

ABSTRACTS / RÉSUMÉS

Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec (1934-2010)

Jacques Rouillard

LA LOI RELATIVE À L'EXTENSION JURIDIQUE des conventions collectives de travail est adoptée par le gouvernement du Québec en 1934 pour protéger les travailleurs frappés par la crise économique et favoriser leur syndicalisation. Fruit de revendications des syndicats catholiques, elle porte un modèle particulier de relations de travail qui ne s'imposera pas ailleurs en Amérique du Nord. La loi, qui mise sur la collaboration patronale-syndicale, permet au gouvernement d'étendre par décret à toutes les entreprises d'un secteur industriel, dans un territoire déterminé, les termes d'une convention collective conclue par un syndicat. Sa philosophie est issue de la doctrine sociale de l'Église catholique avec comme but ultime la formation de corporation professionnelle, cellule de base de la société corporatiste.

La loi est adoptée une année avant le Wagner Act, la «Magna Carta» du mouvement syndical aux États-Unis, qui inspire l'adoption de lois similaires Canada et au Québec pendant la Deuxième Guerre. Cette loi apporte une dure concurrence à la loi des décrets qui demeure présente cependant dans les industries où la concurrence est vive et où la main d'œuvre représente une forte proportion des coûts de production. Dans les années 1970, la loi connaît un regain d'intérêt du côté des syndicats et des spécialistes de relations industrielles afin de faciliter l'accréditation sectorielle ou multi patronale. On juge que le cadre de négociation très décentralisé selon le Code du travail ne répond plus aux transformations du marché du travail. Depuis les années 1980, le régime des décrets est touché par la libéralisation des relations de travail dans le sillage du courant de pensée néolibéral. Dans cet esprit, le gouvernement abolit en 1999 les décrets de l'industrie du vêtement, ce qui affecte 23 000 salariés. Au Québec comme ailleurs, c'est tout le système de relations de travail né des années 1930 qui s'érode à mesure que le gouvernement se laisse gagner par la déréglementation des rapports collectifs de travail.

THE ACT ON THE LEGAL EXTENSION of labour collective agreements was adopted by the Quebec government in 1934 to protect workers affected by the economic crisis and to help them to organize in unions. Promoted by Catholic

unions, it bears a unique model of labour relations that does not prevail elsewhere in North America. The law, which relies on labour-management cooperation, allows the government by decree to extend a collective agreement concluded by a union to all firms of an industry in a given territory. His philosophy originated from the social doctrine of the Catholic Church with the ultimate goal of setting up professional corporations, the basic unit of corporatist society. The law passed a year before the Wagner Act, the “Magna Carta” of organized labour in the United States, that inspired the adoption of a law with the same principles in Quebec in 1944. This law provides stiff competition to the law of decrees that remains, however, in industries where competition is strong and where labour means a large part of production costs. In the 1970s, the law is experiencing a renewed interest by unions and industrial relations specialists to facilitate union recognition by areas or by many employers in the same bargaining unit. The highly decentralized bargaining framework of the Labour Code was seen not well suitable to the evolution of the labour market. Since the 1980s, the decree system is harmed by the liberalization of labour relations in the wake of neo liberalism. In this mood, the government abolished the decrees regulating the work of 23 000 employees in the garment industry. In Quebec as elsewhere, the whole system of labour relations born in the 1930s is eroded as the government is swayed by the deregulation of collective labour relations.

Structuring Reality So That the Law Will Follow: British Columbia Teachers’ Quest for Collective Bargaining Rights

Sara Slinn

THE BRITISH COLUMBIA TEACHERS’ FEDERATION (BCTF), representing all public elementary and secondary school teachers in the province, is one of the largest and most powerful unions in British Columbia. BCTF has always sought formal rights to full-scope collective bargaining, and unrestricted access to striking at the school board level. It has employed a sustained, sophisticated series of strategies to achieve these objectives, quickly adapting to changing political and legal environments. The BCTF has had significant success in advancing its labour relations agenda, establishing a different trajectory for teachers than for most public sector workers in Canada. This article maps BCTF’s labour relations strategies and agenda against the backdrop of the political and legal environments, from BCTF’s inception to present-day. It argues that, as a result of these factors, BC teachers have experienced a different labour relations history than most public sector workers. Drawing on

and adapting Rose's (2004) eras of public sector labour relations, this article identifies the following eras of BC teacher labour relations: an era of exclusion (to 1982); resistance and revitalization (1982-86); expansion (1987-93); reform (1994); reprieve (1994-2001); restraint and consolidation (2002-2007); and reaching an era of realignment beginning in 2007.

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTS de la Colombie-Britannique (BCTF) est l'un des syndicats les plus grands et les plus puissants de la province, représentant tous les enseignants aux niveaux élémentaire et secondaire des conseils scolaires publics. La BCTF s'efforce toujours d'obtenir des droits légaux, permettant la négociation collective de pleine étendue et l'accès sans restrictions au mécanisme de grève au niveau des conseils. Pour atteindre ses objectifs, elle a aussi suivi une série de stratégies sophistiquées, adaptant rapidement à son milieu politique et juridique. La BCTF a eu des succès remarquables en faisant avancer son programme relatif aux relations de travail et a établi un différent trajet pour ses enseignants par rapport à la plupart des travailleurs du secteur public au Canada. Cet article trace la stratégie de relations de travail de la BCTF dans son contexte juridique et politique, depuis sa création jusqu'à présent. Il soutient qu'étant donné les facteurs ci-haut mentionnés, les enseignants de la Colombie-Britannique ont vécu une expérience de relations de travail différente de la majorité des travailleurs de secteur public canadien. En s'appuyant sur les œuvres de Rose en matière de relations de travail dans le secteur public, cet article identifie les époques suivantes des relations de travail des enseignants de la Colombie-Britannique : époque d'exclusion (jusqu'à 1982); résistance et revitalisation (1982-1986), expansion (1987-1993), réforme (1994), répit (1994-2001); contrainte et consolidation (2002-2007), et, finalement, une époque de réalignment, débutant en 2007.

Social Unionism in Hard Times: Union-Community Coalition Politics in the CAW Windsor's *Manufacturing Matters* Campaign

Stephanie Ross

AS MANY OF THE TRADITIONALLY unionized sectors of the economy experience crisis, unions are turning to social unionist strategies of coalition-building and community mobilization as a means of defending jobs through external solidarity. This paper explores the politics and dynamics of the Canadian Auto Workers' (CAW) organization of a union-community coalition and rally in Windsor, Ontario as a means of defending the manufacturing base. The paper contends that while Windsor's May 2007 Manufacturing Matters rally was

quite successful in its short-term aims, due to the CAW's strong mobilizing structures and longstanding relationships between local unions and community organizations, internal coalition dynamics and framing processes led to decisions which limited the longer-term capacities of the campaign. The coalition opted to emphasize place over class as the unifying element, to produce non-adversarial discourses and tactics so as to avoid appearing anti-business, and to marginalize more militant talk and tactics. These outcomes raise questions about both the sustainability for ongoing solidarity and mobilization amongst the Windsor working class, and the capacity of the local labour movement to articulate counter-hegemonic interpretations of economic problems and promote policy options not dominated by the needs and interests of economic and political elites.

ÉTANT DONNÉ QUE PLUSIEURS SECTEURS traditionnellement syndiqués connaissent une période de crise économique, les syndicats se retournent vers des stratégies de coalition et de mobilisation communautaire comme un moyen de défendre l'emploi à travers de la solidarité externe. Cet article explore la politique et la dynamique de l'organisation d'une coalition syndicale et communautaire et le rassemblement à Windsor, Ontario par les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), comme un moyen de défendre la base de la fabrication. Le document soutient que bien que le rassemblement à Windsor en mai 2007 soit un succès à court terme, en raison de fortes structures de mobilisation dans le TCA et les relations de longue durée entre les syndicats et les organismes communautaires, la dynamique interne de la coalition et les processus discursifs ont conduit à des décisions qui ont limité les capacités à long terme de la campagne. La coalition a opté de souligner le lieu avant la classe sociale comme l'élément unificateur, pour produire des discours et des tactiques non conflictuelles afin d'éviter de paraître anti-entreprise, et de marginaliser les discours et les tactiques plus militantes. Ces résultats soulèvent des questions à propos de la durabilité de la solidarité et de la mobilisation parmi la classe ouvrière de Windsor, et aussi de la capacité du mouvement syndical local à articuler des interprétations contre-hégémoniques vers des problèmes économiques et de promouvoir les options politiques qui ne sont pas dominées par les besoins et les intérêts des élites économiques et politiques.