralentissement que celui des années soixante.

Le mouvement ouvrier canadien a toujours été étroitement lié à celui des États-Unis; en outre, les travailleurs immigrants de la Grande-Bretagne l'ont sensiblement influencé au cours de la période où il a pris forme. Cependant, il a assimilé ces deux influences pour prendre un caractère tout à fait canadien.

Le syndicat local, qui se compose des employés d'une usine ou d'une localité particulière, est l'unité de base de l'organisation syndicale. Il regroupe, soit les membres d'une profession ou d'un métier particuliers (syndicat de métier), soit tous les travailleurs d'une usine ou d'une industrie sans égard au métier qu'ils exercent (syndicat d'industrie). Ses adhérents lui versent des cotisations et élisent des dirigeants qui, en retour, s'occupent de diverses questions, y compris des relations entre les travailleurs qu'ils représentent et leur employeur. Ils exercent leurs droits lors des réunions ordinaires de leur syndicat qui peut compter, à l'échelle locale, d'un à plusieurs milliers d'adhérents. Dans la plupart des cas, cette organisation locale est une section d'un syndicat international, national ou régional. Dans certains cas, toutefois, elle est organisée par une centrale syn-

dicale dont elle reçoit une charte. Enfin, il arrive qu'elle soit indépendante, c'est-à-dire, qu'elle ne soit affiliée à aucune grande organisation syndicale.

Au Canada, près de la moitié des syndiqués (47,4 p. cent) appartiennent à des sections locales ayant reçu leur charte de syndicats internationaux, c'est-à-dire de syndicats dont le bureau principal est aux États-Unis mais dont les sections locales sont réparties aux États-Unis et au Canada. Cinquante pour cent appartiennent à des syndicats nationaux ou régionaux. Les autres font partie de syndicats locaux à charte directe accordée par une centrale syndicale (0,8 p. 100), ou d'organisations locales indépendantes (1,8 p. 100)⁴.

Les syndicats internationaux, nationaux et régionaux créent, dans les industries ou métiers désignés dans leurs statuts, des sections locales auxquelles ils accordent une charte. Ils fixent une politique générale, aident les sections dans la conduite de leurs affaires, coordonnent leurs activités. Leurs fonds proviennent des sections locales, sous forme de contributions par tête. A intervalles réguliers, les délégués des sections locales se réunissent pour adopter une politique générale et procéder à l'élection des dirigeants.

⁴Voir tableau 3.

Les rouages reliant la section locale à son organisation centrale, varient selon les syndicats, les industries, et les professions représentées. 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 auxiliaires qui veillent aux besoins des sections locales sur le plan provincial et régional. Certains syndicats internationaux ont établi des conseils de district (ou régionaux) canadiens qui agissent au nom de l'ensemble de leurs adhérents canadiens, tandis que d'autres ont réparti ces adhérents entre deux ou plusieurs districts. Dans certains cas, des sections locales canadiennes font partie des mêmes districts que les sections locales des États américains avoisinants. On tend, cependant, à créer des districts canadiens jouissant 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). Celles-ci coordonnent les activités de leurs syndicats affiliés (entre autres choses, les relations entre ces syndicats et le gouvernement fédéral et

les gouvernements provinciaux) 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 de ces congrès, on fixe la politique à suivre et on procède à l'élection des dirigeants. Les fonds des centrales proviennent des contributions *per capita* versées par les syndicats affiliés. Les syndicats affiliés au CTC sont dispersés dans toutes les provinces et ils représentent environ les deux tiers de l'ensemble des syndicalistes canadiens. La plupart sont des syndicats internationaux qui sont également affiliés à la FAT-COI 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, regroupe 5,4 p. 100 des syndicalistes canadiens et environ un tiers des syndicalistes québécois. Une troisième centrale syndicale, le Congrès des syndicats démocratiques, composée de syndicats auparavant affiliés à la CSN, a été formée en 1972. La plus récente fédération nationale est la *Confederation of Canadian Unions*, formée en 1969, qui regroupe environ 1 p. 100 de tous les syndiqués. Près du quart des syndicalistes font partie de syndicats qui ne sont affiliés à aucune de ces centrales⁵.

⁵Voir tableau 2

Le CTC et la CSN ont établi des fédérations provinciales des travailleurs (une par province). Ces organismes coordonnent les activités des sections locales des syndicats affiliés sur les plans municipal et provincial. 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, dont bon nombre de ses adhérents sont membres. La CSN, quant à elle, n'est liée à aucun parti politique particulier.

Par l'entremise du CTC et de la CSN, la plupart des syndicats canadiens sont en rapport avec des mouvements syndicaux étrangers. Le 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, la Fédération internationale des travailleurs du transport par exemple, sont également membres des Secrétariats professionnels internationaux (CISL) ou d'une Internationale de métier (CMT). (C'est le cas de la Fédération internationale des syndicats des métallurgistes chrétiens.)

Législation en matière de relations du travail

Du fait de la division que la constitution canadienne a instituée entre les pouvoirs fédéraux et provinciaux, la législation relative aux relations du travail est complexe. En ce qui touche ces dernières, la compétence du parlement fédéral s'étend à un nombre relativement restreint d'industries (principalement la navigation), aux banques, aux transports interprovinciaux et internationaux, à la radio-télévision, et à un certain nombre d'autres domaines que le parlement considère comme intéressant le Canada en général ou plusieurs provinces. Les autres industries, dont la fabrication, les mines, la construction et le commerce, ressortissent à la compétence des gouvernements provinciaux. Onze autorités législatives (le gouvernement fédéral et chacune des dix provinces) ont donc droit de regard sur les questions ouvrières. Les administrations territoriales du Yukon et des Territoires-du-Nord-Ouest ont des pouvoirs législatifs analogues (bien qu'ils ne soient pas exclusifs). (Des ordonnances portant sur les normes d'emploi, l'apprentissage et le respect de justes pratiques ont été adoptées dans les deux territoires.) Malgré cette division des pouvoirs, l'évolution de la législation relative aux relations de travail s'est caractérisée, dans l'ensemble, par son unité.

Cette législation est fondée sur trois grands principes énoncés au cours d'une période de cent ans: le premier

est la reconnaissance du droit d'association (Par suite de modifications législatives apportées vers 1870 et inspirées de lois britanniques antérieures, l'interdiction qui frappait les syndicats en vertu du droit coutumier anglais fut levée et on reconnut aux travailleurs le droit de s'associer.); le deuxième est le recours à la conciliation en cas de conflit (selon les lois adoptées au début du siècle actuel, tout arrêt de travail était illégal tant qu'on ne s'était pas conformé à la procédure de conciliation établie par le gouvernement); le troisième, fondé sur l'expérience qu'on en a fait aux États-Unis, est le recours à la négociation collective. (On a encouragé l'insertion de dispositions relatives au procédé de négociation collective dans les lois adoptées par les autorités législatives au cours des années quarante.)

En effet, en 1872, le Parlement, à la suite d'une grève et de l'imposition de peines d'emprisonnement aux dirigeants syndicaux, a adopté 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. Puis, en 1876, des modifications apportées à la « Loi modifiant le Droit pénal » rendaient le piquetage légal. Ainsi, les grands obstacles légaux à la participation des travailleurs à l'activité syndicale étaient levés.

L'adoption, en 1907, de la Loi sur les enquêtes visant les conflits du travail, loi qui jetait les bases du régime actuel de conciliation obligatoire, vint contribuer, ensuite, au développement de la législation en matière de relations du travail au Canada. En 1925, cette loi fut déclarée inconstitutionnelle quant à son application aux industries ressortissant à l'autorité législative provinciale mais, par la suite, la plupart des provinces ont fait place à la conciliation obligatoire dans leur législation. Si, au début, seuls certains services d'utilité publique étaient visés, le champ d'application du principe est aujourd'hui beaucoup plus vaste.

Le régime de conciliation, auquel on recourt fréquemment de nos jours, 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 à l'un et l'autre. Les conciliateurs ou les médiateurs sont des fonctionnaires permanents de l'autorité législative concernée, tandis que la commission de conciliation est un organe tripartite—composé d'un président n'ayant aucune part dans le conflit et d'un représentant de chacune des parties—établi spécialement pour chaque différend.

Les rapports auxquels la conciliation ou la médiation donne lieu sont habituellement rendus publics et les grèves ou lock-out survenant avant qu'un certain délai se soit écoulé après la publication du rapport sont illégaux.

En 1944, en vertu de l'arrêté en conseil C.P. 1003, le gouvernement fédéral instituait une pratique destinée à favoriser et encourager la négociation collective entre syndicats et employeurs. L'arrêté intégrait le droit des employés de se syndiquer (droit déjà établi) 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.) Il prévoyait:

- 1) que certaines pratiques déterminées qui tendaient à interdire la liberté d'association étaient illégales;
- 2) qu'un syndicat qui représentait la majorité des employés dans un groupe de négociation approprié aurait le droit d'être reconnu comme agent négociateur exclusif de groupe;
- 3) qu'un employeur serait tenu de négocier de bonne foi avec le syndicat reconnu comme représentant d'un groupe d'employés;
- 4) qu'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) qu'un conseil serait établi pour appliquer la loi.

Après la Seconde Guerre mondiale, les principes de l'arrêté ont été reconnus, dans une large mesure, dans les lois provinciales et dans la loi fédérale de 1948 sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les conflits du travail. Bien que ces lois aient été modifiées au cours des quelques dernières années, les principes généraux adoptés au cours des années quarante valent encore aujourd'hui. Cependant la législation manitobaine et, depuis peu, la législation québécoise, ne font pas de la conciliation obligatoire une condition préalable à une grève légale.

Négociation collective

Le but d'un syndicat ouvrier est d'obtenir une échelle de salaires et des conditions de travail satisfaisantes, but qu'il poursuit, essentiellement, par voie de négociation collective avec l'employeur.

Avant de pouvoir négocier avec un employeur, un syndicat doit normalement demander au conseil des relations de travail approprié, fédéral ou provincial, (au Québec, on s'adresse au commissaire général du travail) de le reconnaître comme agent négociateur d'un groupe particulier d'employés. Si le conseil des commissaires est convaincu que le groupe de négociation au nom duquel l'accréditation est sollicitée est apte à négocier collectivement et que la majorité des employés de ce groupe 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, le conseil ou le commissaire peut ordonner que l'on procède à un scrutin secret afin de trancher la question de savoir si un syndicat représente ou ne représente pas la majorité des employés. La définition d'un groupe d'employés apte à négocier collectivement est, dans une large mesure, laissée à la discrétion du conseil des relations de travail ou du commissaire, mais la loi peut formellement exclure certaines catégories d'employés, notamment ceux qui exercent des fonctions de direction et ceux qui jouent un rôle confidentiel dans les relations de travail.

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

- a) lorsqu'un nouveau syndicat est accrédité, sur sa demande, comme représentant de la majorité des employés du groupe de négociation et qu'il devient alors le représentant exclusif des employés;
- b) lorsque la majorité des employés d'un groupe ne désirent plus être représentés par leur syndicat et adressent une demande de révocation conforme à la loi au conseil des relations

de travail et que celle-ci est acceptée; (Dans ce cas, les employés reviennent à l'état de groupe qui n'est représenté par aucun syndicat.)

La Loi sur les relations de travail au Canada porte que, lorsqu'il a été accrédité comme agent négociateur d'un groupe d'employés, le syndicat peut adresser un avis à l'employeur afin d'exiger que celui-ci entame des négociations collectives. L'employeur est alors tenu de commencer à négocier dans un certain délai précisé par la loi. Si les parties tombent d'accord par voie de négociation, les modalités de l'accord sont consignées dans une convention collective que signent les deux parties, laquelle entrera en vigueur à la date fixée. Les lois canadiennes sur les relations de travail stipulent qu'une convention collective doit être en vigueur pendant un an au minimum. Une convention collective lie les parties en cause et, d'une manière générale, grèves et lock-out sont illégaux tant qu'elle est en vigueur. Ainsi, la loi canadienne porte habituellement que les conventions collectives doivent renfermer une clause relative au règlement des griefs qui pourraient survenir alors que la convention a cours, ce règlement pouvant faire appel, au besoin, à l'arbitrage obligatoire.

Lorsque les parties ne peuvent tomber d'accord par voie de négociations bilatérales, le ministre du Travail peut les obliger à avoir recours à la concilia-

tion pour régler leurs différends.

Lorsque la conciliation est imposée par le Ministre ou demandée par l'une ou l'autre des parties, toute grève et tout lock-out ayant lieu avant qu'un certain nombre de jours ne se soient écoulés après l'échec de la tentative de conciliation est illégal (sauf au Manitoba et au Québec).

Au Canada, la négociation collective est généralement 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. Néanmoins, dans un nombre restreint d'industries—construction, confection de vêtements, abattage et débit du bois, par exemple—la négociation concerne les employés d'un grand nombre d'entreprises situées dans la même localité ou région. Il arrive d'ailleurs 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 établissements d'une certaine société et même, parfois, l'ensemble de ceux-ci. (Il en est souvent ainsi lorsque les établissements sont assez rapprochés les uns des autres.) Enfin, il y a des sociétés, dans les domaines des transports nationaux et des communications par exemple, où les groupes de négocia-

tion sont des groupes organisés à l'échelle de la compagnie et jouissant de conventions distinctes. C'est ainsi que les compagnies de chemins de fer ont conclu des conventions visant séparément les travailleurs itinérants, les travailleurs non itinérants, les ouvriers de métier d'ateliers, etc. Quant à la négociation collective à l'échelle du pays, dans une même industrie, elle n'a pas encore cours au Canada.

D'une manière générale, le champ d'application des conventions collectives canadiennes est plus vaste que celui des conventions de bien d'autres pays. Le fait que certaines des nombreuses questions sur lesquelles elles portent puissent être, ailleurs, matière à législation 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. Nous nous bornerons à mentionner certaines des questions les plus importantes dont traitent la plupart des conventions: salaires, durée du travail, heures supplémentaires, congés annuels payés, jours fériés, indemnités d'assurance-maladie et de bien-être, ancienneté, sécurité syndicale, procédure applicable aux griefs.

La question des salaires est toujours examinée lors de négociations collectives et, en général, les conventions collectives renferment des échelles de salaires détaillées, c'est-à-dire une liste d'occupations données et le taux horaire, journalier, hebdomadaire, à la pièce, etc, selon le cas, qui correspond à chacune. Les rajustements de salaire effectués durant la période d'application de la convention et les dates auxquelles ils entrent en vigueur figurent également dans les échelles.

Les périodes de travail au cours desquelles s'appliquent les taux fixés 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 équipes de jour et de nuit, les particularités relatives au roulement des postes et le montant des primes à verser aux travailleurs des équipes de nuit.

Dans la majorité des cas, les conventions collectives prévoient des congés annuels payés. (En général, le nombre de semaines de congé varie

selon le nombre d'années de service dans une entreprise, les nouveaux employés jouissant de deux semaines de vacances et les plus anciens, de cinq à six semaines.) Un certain nombre de jours fériés payés y figurent également. L'employé qui est tenu de travailler pendant 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 d'assurances sociales énumérées dans les conventions collectives, les plus communes sont: 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.

L'ancienneté (*seniority* en anglais), élément important en négociations collectives, et ce depuis longtemps, correspond au nombre d'années de service accumulées dans une entreprise et confère aux employés certains avantages.* 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, soit à l'adhésion syndicale, soit au versement des cotisations syndicales, ou à ces deux questions. Les dispositions concernant l'adhésion syndicale retiennent trois formules: celle de « l'atelier fermé », où l'on ne peut être embauché ou travailler qu'à la condition d'être syndiqué; celle de « l'atelier syndical », où les employés sont tenus de devenir membres du syndicat et de le demeurer et celle du « maintien d'affiliation », en vertu duquel les employés qui sont membres du syndicat quand la convention entre en vigueur doivent continuer à l'être durant la période d'application de la convention. En ce qui touche les cotisations syndicales, la sécurité syndicale repose sur un régime en vertu duquel l'employeur prélève les cotisations syndicales sur le salaire de l'employé et les remet au syndicat (système du précompte). Le prélèvement peut se faire à la demande de l'employé ou être obligatoire, auquel cas il peut s'appliquer soit aux syndiqués seulement, soit à tous les employés d'un groupe de négociation, qu'ils soient membres du syndicat ou non (formule Rand).

*En fait la notion de *seniority* peut, parfois, faire appel à d'autres facteurs que « l'ancienneté », terme par lequel il a, pourtant, été convenu de la traduire (le nombre d'années de service restant, dans tous les cas, le facteur principal).

Enfin, presque toutes les conventions renferment une procédure de règlement en cas de grief. La procédure type prévoit la présentation du grief par le syndicat à divers stades (de 2 à 5 généralement) de la hiérarchie patronale. Si l'affaire est réglée à l'un quelconque de ces stades, elle est close et sans appel. Si elle n'est pas réglée après avoir passé par tous les stades prévus, le grief est, en général, soumis (aux fins d'arbitrage) à une tierce partie dont la décision est définitive et exécutoire, ainsi que l'exigent la plupart des conventions et la plupart des lois canadiennes.

Normes de travail et lois protectrices

Bien que l'on compte beaucoup sur la négociation collective pour déterminer les taux de salaire et les conditions de travail en général, la législation joue un rôle important dans la définition des normes minimales relatives à la durée du travail, aux salaires, aux congés payés, aux jours fériés, aux congés de maternité, ainsi qu'en ce qui concerne le respect du principe « à travail égal (ou travail de même valeur), salaire égal » (qui établit l'égalité des travailleurs quel que soit leur sexe) et le respect de la règle du préavis en cas de cessation d'emploi individuelle ou collective.

La législation visant à assurer la protection des travailleurs comprend également des lois et règlements destinés à assurer leur sécurité et protéger leur santé sur les lieux de travail; prévoyant une indemnisation en cas d'accidents du travail et la réintégration des victimes de ces accidents dans le monde du travail; fixant l'âge minimal des travailleurs et garantissant des prestations d'assurance-chômage. Ajoutons à cela que toutes les provinces et le gouvernement fédéral ont adopté des lois portant sur les justes méthodes d'emploi et interdisant la discrimination.

Tableau 1

Effectifs syndicaux de 1911 à 1978 et pourcentage qu'ont représenté les effectifs syndicaux par rapport à la population civile active et à l'ensemble des travailleurs non agricoles touchant un salaire de 1921 à 1978 (années choisies)

Année	Effectifs syndicaux (en milliers)	Pourcentage de la population civile active	Pourcentage des travailleurs non agricoles touchant un salaire
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	1 029	19,7	28,4
1956	1 352	24,5	33,3
1961	1 447	22,6	31,6
1966	1 736	24,5	30,7
1970	2 173	27,2	33,6
1971	2 231	26,8	33,6
1972	2 388	27,8	34,6
1973	2 591	29,2	36,1
1974	2 732	29,4	35,8
1975	2 884	29,8	36,9
1976	3 042	30,6	37,3
1977	3 149	31,0	38,2
1978	3 278	31,3	39,0

Tableau 2

Répartition des effectifs syndicaux d'après l'affiliation aux centrales syndicales — 1978

Centrales syndicales	Nombre de sections locales	Effectifs	
		Nombre de syndiqués	Pourcentage du nombre total de syndiqués
CTC	8 647	2 203 812	67,2
FAT-COI/CTC	3 894	1 281 495	39,1
CTC seulement	4 753	922 317	28,1
CSN	1 105	177 755	5,4
CSP	283	38 083	1,2
CCU	54	26 007	0,8
FAT-COI seulement	33	10 573	0,3
Syndicats internationaux non affiliés	134	96 278	3,0
Syndicats nationaux non affiliés	1 352	665 088	20,3
Organisations locales indépendantes	139	60 372	1,8
TOTAL	11 747	3 277 968	100,0

Tableau 3

Répartition des effectifs syndicaux d'après le genre de syndicat et l'affiliation — 1978

Genre et affiliation	Nombre de syndicats	Nombre de sections locales	Effectifs	
			Nombre de syndiqués	Pourcentage du nombre total de syndiqués
Syndicats internationaux	88	4 312	1 553 477	47,4
FAT-COI/CTC	69	3 894	1 281 495	39,1
CTC seulement	5	251	165 131	5,0
FAT-COI seulement	7	33	10 573	0,3
Syndicats non affiliés	7	134	96 278	3,0
Syndicats nationaux	121	7 047	1 637 626	50,0
CTC	23	4 392	743 886	22,7
CSN	9	1 102	177 239	5,4
CSD	3	147	25 406	0,8
CCU	13	54	26 007	0,8
Syndicats non affiliés	73	1 352	665 088	20,3
Syndicats locaux à charte				
directe	251	249	26 493	0,8
CTC	111	110	13 300	0,5
CSN	4	3	516	*
CSD	136	136	12 677	0,4
Organisations locales indépendantes	170	139	60 372	1,8
TOTAL	630	11 747	3 277 968	100,0

* Inférieur à 0,1 p. 100

Tableau 4

Effectifs des syndicats internationaux et nationaux — 1978

Marge des effectifs	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total
	Nombre de syndicats	Effectifs	Nombre de syndicats	Effectifs	
Moins de 100	6	296	1	40	7
100 - 199	4	560	2	301	6
200 - 499	6	1 853	11	3 441	17
500 - 999	3	2 264	5	3 311	8
1 000 - 2 499	14	24 166	20	36 017	34
2 500 - 4 999	7	25 183	22	79 312	29
5 000 - 9 999	11	84 737	25	176 336	36
10 000 - 14 999	8	94 597	11	131 186	19
15 000 - 19 999	7	118 648	6	105 397	13
20 000 - 29 999	6	132 993	6	139 878	12
30 000 - 39 999	5	170 585	4	135 727	9
40 000 - 49 999	-	-	1	40 638	1
50 000 - 99 999	9	568 595	4	272 549	13
100 000 and over	2	329 000	3	513 493	5
TOTAL	88	1 553 477	121	1 637 626	209
					3 191 103

Tableau 5

Effectifs syndicaux, par province — 1977

Province	Nombre de sections locales	Nombre total de membres	Nombre de membres féminins	Pourcentage du total des effectifs syndicaux canadiens	Salariés (en milliers)	Pourcentage des salariés appartenant à un syndicat
Terre-Neuve	408	63 485	14 567	2,1	127	50,0
Île-du-Prince-Édouard	105	9 918	3 822	0,3	33	30,1
Nouvelle-Écosse	583	93 466	26 697	3,0	251	37,2
Nouveau-Brunswick	543	80 693	22 960	2,6	191	42,2
Québec	3 447	853 192	274 373	27,6	2 211	38,6
Ontario	4 330	1 127 867	295 438	36,4	3 292	34,3
Manitoba	709	131 258	43 180	4,2	360	36,5
Saskatchewan	525	91 109	32 894	2,9	275	33,1
Alberta	732	199 248	60 283	6,4	695	28,7
Colombie-Britannique	1 381	438 404	109 831	14,2	922	47,5
Yukon et Territoires-du-Nord-Ouest	74	6 661	1 459	0,2		
TOTAL	12 837	3 095 301	885 504	100,0	8 358	37,0

Sources
 Effectifs syndicaux: *Effectifs syndicaux au Canada en 1977 (Répartition géographique et par industrie)* Travail Canada, 1979.
 Salariés: Bureau fédéral de la statistique, *La population active*, janvier 1977

Tableau 6

Effectifs syndicaux par industrie — Janvier 1977

Industrie	Nombre de sections locales	Nombre total de membres	Nombre de membres féminins	Pourcentage du total des effectifs syndicaux canadiens	Salariés (en milliers)	Pourcentage des salariés appartenant à un syndicat
Agriculture	55	2 980	476	0,1	115	2,6
Exploitation forestière	62	32 666	857	1,1	51	64,1
Pêche et piégeage	26	3 118	34	0,1	5	62,4
Mines, carrières et puis de pétrole	244	63 635	1 479	2,1	146	43,6
Industrie manufacturière	4 166	868 870	164 539	28,1	1 859	46,7
Construction	652	302 954	3 092	9,8	441	68,7
Transports, communications et autres services d'utilité publique	2 502	439 416	76 133	14,2	775	56,7
Commerce	610	132 050	45 773	4,3	1 478	8,9
Finances, assurances et secteur immobilier	65	7 884	5 028	0,2	496	1,6
Services de collectivités, d'entreprises et services personnels	2 896	781 470	436 245	25,2	2 335	33,5
Administration publique	2 649	460 126	151 848	14,9	658	69,9
Industrie non connue	2	132		0,0		
TOTAL	*	3 095 301	885 504	100,0	8 358	37,0

* Les chiffres des sections locales ne sont pas cumulatifs car nombre d'entre elles recrutent leurs membres dans plusieurs industries.
Source: Bureau fédéral de la statistique, *La population active*, janvier 1977

DOCS

CA1 EA9 S24 FRE

1980

Les syndicats ouvriers au Canada

~~10025016~~

AB-272-161

.B3137727

LIBRARY E A / BIBLIOTHÈQUE A E



3 5036 01007294 3



Affaires extérieures
Canada

External Affairs
Canada