

Le syndicalisme enseignant aux États-Unis : l'impact du droit à la convention collective sur le système d'éducation

Charles-Édouard Têtu

Le 22 février 2018, les enseignants ainsi que le personnel de soutien des écoles primaires et intermédiaires (K-12) de la Virginie-Occidentale déclenchaient une grève de deux jours afin de s'opposer aux coupures en éducation annoncées par le gouverneur républicain Jim Justice (Sauviat, 2018, p.36). Les coupures annoncées par Justice auraient eu un impact sur la rémunération des enseignants ainsi que leurs avantages sociaux, alors que leur hausse salariale aurait été fixée à 2% pour 2019 puis à 1% pour 2021 et qu'un gel de leur assurance maladie aurait été appliqué (Sauviat, 2018, p.37). La grève, qui dura finalement 9 jours, prit fin le 2 mars alors que le Congrès de l'État vota une loi accordant une hausse salariale de 5% aux fonctionnaires et annonça la mise sur pied d'un comité d'étude ayant comme mandat de se pencher sur la question de la réforme de l'assurance maladie de ces travailleurs (Associated Press, 2018). La mobilisation des enseignants de la Virginie-Occidentale, qui à l'origine se présentait comme un mouvement local, ramena l'enjeu de l'état des services publics et leur financement au cœur du débat public.

La victoire acquise de la grève en Virginie-Occidentale motiva les enseignants d'autres États à travers les États-Unis, où les conditions de travail et le salaire moyen y étaient similaires, à se mobiliser. En avril, les enseignants du Kentucky, de l'Oklahoma ainsi que de l'Arizona annonçaient respectivement des grèves dénonçant l'iniquité salariale, les coupures du financement de l'école publique ainsi que les réformes fiscales votées par les gouvernements républicains locaux (A-Hansen, 2018).

La situation au Kentucky, comme ce fut le cas en Virginie Occidentale, se conclut par une certaine victoire pour la fonction publique de l'État. Le syndicat enseignant local, la Kentucky Education Association (KEA), rassembla des milliers de ses membres devant le Congrès dans la capitale (Sauviat, 2018, p.40). En avril, les membres du Congrès renversèrent finalement le veto du gouverneur d'État qui avait été appliqué sur une loi proposant un investissement de 490 millions de dollars en éducation (Sauviat, 2018, p.40).

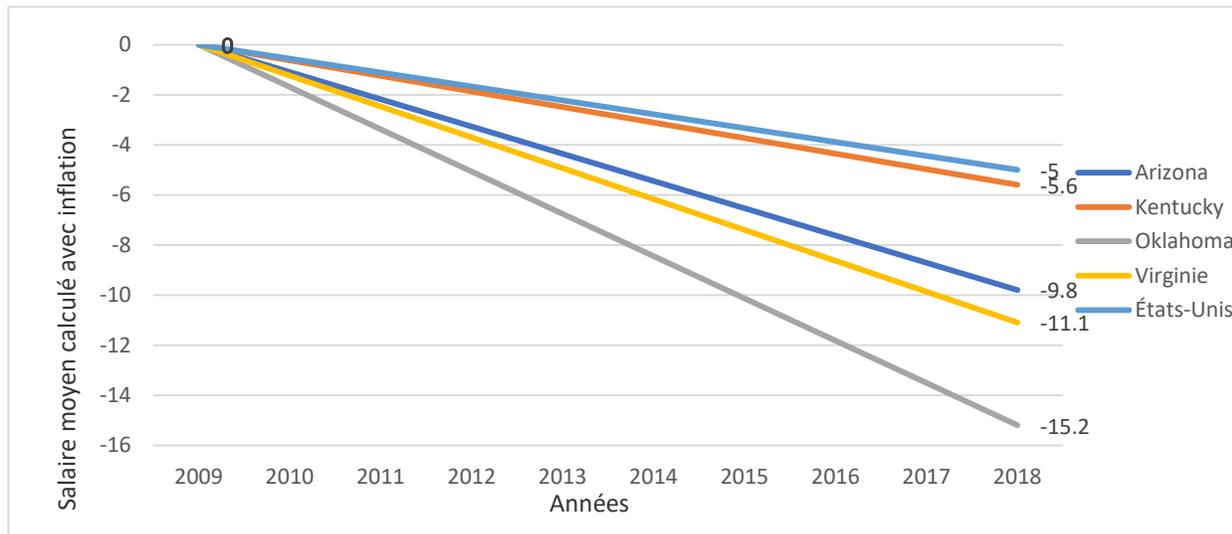
En Oklahoma, la grève du printemps 2018 reflète un problème vieux de 25 ans. En 1990, les enseignants de cet État ont fait la grève pour réclamer de meilleures conditions de travail ainsi

qu'une augmentation du financement dans le système d'éducation, ce qui leur fut accordé par le gouverneur de l'époque, Henry Bellmon (Deven, 2018). Cependant, cette loi qui avait pour conséquence d'augmenter le fardeau fiscal des contribuables mena à un référendum en 1992, qui fut accepté à la majorité. De ce référendum émana une loi selon laquelle une majorité de 75% des élus au Congrès de l'État doit se positionner en faveur d'un projet de loi afin que celui-ci soit accepté s'il mène à la création d'une nouvelle taxe (Deven, 2018). Ainsi, depuis 1992, le financement du système d'éducation de l'Oklahoma n'a vu aucune augmentation mis à part l'indexation, ce qui fait de ses enseignants les moins bien payés de la nation.

Du côté de l'Arizona, les enseignants de l'État, encouragés par leur syndicat local, la Arizona Education Association (AEA), ont lancé un mouvement de grève à partir du 26 avril 2018 (Romero et al, 2018). À l'image de leurs collègues de l'Oklahoma et du Kentucky, les enseignants de l'Arizona réclament de meilleures conditions salariales ainsi qu'un réinvestissement en éducation (Romero et al, 2018). Le revenu moyen pour un enseignant de cet État se situe sous la moyenne nationale, à environ 48 372 dollars par année (Romero et al, 2018). Le financement représente aussi un enjeu d'envergure, alors que l'investissement gouvernemental par élève ne dépasse pas 8 100 dollars et n'aurait que diminué depuis la crise économique de 2008 (Romero et al, 2018). Finalement, la grève prendra fin après six jours de manifestation lorsque le gouverneur Doug Ducey passa une loi accordant une hausse salariale de 20% d'ici 2020 aux enseignants tout en garantissant un réinvestissement de 371 millions en éducation sur cinq ans (Bach, 2018). Toutefois, certains demeurent sceptiques par rapport à cette loi, puisque Ducey affirme ne pas vouloir revoir les modes de taxation de l'État.

Les grèves et manifestations des enseignants de cette année s'inscrivent en continuité avec ce qui fut observé dans la dernière décennie aux États-Unis. L'état du système public d'éducation dans les quatre États où les enseignants se sont mobilisés se détériore sous plusieurs aspects et ce, surtout depuis la récession de 2009-2010. En effet, trois de ces quatre États, soit l'Arizona, l'Oklahoma et la Virginie-Occidentale, se classent parmi les derniers en ce qui a trait à la rémunération moyenne de leurs enseignants, alors qu'on les classe respectivement 43^e, 49^e et 48^e (B-Hansen, 2018). Depuis la récession, la moyenne salariale de la fonction publique parmi les 50 États américains a été réduite de 5% (B-Hansen, 2018). Parmi les quatre États ayant fait la grève, mis à part le Kentucky, où cette chute a été de 5,8%, s'inscrivant dans la moyenne nationale, les

autres États où une grève a eu lieu affichent une réduction plus significative. En Arizona, le salaire a chuté de 9,8%, en Virginie Occidentale de 11,1% et en Oklahoma de 15,2% (B-Hansen, 2018)(voir tableau 1).



Source : National Council on Teacher Quality la récession de 2009

Au cours des dernières années, l'opinion publique aux États-Unis, qui depuis les années 1970 était favorable aux associations syndicales, tourna et permit la mise en place de nombreuses politiques allant à l'encontre des intérêts des associations de travailleurs (Flavin et Hartney, 2015). Entre 2009 et 2012, près d'une douzaine d'États ont révoqué le droit aux employés de la fonction publique de négocier leurs conventions collectives (Flavin et Hartney, 2015). Ce droit de négociation, qui avait été accordé aux différentes associations syndicales américaines dans les années 1960 et 1970, avait eu pour conséquence d'institutionnaliser celles-ci, et donc par le fait même de leur accorder un grand pouvoir politique (Anzia et Moe, 2014, p.84). Cependant, depuis 2009, le pouvoir des syndicats a été mis à mal, et par conséquent, les conditions de travail des emplois de la fonction publique et parapublique.

Devant un tel problème politique et social, où les conditions de travail des enseignants ne cessent de se détériorer alors que le pouvoir des syndicats se voit réduit à presque rien, certaines questions entourant le phénomène peuvent se poser.

À quoi ressemblent les conditions de travail des enseignants?

Selon l'Economic Policy Institute (EPI), un *think tank* américain non partisan proche des associations de travailleurs, le salaire hebdomadaire moyen des enseignants aurait été réduit de 30 dollars entre 1996 et 2015, comparativement à celui de travailleurs ayant atteint le même niveau d'études, qui pour leur part, auraient en moyenne vu leur salaire hebdomadaire augmenter en moyenne de 124 dollars au cours de la même période (Allegretto, 2018). Ainsi, les enseignants de l'Arizona gagneraient 63 sous pour chaque dollar que fait un individu titulaire d'un diplôme universitaire (Allegretto, 2018). Selon la National Education Association (NEA), les employés du secteur public gagneraient 22 609 dollars de moins annuellement que leurs collègues du secteur privé. (National Education Association, 2018, p.2) Cet écart salarial, calculé sur la période d'une carrière professionnelle, est non négligeable ce qui, toujours selon l'EPI, expliquerait en partie la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur (Allegretto, 2018).

Aux États-Unis, les enseignants sont 30% plus enclins que n'importe quels autres travailleurs d'occuper un deuxième emploi (Startz, 2018). En date de 2016, près de 18% des enseignants occupaient un deuxième emploi comparativement à la moyenne de 3% des travailleurs (Fernandez Campbell, 2018). Selon le Brookings Center Chalkboard, un centre de recherche libéral en éducation, la cause de cette problématique serait en lien avec les salaires peu élevés accordés aux enseignants (Startz, 2018). Les enseignants ayant participé au sondage affirment pour la plupart qu'ils occupent un second emploi afin d'arrondir les fins de mois (Fernandez Campbell, 2018). Plus de la moitié des emplois à temps partiel qu'occupent les enseignants ne leur accordent qu'environ 5000 dollars de plus par année et ne sont aucunement liés à leur profession, la plupart occupant des emplois dans des boutiques ou à l'entretien des écoles (Associated Press, 2018). Ce phénomène, qui ne cesse de croître depuis la récession économique qui mena au sous-financement des institutions publiques, a pour effet d'augmenter le nombre de dépressions ou de congés en lien avec l'épuisement professionnel chez les enseignants (Fernandez Campbell, 2018).

Les coupes budgétaires en éducation, causées majoritairement par des réformes fiscales allégeant le taux de taxation des contribuables, ont des effets néfastes sur l'environnement de travail des enseignants. Depuis les dix dernières années, l'indice de dépense relative à chaque élève est en baisse dans les quatre États ayant fait la grève au printemps (B-Hansen, 2018). La moyenne de

cette réduction est d'environ 10%, alors que certains États ont vu ce montant passer de 10 000 dollars à environ 9000 dollars (B-Hansen, 2018). En Arizona, le montant accordé aux commissions scolaires par élève aurait été réduit de 36% depuis 2009 (B-Hansen, 2018). De ce montant accordé par élève, 60% sert à financer le salaire des enseignants, alors que l'autre 40% a pour but d'entretenir l'immobilier de l'institution (Winters, 2011, p.747). La réduction du montant accordé per capita a donc comme conséquence de réduire le salaire des enseignants qui ont vu leur pouvoir d'achat diminuer de 5% depuis la récession économique (B-Hansen, 2018).

Le droit au travail constitue-t-il une menace pour les syndicats ?

Cette détérioration des conditions de travail du corps enseignant, bien qu'elle soit observable à l'échelle nationale aux États-Unis, s'accélère dans ces États notamment grâce à la formulation de la loi du travail. Vingt-huit États américains, dont les quatre présentés précédemment, se sont dotés, depuis la *Loi Taft-Hartley* de 1947, d'une politique connue sous le nom de *Right to work* (RTW) (National Conference of State Legislatures, 2018). Selon le *National Right to work committee* (NRWC), de telles lois ont pour but de protéger les travailleurs américains de l'influence des syndicats (National Conference of State Legislatures, 2018). Un travailleur résidant dans un État où le droit au travail est appliqué n'est pas dans l'obligation de cotiser ni de devenir membre du syndicat présent dans son domaine d'emploi, une telle obligation allant contre ses libertés individuelles garanties dans la Constitution (National Conference of State Legislatures, 2018). Selon les syndicats américains, de telles lois ont pour conséquence de réduire leur pouvoir de négociation et ce, particulièrement lors du renouvellement des conventions collectives, puisque la réduction de leur financement mène inévitablement à des coupures dans certains postes-clefs, surtout au sein des équipes de négociations (Shelton, 2018, p.31).

La loi encadrant le *Right to Work* découle d'un amendement effectué en 1947 à la *National Labour Relation Act* de 1935 (Kesselman et Sauviat, 2017, p.20). Cet amendement, connu sous le nom de la *loi Taft-Hartley*, vient définir l'application et l'encadrement des syndicats, particulièrement les deux centrales syndicales nationales américaines en enseignement soit la American Federation of Labor- Congress of industrial Organizations (AFL-CIO) à laquelle se rattache la American Federation of Teachers (AFT), ainsi que NEA.

La *loi Taft-Hartley* présente plusieurs limites aux pouvoirs accordés aux syndicats. Selon cette loi, les États qui adoptaient la clause du droit au travail permettraient aux travailleurs de contourner les *Union Shop*, pratique reconnue dans la loi du travail de 1935 (Brody, 2002, p.29). Les *Union Shop* sont des milieux de travail où les syndicats détiennent le monopole de représentation lors des négociations avec les employeurs, ce qui leur permet d'appliquer une cotisation obligatoire même aux travailleurs ayant fait le choix de ne pas appartenir au syndicat puisqu'ils bénéficient des mêmes avantages (Brody, 2002, p.29). La *loi Taft-Hartley*, consolidée en 1959 par la *loi Landrum-Griffin*, vient interdire les *Close Shop*, processus selon lequel les syndicats ont l'exclusivité de l'embauche, et restreint considérablement le droit de grève des employés, empêchant ceux-ci de déclarer une grève de solidarité, une grève politique ainsi que des boycottages (Kesselman et Sauviat, 2017, p.21). Les grèves déclarées par les enseignants au printemps 2018 ont pris place dans des États où le droit au travail est en vigueur, par conséquent celles-ci étaient illégales et ne provenaient pas de l'action syndicale dirigée, mais plutôt d'un mouvement social organisé entre travailleurs (Sauviat, 2018, p.40).

L'application du droit au travail, qui à son origine souhaitait réduire le taux de syndicalisation au sein de la population active aux États-Unis, n'eut qu'un impact négligeable chez les travailleurs de la fonction publique, où environ 36% des fonctionnaires sont toujours syndiqués ce qui représente le seuil atteint au cours des années 1970, où environ 38% des travailleurs du milieu étaient syndiqués (Kesselman et Sauviat, 2017, p.20). Déjà à partir de 1957, soit dix ans après l'application de la *loi Taft-Hartley*, Joseph Shister, professeur de philosophie et arbitre en négociation syndicale, présentait le danger d'une telle loi non pas dans une optique de réduction des ressources humaines disponibles pour les syndicats afin de faire le poids dans les négociations contre leurs employeurs, mais plutôt comme un obstacle pour ceux-ci de négocier de front commun et de se présenter comme acteurs d'influence (Shister, 1958, p.340). Les syndicats américains tentent ainsi depuis les 50 dernières années de défendre et conserver leur droit de négociation collective afin de doter les employés de la fonction publique d'outils ou moyens de négocier leurs conditions de travail.

La négociation collective est-elle un vecteur de mobilisation politique?

Selon Patrick Flavin et Michael T. Hartney, professeurs de science politique spécialisés dans le domaine des mouvements sociaux, l'appartenance à un syndicat et le processus de négociation de

conventions collectives favoriseraient la participation politique. Les études tendent à démontrer que la pratique de la négociation collective a non seulement des impacts sur les conditions de travail des enseignants, mais sur la structure organisationnelle et structurelle de la profession (Flavin et Hartney, 2015, p.899). Les syndicats enseignants réduiraient les coûts de mobilisation de leurs membres en les unissant sous le même front (Flavin et Hartney, 2015, p.899).

Les enseignants résidant dans des États où le droit de négociation est légal sont plus enclins à participer à une activité politique, de mobilisation ou partisane, que la moyenne des citoyens (Flavin et Hartney, 2015, p.908). Cette corrélation s'établit en lien avec les relations privilégiées que les membres d'un syndicat peuvent développer avec les législateurs lors de négociations avec ceux-ci (Flavin et Hartney, 2015, p.908). Les enseignants, ayant été introduits, via leurs syndicats, à l'appareil gouvernemental, seraient en constante relation avec celui-ci et auraient plus facilement accès aux instances du pouvoir ainsi qu'aux élus, accentuant leur taux de participation dans l'action politique de toute forme (Flavin et Hartney, 2015, p.899). Dans une étude de 2006, Terry Moe, professeur de science politique et expert des politiques éducatives, observait que les candidats recevant l'appui des syndicats enseignants lors de campagnes électorales avaient 76% plus de chance de remporter leurs élections que ceux n'ayant pas cet appui (Flavin et Hartney, 2011, p.253). En raison de leur proximité avec le pouvoir ainsi que de leurs intérêts, les enseignants appartenant à un syndicat représentent une force considérable dans la vie politique américaine puisqu'ils sont des leviers économiques et financiers, mais aussi parce qu'ils peuvent mobiliser les électeurs.

Ainsi, les grèves du printemps 2018 suivant le mouvement #RedForEd sur les réseaux sociaux, qui encourageait les citoyens, parents et employés du système d'éducation public à porter du rouge et manifester, ont eu un impact direct sur les élections législatives de mi-mandat de novembre 2019. En Oklahoma, 25 enseignants et enseignantes furent élus au Congrès (Elk, 2018). Selon *Educative Week*, près de 177 enseignants se seraient présentés comme candidats pour les élections locales alors que l'AFT affirmait que 250 membres de son syndicat s'étaient présentés à des postes électifs au pays (Reilly, 2018). C'est cependant l'élection du démocrate Tony Evers, ancien enseignant et superintendant de l'État du Wisconsin, à titre de gouverneur d'État, qui fut la plus remarquée (Reilly, 2018). Evers, dû à la forte mobilisation des enseignants

lors de l'élection, a défait Scott Walker, qui s'était fortement acharné contre les syndicats (Cilliza, 2018).

Le syndicalisme américain, son contexte historique

L'histoire du syndicalisme aux États-Unis, comme c'est le cas avec le syndicalisme européen, prend ses racines au début du XIX^e siècle avec l'avènement de l'industrialisation du travail ainsi que de l'intégration du concept social de classes. Aux États-Unis, les premiers signes d'organisation de travailleurs datent de 1828 (Denis, 1987, p.65). À cette époque, ces organisations regroupant les travailleurs et défendant leurs intérêts ne se présentent pas comme des groupes de pression ou d'intérêt, mais plutôt comme des partis ou organisations politiques (Denis, 1987, p.66). La naissance du mouvement syndical et les caractéristiques que celui-ci présentera dès le XIX^e siècle relèvent en partie de la condition politique américaine, définissant encore actuellement l'influence des différents syndicats nationaux sur le politique (Denis, 1987, p.68). Comparativement aux syndicats européens, qui articuleront leurs actions politiques autour de formations officielles comme les partis travaillistes, les syndicats américains, particulièrement l'American Federation of Labor (AFL) qui vit le jour en 1886, opteront pour l'approche non institutionnelle (Denis, 1987, p.69).

Dès sa création, la politique de l'AFL découlera d'une idée « pure et simple » (Denis, 1987, p.70) du syndicalisme, selon laquelle il doit exister un regroupement de plusieurs branches syndicales se rattachant à la même vision de la défense des droits des travailleurs, ces branches étant définies par secteurs d'activités (Denis, 1987, p.71). Ce sera notamment dans cette optique que l'American Federation of Teachers (AFT) s'affiliera lors à l'AFL de sa création en 1916 comme sa représentation locale de la centrale nationale (Shelton, 2018, p.32).

L'AFT est aujourd'hui le deuxième plus grand syndicat en enseignement aux États-Unis, derrière la National Education Association (NEA). On y compte 1,7 millions de membres provenant de 3000 associations locales y étant affiliées alors qu'à sa création, l'AFT représentait à peine 11 000 travailleurs (American Federation of Teachers, 2018). L'histoire de l'AFT débute en 1898 alors que Margaret Haley, une enseignante de Chicago, devient vice-présidente de la Chicago Teachers Federation (CTF) (Shelton, 2018, p.32). Dès son entrée en poste, Haley fera de la CTF une force politique influente dans la ville en joignant les étudiants ainsi que les citoyens aux efforts de négociations auquel le syndicat participe (Shelton, 2018, p.32). Rapidement, la

CTF dirigée par Haley fera pression sur les instances politiques locales afin de revoir les conditions salariales des enseignants et le financement des écoles publiques. Lors d'une convention en 1916, Haley sera élue présidente de la nouvelle coalition de syndicats enseignants, l'AFT, et la CTF en sera la première association affiliée (Shelton, 2018, p.33). L'AFT s'associera à l'AFL dès 1916 et y est toujours affiliée.

La NEA, de son côté, naît en 1857 à Philadelphie d'un regroupement de 43 organisations d'enseignement (Morisson, 1956, p.205). Déjà à partir de la moitié du 19^e siècle, la NEA, qui à l'origine s'appelait la National Teacher's Association, réclamait une uniformisation des conditions de travail des enseignants ainsi que du cursus éducatif à l'échelle nationale (Morisson, 1956, p.205). À partir de 1870, la NEA sera rejointe par trois autres organisations d'enseignements et d'intendants. C'est à partir de cette époque que la NEA dirigera des études nationales sur l'éducation afin de doter les États-Unis d'une politique éducative réaliste et moderne (Morisson, 1956, p.206). Ces différentes études mèneront à la création de comités d'action portant notamment sur les droits civiques, où l'on traitait de la question d'inclure les Afro-Américains au système public d'éducation, ainsi que sur l'échelle salariale des enseignants (Morisson, 1956, p.206).

L'influence et le pouvoir des syndicats américains se consolideront à partir de la Première Guerre mondiale, alors que ceux-ci participeront à l'effort de guerre en motivant les travailleurs (Denis, 1987, p.74). Les politiques sociales et l'avènement de l'État-providence sous Franklin D. Roosevelt par l'instauration du New Deal permettront aux syndicats, notamment l'American Federation of Labor-Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO) et la NEA, de faire leur entrée dans le secteur public, alors que le nombre de postes au sein de l'administration publique croît exponentiellement (Denis, 1987, p.74). En 1935, la *loi sur les rapports syndicaux* sera introduite, encadrant l'activité syndicale et le droit des travailleurs du secteur privé aux États-Unis, puis amendée par la *loi Taft-Hartley* en 1947 et la *loi Landrum-Griffin* en 1959.

La mobilisation des syndicats enseignants prendra réellement forme à partir des années 1960 et 1970 dans la foulée de la montée en puissance des mouvements sociaux. Ainsi, au cours de la décennie de 1960, plus d'une centaine de grèves du milieu de l'enseignement eurent lieu à travers les États-Unis (Shelton, 2017, p.30). Les syndicats revendiquaient dans le but de professionnaliser l'enseignement afin de garantir aux enseignants de meilleures conditions de

travail et salariales. Considérant les lois de l'époque, la majorité de ces grèves étaient effectuées en toute illégalité (Shelton, 2017, p.30). De ces grèves, c'est notamment celle de New York en 1962 qui retint l'attention. La grève des enseignants de New York de 1962, orchestrée par la United Federation of Teachers (UFT), établit un précédent qui aura pour conséquence d'amener les enseignants de partout à travers le pays à quitter leurs classes et marcher dans les rues pour demander le droit à la négociation collective (Shelton, 2017, p.33). Les membres de la UFT, en 1962, ont été les premiers fonctionnaires de l'histoire du pays à se voir accorder le droit de négocier leurs conditions de travail avec leur employeur, soit la commission scolaire de New York (Shelton, 2017, p.33).

À partir des années 1980, les coupures dans les services publics eurent lentement raison du financement du système d'éducation public qui ne s'en est jamais réellement remis. Les États de l'Oklahoma et du Kentucky, avant 2018, avaient vu leurs enseignants prendre la rue pour la dernière fois en 1990 (Carlson, 2018). La période de 1980 à la récession économique de 2009 sera synonyme de négociations collectives à l'avantage des enseignants américains, alors que le salaire moyen incluant l'inflation sera fixé à 60 000 dollars par an (Carlson, 2018). Toutefois, à partir de 2009, ce sera autour de la question de l'assurance maladie et des régimes de retraite que les syndicats enseignants établiront leurs demandes. Dans 15 États, dont le Kentucky, la *loi sur l'assurance sociale* de 1935 ne couvre pas les employés de l'État (Sauviat, 2018, p.40). Les fonctionnaires de ces États ne sont pas taxés par l'assurance sociale, ce qui ne leur en donne pas l'accès (O'Shea, 2017). Ainsi, les enseignants dans ces États doivent cotiser auprès de régimes privés offerts par leurs commissions scolaires, qui comme ce fut le cas au Kentucky, haussent les prix et réduisent le panier de services.

Le syndicalisme enseignant est donc confronté à une remise en question de son action à l'heure où le droit à la négociation collective est à nouveau fragilisé alors qu'il semblait acquis pour plusieurs. Les luttes syndicales qui s'orchestraient jusqu'à récemment autour de l'accès à

CHRONOLOGIE

1828 : Apparition des premières formes de syndicalisme politique aux États-Unis

1857 : Création de la National Teacher's Association

1870 : L'actuelle National Education Association voit le jour

1886 : Samuel Gompers fonde la American Federation of Labour

1898: Margaret Haley devient vice-présidente de la Chicago Teacher's Federation et lance une pétition qui recueillera 3500 signatures demandant la réforme du programme éducatif de la région

1916 : La CTF de Haley se joint à d'autres syndicats enseignants et fonde la American Federation of Teachers, qui sera affiliée à la AFL

1935 : La *National Labour Relations Act* reconnaît et établit les droits des syndicats privés

1947 : La loi sur les relations syndicales est amendée par la *loi Taft-Hartley*, qui vient limiter le droit de grève, de boycottage ainsi que les conditions de cotisations aux syndicats, établissant le droit au travail

1955 : La AFL se joint à la Congress of Industrial Organizations : la AFL-CIO devient le plus grand regroupement syndical américain

1962 : Les enseignants de New York négocient collectivement leurs conditions de travail et voient leurs demandes satisfaites.

1966 : La NEA se joint à la American Teachers Association, un syndicat afro-américain

1967 : Grève du quartier Ocean-Hill-Brownsville de 36 jours à New York

1977 : Le jugement *Aboud v Detroit Board of Education* normalise le droit de négociation collective et de cotisation obligatoires

1984 : La NEA et l'AFT appuient la *loi sur l'équité salariale à la retraite (The Retirement Equity Act of 1984)*

2002 : L'administration W. Bush adopte la politique *No Child Left Behind*, à laquelle l'AFT et la NEA demande des changements majeurs

2018 : La Cour suprême vote à 5-4 en faveur de Janus dans *Janus v AFSCME*, uniformisant le droit au travail

l'assurance maladie pourraient disparaître aux dépens de la défense du droit à la convention collective, désormais la priorité des organisations syndicales.

La négociation collective au centre du débat

Avec ses quatre millions de membres, la NEA est actuellement l'association syndicale professionnelle représentant le plus d'enseignants aux États-Unis (Cowen et Strunk, 2015, p.208). En date de 2015, les enseignants représentaient 26,5 % des employés du secteur public et local et étaient majoritairement plus syndiqués que la moyenne nationale des travailleurs (Cowen et Strunk, 2015, p.208). L'influence politique et sociale du syndicalisme enseignant est non-négligeable, considérant que l'AFT et la NEA sont les deux associations de travailleurs qui investissent le plus dans des activités de lobbying et de financement politique au pays, alors qu'ils ont conjointement investi près de 59 millions de dollars lors des élections fédérales entre 1989 et 2010 (Cowen et Strunk, 2015, p.208).

Toutefois, la participation politique de ces syndicats favorise généralement le Parti démocrate aux dépens du Parti républicain. Selon Terry Moe, l'AFT et la NEA auraient accordé 95% de leur financement à des représentants locaux ou fédéraux se présentant sous la bannière du Parti démocrate entre 1989 et 2010 (Khalenberg, 2011, p.14). Ce favoritisme politique des associations syndicales devint un enjeu national en 2011, lorsque Scott Walker, à l'époque gouverneur du Wisconsin, interdit le droit de négocier leurs conventions collectives aux syndicats historiquement proches des Démocrates tout en protégeant ce même droit pour les syndicats favorables au Parti républicain (Flavin et Hartney, 2015).

En 2018, ce même débat vint affaiblir davantage le pouvoir des syndicats enseignants alors qu'un procès majeur concernant les lois du travail, et plus particulièrement les lois du droit au travail, se tint à la Cour suprême du pays. Mark Janus, un travailleur de la santé en Illinois amena la American Federation of State County and Municipal Employees (AFSCME) en justice puisque celle-ci brimait sa liberté d'expression (Hacckman, 2018). Janus, résidant dans un État où le droit au travail n'est pas appliqué, se voyait dans l'obligation de verser une cotisation de 45 dollars par mois à la AFSCME afin de couvrir les frais de négociations et de représentation malgré le fait qu'il avait fait le choix de ne pas devenir membre de ce syndicat (Hacckman, 2018). Selon l'AFSCME, ces frais de représentation peuvent être demandés aux travailleurs d'un milieu syndiqué afin de couvrir les frais engendrés par la représentation syndicale puisque les travailleurs n'appartenant pas au syndicat profitent des mêmes avantages que leurs collègues qui en sont membres (American Federation of state County and Municipal employees, 2018).

Janus présenta ces cotisations obligatoires comme anticonstitutionnelles puisqu'elles allaient à l'encontre de son droit à la liberté d'opinion et d'expression, puisque le processus de négociation entrepris par les syndicats présentait une vision de la place de l'État ainsi que du rôle du gouvernement à laquelle certains de leurs membres pouvaient s'opposer (Hacckman, 2018). L'implication politique des syndicats enseignants, qui sont parmi les groupes politiques les plus influents aux États-Unis fut aussi abordée par Janus, alors que la NEA et l'AFT versèrent 63 millions en appui aux Démocrates durant la campagne électorale de 2016 (Hacckman, 2018).

Le 27 juin 2018, la Cour pencha en faveur de Janus. Ce jugement, renversant *Abood v Detroit Board of Education* de 1977¹, rend inconstitutionnel le processus de négociation collective, et par le fait même la cotisation obligatoire pour représentation (Higgins, 2018). Ainsi, en rendant cette décision, la Cour suprême vint uniformiser l'application du droit au travail à l'échelle nationale. Selon l'AFT, une telle mesure aurait comme conséquence de réduire de 20% son budget annuel (Hacckman, 2018). Pour certains, comme Lauren Novak, une avocate en droit du travail, plusieurs associations syndicales ne pourront survivre sans cette part de financement et disparaîtront, laissant les travailleurs à eux-mêmes (Higgins, 2018).

L'impact des négociations collectives sur le financement et l'organisation du système public d'éducation est non-négligeable aux États-Unis et l'application du droit au travail dans tous les États pourraient avoir des conséquences sur les conditions de travail des enseignants et la réussite des élèves. En effet, selon les observations d'Anzia et Moe, les négociations collectives permettent d'assurer une sécurité d'emploi aux enseignants en garantissant leur ancienneté (Anzia et Moe, 2014, p.99). Ce processus prévoit aussi de revoir les conditions salariales, le financement gouvernemental accordé aux écoles par élève ainsi que la composition des classes, soit le ratio élèves/professeurs (Anzia et Moe, 2014, p.87).

Selon *Think Progress*, un site Internet du Centre for American Progress Action Fund (CAPAF), un centre de recherche progressiste, 29 États auraient réduit leur financement par élève depuis 2008 (Quinlan, 2018). De ces 29 États, 19 appliquent le droit au travail. Toutefois, bien que le

¹ Décision rendue par la Cour suprême américaine justifiant que les syndicats œuvrant dans le secteur public pouvaient légalement demander aux travailleurs n'étant pas membres de leurs associations, mais œuvrant dans un milieu syndiqué, une cotisation afin de rembourser les frais de représentation qu'engendraient les activités syndicales. La Cour suprême donnait raison aux syndicats, qui affirmaient que les travailleurs non syndiqués jouissaient des mêmes avantages que leurs collègues membres de ces associations.

CAPAF considère que le jugement de la Cour suprême en faveur de Janus nationalise le droit au travail, il conclue qu'une telle mesure pourrait avoir comme impact certes d'affaiblir les syndicats, mais aussi de décentraliser le mouvement, comme ce fut le cas pour le Kentucky, la Virginie Occidentale, l'Oklahoma et l'Arizona (Quinlan, 2018). Ainsi, l'action syndicale se tournerait davantage vers un mouvement social et pourrait regrouper plus de travailleurs que ne le faisaient les syndicats, qui entreraient plus que jamais en compétition (Quinlan, 2018).

Les conséquences du retrait du droit à la négociation collective sont illustrées par l'exemple du Wisconsin. Le *Budget Repair Act* proposé par le gouverneur Walker en 2011 est officiellement reconnu comme la loi qui mit fin au syndicalisme au Wisconsin. Cette loi se présentait comme une réforme fiscale ayant comme objectif premier d'alléger le taux de taxation de la population ainsi que de réduire le déficit, qui s'élevait à 3,6 milliards (Mayberry, 2018). Afin de parvenir à réduire les dépenses gouvernementales, la loi 10 stipulait aussi que les fonctionnaires devraient cotiser davantage pour leur rente de retraite et rendait la négociation collective illégale (Mayberry, 2018). Au moment de l'annonce de la loi, 100 000 fonctionnaires, majoritairement des enseignants, ont déclaré la grève (Mayberry, 2018). Cinq ans plus tard, les conditions de travail des enseignants du Wisconsin sont déplorables : ils n'ont plus aucune sécurité d'emploi, font partie des fonctionnaires les moins bien rémunérés du pays et les écoles n'offrent plus de services sociaux (Mayberry, 2018). Malgré l'État du système d'éducation ainsi que des autres services publics, la MacIver Institute, un *think-tank* conservateur, annonçait en février 2016 que la loi 10 avait permis au gouvernement du Wisconsin d'épargner 5,2 milliards en réformant le système de pensions et de financement éducatif (Gleason, 2016).

L'exemple du Wisconsin présente donc les deux visions et les conséquences se rattachant au débat autour du droit à la négociation collective. D'un côté, les travailleurs de la fonction publique ainsi que les associations syndicales souhaitent conserver ce droit afin de garantir la qualité des services offerts à la population ainsi que le travail dans un environnement sain et de l'autre, les législateurs ainsi que les contribuables qui considèrent que les emplois de la fonction publique coûtent cher et que les syndicats sont responsables de la détérioration du système.

Le droit à la négociation et la protection d'emploi

Le droit à la négociation collective se définit comme le processus selon lequel les syndicats négocient avec le patronat les conventions ainsi que les conditions de travail des membres qu'ils

représentent (Gouvernement du Québec, 2018). Du point de vue syndical, ce processus de négociation vise à rétablir une égalité entre les dirigeants d'entreprise ou les gouvernements face à leurs employés pour éviter toute forme d'abus et protéger les travailleurs afin de leur garantir des conditions de travail raisonnables (Cooper, 2018). Toutefois, selon ses critiques, le processus de négociation collective est aussi perçu comme nuisible au système d'éducation et aux réformes de celui-ci. En effet, pour plusieurs groupes activistes en éducation, les syndicats nuiraient à la qualité de l'enseignement, et par le fait même au financement du système public d'éducation en accordant la protection par ancienneté à ses membres (Kearny, 2011, p.773).

Les lois protégeant les enseignants de licenciements non motivés qui datent du début du vingtième siècle sont défendues par les syndicats enseignants et sont toujours au cœur de leurs demandes lors de négociations de conventions collectives. Selon l'AFT, le système d'ancienneté aurait été historiquement mis en place aux États-Unis il y a plus d'un siècle afin d'immuniser les enseignants et leurs enseignements contre l'opposition politique (Kahlenberg, 2015). Au cours du dernier siècle, ce serait notamment l'ancienneté qui aurait permis de protéger les enseignants de licenciements reliés au sexe, à la race ou en lien avec leurs appartenances politiques (Kahlenberg, 2015). Actuellement, toujours selon l'AFT, l'ancienneté permettrait aux enseignants d'exprimer librement le contenu de leurs cursus aux étudiants et les protégerait de renvois fondés sur des raisons personnelles propres à leurs employeurs, qui est toujours une pratique légale dans plusieurs États (Kahlenberg, 2015).

L'opposition au droit de négociation de conventions collectives, et par le fait même à l'ancienneté par séniorité, se multiplie aux États-Unis depuis les 20 dernières années. Bien que les syndicats aient longtemps été la cible de législateurs républicains, la tendance actuelle démontre que de plus en plus d'experts et élus progressistes, ou appartenant au Parti démocrate, perçoivent les syndicats comme une cause de l'effritement des réformes scolaires (Kahlenberg, 2011). Terry M. Moe, professeur de science politique à l'université Sanford se présentant comme modéré, considère que l'aspect de l'ancienneté contribue à accentuer l'écart existant entre les riches et les pauvres (Kahlenberg, 2011). Selon lui ainsi que les critiques adhérant à l'école du *Public Choice*, la hiérarchisation que cause le système d'ancienneté, qui donne la chance aux enseignants ayant le plus d'ancienneté et d'expérience de choisir les écoles dans lesquels ils enseignent, affaiblirait la qualité de l'enseignement que reçoivent les étudiants issus de milieux

sociaux économiques pauvres (Kahlenberg, 2015). En reprenant l'argument généralement progressiste de l'équité sociale, les tenants du discours conservateur réclament un système d'évaluation des enseignants basé sur un indice de performance plutôt que sur l'ancienneté ce qui, selon eux, assurerait le professionnalisme des enseignants et réduirait l'écart entre les districts (Kearny, 2011, p.773).

Selon le Hoover Institute, un *think tank* conservateur, la permanence qui est accordée aux enseignants après trois ans leur garantit un emploi à vie (Finn Jr, 2017). Dans le système de permanence et d'ancienneté, les enseignants ne sont parfois jamais évalués pour leurs performances ou s'ils le sont, cette pratique a lieu au cours de leurs trois ans de probation et n'est pas établie dans un cadre uniformisé afin de définir les indicateurs d'une telle performance (Finn Jr, 2017). L'AFT et la NEA s'opposent à des évaluations par les pairs. Selon ces associations syndicales, certains enseignants évaluant leurs pairs seraient incapables de se détacher de certaines valeurs personnelles et en viendraient donc à être moins critiques dans leurs évaluations (Kahlenberg, 2011). Ainsi, selon le Hoover Institute, les enseignants, qui se voient accorder un emploi à vie à 25 ans, ne seraient jamais portés à revoir leurs pratiques ce qui aurait pour effet de réduire la qualité de leur enseignement, puisque peu importe leur performance, leur emploi leur serait garanti (Finn Jr, 2017). En n'évaluant pas les enseignants pour leurs performances, il serait donc normal, selon ces chercheurs, que le système public accuse un retard comparativement aux écoles privées, où la permanence et l'ancienneté ne sont pas appliquées, leur permettant d'engager les enseignants compétents et de renvoyer ceux qui ne répondent pas aux attentes de performance des établissements où ils enseignent (Finn Jr, 2017).

En 2012, le groupe *Students Matter*, organisation à but non lucratif, poursuivait l'État de la Californie dans le procès *Vergara v California*. Selon ce groupe, en conservant ses lois protégeant la permanence et l'ancienneté de ses enseignants, la Californie empêchait les étudiants les plus pauvres d'avoir accès à une éducation de qualité étant donné que ceux-ci se voyaient attribuer les enseignants les moins performants de l'État (Tabron et Beverly, 2015, p.33). Au cours de cette audience, Thomas Kane, professeur en éducation à Harvard, affirmait que les Afro-Américains ainsi que les Hispanophones étaient respectivement à 43% et 64% plus à risque d'avoir un enseignant se classant parmi les 5% les moins performants du district (Tabron et Everly, 2015, p.34). Les plaignants amenèrent donc l'argument selon lequel la négociation

collective, qui garantit la permanence et l'ancienneté, était responsable d'une telle inégalité, ce qui avait aussi comme conséquence de réduire la performance moyenne des étudiants dans certaines matières telles que les mathématiques, l'anglais et les sciences (Tabron et Beverly, 2015, p.33).

Selon une étude menée par The New Teacher Project, un organisme à but non lucratif visant une meilleure éducation des minorités, les droits de transferts accordés par ancienneté aux enseignants seraient la principale cause de sous-performance des étudiants (Levin, 2005, p.7). Cette pratique ferait en sorte que les écoles issues de districts généralement plus pauvres sont incapables d'assurer une stabilité au sein de leur personnel et n'hériteraient que d'enseignants n'ayant peu ou pas d'expérience (Levin, 2005, p.7).

De leur côté, les enseignants ainsi que les syndicats régionaux, dont la California Teacher Association (CTA) ainsi que la California Federation of Teachers (CFT), affirmaient que cette condition à l'emploi leur était nécessaire. En effet, selon les syndicats enseignants, la garantie d'un emploi stable constitue le seul attrait de la profession en enseignement, alors que le peu d'intérêt pour les enseignants de travailler dans les milieux défavorisés relève des conditions de travail plus difficiles (Tabron et Beverly, 2015, p.35). La Cour supérieure de la Californie tranchera en faveur des plaignants en 2014. L'année suivante, 11 États avaient réformé les politiques d'ancienneté et de permanence, accordant celles-ci non pas après un nombre défini d'années de service, mais selon l'efficacité des enseignants (Cowen et Strunk, 2015, p.209).

La American Federation of Teachers, dans une étude menée par H.F Nelson en 2006, démontrait qu'au contraire, ce sont les districts dans lesquels des conventions collectives furent négociées entre les enseignants et l'État que le taux de transfert des compétences est le plus faible (Cohen-Vogel et al, 2013, p.327). Cette étude démontrait que dans les districts où une convention collective était négociée, les enseignants détenant la séniorité occupent à 11,5% des postes dans des écoles situées dans des districts où le revenu moyen est faible comparativement à 7,5% pour les districts où il n'y a pas de convention collective (Cohen-Vogel et al, 2013, p.327). Cette même étude démontrait aussi que dans les districts où une convention collective est négociée, le nombre de postes vacants dus aux transferts d'ancienneté sont comblés autant par des enseignants ayant moins d'un an d'expérience que par des enseignants expérimentés (Cohen-Vogel et al, 2013, p.327). Nelson observait finalement que les districts ne s'étant pas dotés d'une convention

collective remplaçaient trois fois plus souvent des départs d'ancienneté par des enseignants ayant moins d'un an d'expérience dans des écoles défavorisées (Cohen-Vogel et al, 2013, p.327). Toutefois, l'étude menée par Cohen-Vogel démontrait que les districts où les conventions collectives sont les plus fortes sont plus propices à un écart de qualité des enseignants en milieu défavorisés (Cohen-Vogel et al, 2013, p.339).

Allant dans le même sens que les critiques de la permanence et de l'ancienneté, les tenants de l'approche néo-libérale considèrent eux aussi que les conventions collectives négociées par les syndicats représentent un frein au développement d'un système d'éducation moderne et efficace (Cowen et Strunk, 2015, p.210). Caroline Mixter Hoxby, professeure d'économie à l'université de Stanford, concevait dans son étude phare *How Teachers's Unions Affect Education production*, les syndicats enseignants comme des entités répondant à la condition économique du *rent seeking* (Minter-Howby, 1996, p.676). Selon cette approche, les syndicats ne serviraient qu'à remettre entre les mains des enseignants des acquis issus de l'environnement économique sans toutefois les amener à produire un surplus pour l'économie (Minter-Hoxby, 1996, p.676). Hoxby démontrait la corrélation entre la négociation de meilleures conditions de travail pour les enseignants, qui normalement devrait mener à de meilleures performances de leur part et par conséquent hausser les résultats scolaires des étudiants (Cowen et Strunk, 2015, p.210). Toutefois, son étude démontrait que les négociations de conventions collectives menaient certes à une meilleure qualité des conditions de travail, mais menaient toutefois les indicateurs de performance des enseignants, et par conséquent des étudiants, à la baisse (Minter-Hoxby, 1996, p.677).

Est-ce que les syndicats devraient pouvoir négocier leurs conventions collectives ?

Oui : Richard D. Kahlenberg

Expert en éducation et directeur de la Century Foundation

Non : Terry M Moe

Professeur de science politique et expert des politiques d'éducation

Les syndicats américains doivent conserver le droit de négocier leurs conventions collectives avec l'État. Sans cette représentation, les employés pourraient être victimes d'abus de la part de leurs employeurs et voir leurs conditions de travail se détériorer.

En négociant, les deux parties impliquées en arrivent à un compromis qui répond aux demandes des enseignants tout en répondant aux besoins des étudiants et de l'État. Les conventions collectives permettent notamment aux enseignants de demander une réduction de la taille des classes, de bonifier l'enveloppe budgétaire accordée aux différentes commissions scolaires, de revoir leur salaire à la hausse et discuter de leurs avantages sociaux. Le droit de représentation sous un front uni permet aussi aux syndicats d'avoir plus de poids à la table de négociation et ainsi accentue les chances de satisfaire leurs exigences.

Le droit au travail représente non pas seulement une menace pour les syndicats, mais aussi pour la population. En effet, si les enseignants travaillent dans un environnement qui leur est favorable, ils seront davantage aptes à offrir un enseignement de qualité. Les conventions collectives permettent non seulement aux enseignants de recevoir un salaire décent pour leur travail, mais aussi de profiter d'un meilleur financement gouvernemental en éducation et ainsi avoir accès à du meilleur matériel pour répondre aux différents besoins éducatifs de leurs élèves.

Bien que plusieurs critiques du droit à la convention collective affirment que celles-ci sont nuisibles pour la qualité de l'enseignement et le financement du système scolaire, il serait intéressant de voir si les États qui l'interdisent se portent réellement mieux que les États qui l'accordent. En effet, si les conventions collectives étaient si dommageables pour le développement du système d'éducation publique, pourquoi les États l'interdisant, comme la Virginie Occidentale, le Texas ou la Caroline du Nord ne sont-ils pas au sommet du classement américain?

Sources :

Kahlenberg, Richard D, «Tenure : how due process protects teachers and students», *American Federation of Teachers*, Url: <https://www.aft.org/ae/summer2015/kahlenberg> ,

Kahlenberg, Richard D. «Bipartisan but unfounded», *American Educator*, Hiver 2011-2012, Url: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ961746.pdf>,

Anzia, Sarah F. et Terry M. Moe «Collective bargaining, transfer rights and disadvantaged schools», *Educational evaluation and Policy analysis*, Vol 36 N 1 , mars 2014,

La négociation de conventions collectives par les syndicats représente une menace aux différentes réformes proposées en éducation depuis les 20 dernières années et nuit à l'apprentissage des étudiants, particulièrement les étudiants issus de milieux sociaux économiques plus défavorisés. Dans un souci d'équité sociale, de retirer les conventions collectives permettrait aussi de favoriser la réussite des étudiants appartenant à une minorité ethnique.

Les conventions collectives servent d'abord et avant tout aux enseignants qui ne négocient non pas en faveur de meilleurs services pour tous, mais dans leurs intérêts. En négociant de meilleures conditions de travail, telles que la réduction de classe ou de meilleurs salaires, les enseignants devraient voir l'indice de performances de leurs étudiants augmenter ce qui, d'après multiples études, produit exactement le contraire.

Les syndicats empêchent les commissions scolaires d'engager des enseignants compétents en protégeant leurs membres. En effet, en accordant la permanence à leurs membres, les syndicats empêchent la direction des écoles de se départir d'enseignants moins compétents, ce qui a des impacts non négligeables sur l'apprentissage des étudiants. Le système d'ancienneté et de transfert par séniorité a pour effet de placer des enseignants peu ou pas expérimentés dans les classes nécessitant le plus d'expérience et laisse les classes dites plus faciles à des enseignants plus expérimentés. Ainsi, les étudiants issus de milieux défavorisés ainsi que les étudiants appartenant à une minorité ethnique ont en moyenne 60% plus de chance d'avoir un enseignant ayant moins de trois ans d'expérience.

Les conventions collectives constituent aussi un frein aux différentes réformes scolaires. Comme ce fut le cas en 2002 pour la loi *No Child Left Behind*, qui aurait augmenté le financement des écoles. Les syndicats sont donc responsables de l'écart qui se creuse entre les riches et les pauvres ainsi que la stagnation du système d'éducation.

Conclusion : Un parallèle à faire avec le Québec

L'éducation est au cœur du débat politique québécois depuis la création du ministère du Loisir et du Sport (MELS) en 1964. L'époque de la Révolution tranquille marque l'apparition de l'État providence moderne au Québec et par conséquent, la mise en place d'une fonction publique et parapublique organisée. Tout comme dans les États ayant fait la grève au printemps, le système public d'éducation québécois vit depuis quelques années une crise en lien avec les conditions de travail de ses enseignants, particulièrement les débutants au sein de la profession.

L'enjeu de la rémunération des enseignants au Québec s'apparente au problème recensé dans les différents États où les grèves eurent lieu plus tôt cette année. Selon les statistiques recueillies par Statistique Canada par rapport au salaire moyen des enseignants des dix provinces canadiennes entre 2014 et 2015, le Québec se classait au dernier rang (Société Radio-Canada, 2018). En effet, pour la première année d'embauche, un enseignant québécois touche 42 407\$, soit 7700 dollars de moins qu'en Colombie-Britannique, qui se situe au 9^e rang (Société Radio-Canada, 2018). L'écart se creuse davantage avec la première place, occupée par l'Alberta, où dès sa première année, un enseignant touche 59 488\$, soit 17 000 dollars de plus (Société Radio-Canada, 2018). Toujours selon les observations de Statistique Canada, un enseignant québécois mettrait dix ans avant d'atteindre la même échelle salariale qu'un enseignant albertain dans sa première année (Société Radio-Canada, 2018).

Toutefois, les conditions de travail ainsi que le panier de services offerts par l'État au Québec permettent de nuancer ces clivages salariaux. En effet, au Québec, tout comme en Colombie-Britannique, le Ministère de l'Éducation émet une limite d'étudiants par classe en fonction du niveau scolaire. Cette mesure n'est toutefois pas instaurée en Alberta, ce qui accentue la charge de travail des enseignants de la province et peut avoir des répercussions sur la performance académique des élèves (Giovanneti et Woo, 2014). Malgré un salaire annuel plus élevé que la moyenne des provinces canadiennes, le montant moyen que représente les avantages sociaux auxquels les enseignants albertains ont droit s'élèverait à environ 7500\$, comparativement à près de 8500\$ au Québec et 9900\$ en Ontario (Giovanneti et Woo, 2014). Les enseignants de l'Alberta cotisent aussi à leur régime de retraite à raison de 11,75% de leur salaire pour un

montant moyen d'allocation à leur retraite de 37 500\$ alors qu'au Québec ceux-ci cotisent à 10,50% de leur salaire pour une rente moyenne de 35 000\$ par année (Giovanneti et Woo, 2014).

Un clivage se creuse aussi par rapport aux avantages sociaux et les bénéficiaires auxquels ont accès les travailleurs de la fonction publique québécoise comparativement à leurs homologues américains. L'âge moyen de la prise de retraite pour un employé de la fonction publique au Québec s'élève à 65 ans, ce qui est somme toute similaire à la situation aux États-Unis. Toutefois, le régime de rentes de la fonction publique, le *RREGOP*, permet aux employés d'obtenir une rente immédiate sans réduction à partir de 60 ans, ce que la majorité des États américains ne permettent pas (Fitzpatrick, 2017, p.92). La plupart des fonctionnaires américains doivent aussi cotiser à deux régimes, soit public et privé afin d'avoir accès à l'assurance santé et à une rente de retraite garantie par l'État, ce qui double leurs montants alloués à ces régimes, comparativement aux fonctionnaires québécois qui sont couverts par l'assurance maladie publique (Fitzpatrick, 2017, p.92). L'accès à une couverture médicale après la retraite constitue un frein à la prise de la retraite pour les enseignants américains, qui dans 18% des cas, doivent continuer de travailler après 65 ans pour y avoir accès (Fitzpatrick, 2017, p.93).

Le problème québécois est aussi structurel. Une étude menée par Létourneau en 2014 montrait que le taux d'abandon moyen chez les débutants en enseignement se situait entre 25 et 30% pour la première année, et grimpait à 50% au cours des cinq premières années (Canisius, 2015, p.62). En 2008, le département de l'éducation des États-Unis arrivait à la même conclusion : 50% des débutants abandonnaient la profession dans les cinq premières années (Duschesne et Kane, 2010, p.64). Le phénomène d'abandon de la profession souleva un débat vieux de 30 ans au Québec : celui de la mise en place d'un ordre professionnel dans le milieu de l'enseignement.

Tout comme aux États-Unis, les principaux syndicats enseignants du Québec, soit la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) ainsi que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) négocient leurs conventions collectives avec l'État et représentent leurs membres lors du processus. Le Code du travail du Québec, édifié en 1965, garantit le droit aux syndicats de la fonction publique de négocier avec l'État les conventions collectives et garantit l'égalité au sein de ces négociations des deux partis impliqués (Tardif, 1995, p.52). Ce droit à la négociation collective accorde une grande influence syndicale dans la mise en œuvre des politiques publiques du Québec ainsi que dans les rapports de pouvoir entre la société civile et l'État.

Malgré le fait qu'en 2003, l'Office des professions du Québec (OPQ) ne recommandait pas la création d'un ordre professionnel en enseignement, le débat fut soulevé par certains partis politiques telles que la Coalition Avenir Québec ainsi que le Parti libéral du Québec, au cours des 15 dernières années (Rancourt, 2004). Selon l'OPQ ainsi que la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), l'enseignement au Québec répond déjà à un encadrement strict et une forte réglementation mise en place, autant par les syndicats que le MELS (Rancourt, 2004). Les syndicats permettraient déjà amplement d'atteindre l'objectif même d'un ordre professionnel, soit la professionnalisation.

La raison d'être d'un ordre professionnel est d'abord et avant tout la protection du public et non pas la protection des enseignants, qui constitue son objectif second (Laliberté, 1999, p.34) La Fédération des comités de parents de la province du Québec (FCPPQ), tout comme les critiques américains du syndicalisme, considère qu'un ordre professionnel devrait être mis en place afin de « favoriser la réussite scolaire des jeunes et [...] assurer la compétence du personnel enseignant» (FCPPQ, 2015, p.93). L'attrait d'un ordre professionnel s'inscrit dans le désir d'assurer les compétences des enseignants afin de favoriser la réussite scolaire des étudiants. Comme aux États-Unis, la FCCPQ critique les conventions collectives négociées par les différents syndicats québécois qui assurent une trop grande protection aux enseignants moins compétents (FCPPQ, 2015, p.95). Selon la FCCPQ, un ordre professionnel évaluerait constamment les enseignants et s'assurerait de compétence de ses professionnels (FCPPQ, 2015, p.95). De son côté, la FAE affirme qu'un ordre professionnel ne viendrait qu'imposer des formations aux enseignants, les brimant dans leur liberté professionnelle de suivre, selon leurs intérêts, les différents programmes de formation en continu leur étant offerts (Fédération autonome de l'enseignement, 2013, p.2).

L'enjeu de l'ancienneté joue donc un rôle majeur dans l'abandon de la profession ainsi que dans la qualité de services offerts aux étudiants au Québec. Comme c'est le cas aux États-Unis, l'ancienneté, telle que garantie dans les conventions collectives, serait en partie responsable d'une hiérarchisation désavantageant les enseignants débutants ainsi que les élèves (Duschesne et Kane, 2010, p.75). Tout d'abord, plusieurs enseignants débutants se voient contraints d'accepter une prise en charge autre que leur matière de spécialisation afin de conserver leur emploi puisqu'ils doivent choisir leurs attributions de tâche après leurs collègues plus anciens (Duschesne et Kane, 2010, p.75). De plus, cette hiérarchisation aurait le même impact au Québec

qu'aux États-Unis, où les « nouveaux enseignants se voient confier les groupes qu'aucun enseignant expérimenté n'accepte de prendre en charge» (Guillemette, 2006, p.4). Tout comme leurs homologues américains, les syndicats enseignants du Québec affirment que le problème résulte davantage de la composition des classes, qui accueillent de plus en plus d'étudiants en difficulté complexifiant la tâche des enseignants (Fortier, 2018).

L'affaiblissement des syndicats américains ainsi que l'environnement hostile dans lequel ils évoluent représentent les dynamiques de pouvoir au sein des systèmes politiques démocratiques. Le jugement *Janus v AFSCME* représente certes un coup dur pour les différentes associations syndicales, qui plus que jamais entreront en compétition et verront leur financement être réduit considérablement, mais peut aussi marquer un point de rupture dans la dynamique actuelle des mouvements sociaux. Les grèves entreprises par les enseignants de différents États entre février et avril 2018 eurent un impact politique observable et ce, sans la participation des syndicats dans l'organisation et la mobilisation de ses membres. L'heure est critique pour les syndicats occidentaux, qui font maintenant face à une crise de légitimité. Le syndicalisme enseignant, s'il veut assurer sa survie, doit se remettre en question et revoir ses moyens d'action afin de démontrer sa pertinence. Aux États-Unis comme au Québec, les syndicats sont désormais perçus comme des opposants aux réformes éducatives et sont tenus responsables de négocier des conventions collectives allant à l'encontre du bien commun.

Bibliographie

Allegretto, Sylvia, «Teachers across the country have finally had enough of the teacher pay penalty», *Economic Policy Institute*, le 4 avril 2018, Url: <https://www.epi.org/publication/teachers-across-the-country-have-finally-had-enough-of-the-teacher-pay-penalty/>

American Federation of Teachers, *About us*, url: <https://www.aft.org/about>

Anzia, Sarah F. et Terry M. Moe «Collective bargaining, transfer rights and disadvantaged schools», *Educational evaluation and Policy analysis*, Vol 36 N 1 , mars 2014, p.84, Url: <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/43773453.pdf?refreqid=excelsior%3A789cb93fd8ee612fd59b0ed9753f4e4f>

Associated Press, «I just have to do it: Teachers struggle with second jobs», *The national post*, le 15 avril 2018, Url: <https://nationalpost.com/pmn/news-pmn/i-just-have-to-do-it-teachers-struggle-with-second-jobs>

Associated Press, «West Virginia teacher's strike ends as lawmakers accept pay demands», *The Guardian*, le 6 mars 2018, url: <https://www.theguardian.com/us-news/2018/mar/06/slug-west-virginia-strike-teachers-over-pay-raise-deal-lawmakers>

Bach, Natasha, «Striking Arizona teachers win a 20% raise, but it's not a complete victory» *Fortune Magazine*, le 4 mai 2018, url: <http://fortune.com/2018/05/04/arizona-teacher-strike-ends/>

Brody, David, «Liberté et solidarité dans le droit du travail américain», *Le mouvement social*, vol 2 n 203, 2002, Url : <https://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2003-2-page-19.htm#pa2>

Canisius, Pierre et al, «Les enseignants canadiens à risque de décrochage : portrait général et comparaison entre les régions», *Mesure et évaluation en éducation*, Vol 38 N 1 , 2015 , Url : <https://www.erudit.org/fr/revues/mee/2015-v38-n1-mee02527/1036551ar.pdf>

Carlson, Deven, «Not just a red-state revolt: The story behind the Oklahoma teacher walkout», *Brown sector Chalkboard*, le 12 avril 2018, Url: <https://www.brookings.edu/blog/brown-center-chalkboard/2018/04/12/oklahoma-teacher-walkouts-backstory/>

Cilliza, Chris, «Wisconsin Republicans are trying to erase their 2018 loss» *CNN*, le 6 décembre 2018, url: <https://www.cnn.com/2018/12/05/politics/wisconsin-2018-state-legislature-tony-evers-scott-walker/index.html>

Cohen-Vogel, Laura et al, «Seniority provisions in collective bargaining agreements and the teacher quality gap», *Educational evaluation and policy analysis* Vol 35 N 3 , septembre 2013, Url: <https://www-jstor->

org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/43773436.pdf?refreqid=excelsior%3A4d885d7dc3bd5ed296a93332a5b915c2

Cooper, Sean, «The benefits of collective bargaining», *Unionized Labour*, Url: <http://www.unionizedlabour.ca/organized-labour/the-benefits-of-collective-bargaining>

Cowen, Joshua M, et Katharine O. Strunk, «The impact of teacher unionism on educational outcomes: what we know and what we need to learn», *Economics of education review*, Vol 48, 2015, Url: https://ac-els-cdn-com.ezproxy.usherbrooke.ca/S0272775715000242/1-s2.0-S0272775715000242-main.pdf?_tid=58e971c7-9ddd-4c0d-8ea5-6e77f0454a05&acdnat=1544408479_da489328e7b399749addca37bb6b5029

Denis, Serge «Les mouvements sociaux : l'exemple des syndicats», *Le système politique des États-Unis*, Les presses de l'Université de Montréal, 1987

Duchesne, Claire et Ruth Kane, «Défis de l'insertion professionnelle et dispositifs d'encadrement» *McGill Journal of Education*, Vol 45 N 1 , hiver 2010, url: <http://mje.mcgill.ca/article/viewFile/3864/4465>

Elk, Mike, «Midterms show educators have been swept into office in record numbers», *The Guardian*, le 24 novembre 2018, url: <https://www.theguardian.com/education/2018/nov/24/midterm-elections-teachers-public-office-education>

Fédération autonomie de l'enseignement, *Sur l'ordre professionnel*, Url : https://www.lafae.qc.ca/wp-content/uploads/2013/05/ordre-professionnel-enseignant_201305.pdf

Fernandez Campbell, Alexia «I feel mentally numb: more teachers are working part-time jobs to pay the bills» *Vox*, le 4 avril 2018, Url: <https://www.vox.com/policy-and-politics/2018/4/4/17164718/teachers-work-part-time-jobs>

Finn Jr, Chester E, «The end of teacher tenure?», *Defining ideas*, le 23 mars 2017, Url: <https://www.hoover.org/research/end-teacher-tenure>

Flavin, Patrick et Michael T. Hartney, «When government subsidizes its own: Collective bargaining Laws as agents of political mobilisation», *American Journal of Political Science*, Vol 59 N 4 , octobre 2015, Url: <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/24582955.pdf?refreqid=excelsior%3A297e13b1f3ef35a1ca8f0d92ac71a94>

Hartney, Michael et Patrick Flavin, «From the schoolhouse to the Statehouse: Teacher union political activism and US. State reform policy», *State politics & Policy quarterly*, Vol 11 N 3 , septembre 2011, p.253, Url : <https://www-jstor->

Fortier, Marco, «Quand les professeurs décrochent» , *Le Devoir*, le 20 janvier 2018, Url : <https://www.ledevoir.com/societe/education/518067/quand-les-professeurs-decrochent>

Gleason, Patrick , «Five years later, Scott Walker's reforms have saved taxpayers billions.», *Forbes Magazine*, le 28 février 2016, url: <https://www.forbes.com/sites/patrickgleason/2016/02/28/act10/#2ae8169b4e50>

Guillemette, François, *L'engagement des enseignants du primaire et du secondaire dans leur développement professionnel*, thèse, Université du Québec à Montréal , 2006, url : <https://archipel.uqam.ca/1939/1/D1481.pdf>

Hacckman, Michelle, «Supreme Court case galvanizes teacher's unions», *The Wall Street Journal*, le 1er mars 2018, Url: [https://www.wsj.com/articles/supreme-court-case-galvanizes-teachers-unions-1519909201?ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj](https://www.wsj.com/articles/supreme-court-case-galvanizes-teachers-unions-1519909201?ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj&ns=prod/accounts-wsj)

A-Hansen, Michael, «Hidden factors contributing to teacher strikes in Oklahoma, Kentucky and beyond», *Brookings*, le 6 avril 2018, Url: <https://www.brookings.edu/blog/brown-center-chalkboard/2018/04/06/hidden-factors-contributing-to-teacher-strikes-in-oklahoma-kentucky-and-beyond/>

B-Hansen, Michael. «Which states might experience the next wave of teacher strikes?», *Brookings*, le 14 avril 2018, Url: <https://www.brookings.edu/blog/brown-center-chalkboard/2018/04/13/which-states-might-experience-the-next-wave-of-teacher-strikes/>

Hartney, Michael et Patrick Flavin, «From the schoolhouse to the Statehouse: Teacher union political activism and US. State reform policy», *State politics & Policy quarterly*, Vol 11 N 3 , septembre 2011, Url : <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/41575825.pdf?refreqid=excelsior%3A1c26d0288715c1e493e1bd120ecf2b9c>

Higgins, Tucker, «In a blow to public sector unions, Supreme Court overturns 40 year-old precedent», *CNBC*, le 27 juin 2018, Url: <https://www.cnbc.com/2018/06/27/supreme-court-rules-in-janus-labor-union-case.html>

Kahlenberg, Richard D, «Tenure : how due process protects teachers and students», *American Federation of Teachers*, Url: <https://www.aft.org/ae/summer2015/kahlenberg>

Kahlenberg, Richard D. «Bipartisan but unfounded», *American Educator*, Hiver 2011-2012, Url: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ961746.pdf>

Kearny, Richard C, «Randi Weingarten, the American federation of teachers and the challenges of policy leadership in a hostile environment», *Public administration review*, Vol 71 n 5, septembre-octobre 2011, url: <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/23017444.pdf?refreqid=excelsior%3Ab5665054dd1ad9e49b93a68ed27b4b1a>

Kesselman, Donna, et Catherine Sauviat, «Les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux» , *Chronique internationale de l'IREs*, n 160, décembre 2017

Laliberté, Raymonf, «Faut-il créer un ordre professionnel des enseignants et enseignantes au Québec?» *Pour ou contre un ordre professionnel des enseignants et enseignantes au Québec*, Les presses de l'Université Laval, 1999, ISBN : 2-76377642-2

Levin, Jessica et al, *Unintended consequences: The case of reforming staffing rules in urban teachers contracts*, 2005 The New Teacher Project <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED515654.pdf>

Mayberry, Amos, «Five years later, The impact of Gov Scott Walker's act 10», *The badger herald*, le 22 février 2018, url: <https://badgerherald.com/news/2016/02/22/five-years-later-the-impact-of-gov-scott-walkers-act-10/>

Minter Hoxby, Caroline, «How Teachers's unions affect education production», *The quarterly journal of economics*, Vol 111 N 3, août 1996, Url; <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/2946669.pdf?refreqid=excelsior%3A84d59f93ba7f82cbcfb6b7a6db061a7f>

Morisson, J. Cayce, «The National education association and educational research», *Review of educational research*, vol 26 n 3 , 1956, <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/1169358.pdf?refreqid=excelsior%3Ae146e7979d323d9a61fac17fc9353360>

National Conference os State legislatures, *Right to work resources*, Url: <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/right-to-work-laws-and-bills.aspx>,

National Education Association, «Unions and bargaining, setting the record straight», *Collective bargaining and member advocacy*, p.2, Url: <http://www.nea.org/assets/docs/120701-UnionsBargaining-SettingRecordStraight.pdf>

O'Shea, Arielle, «Teachers : Here's how to ace retirement without social security», *Nerdwallet*, le 20 juillet 2017, <https://www.nerdwallet.com/blog/investing/no-social-security-retirement-savings-teachers/>

Quinlan, Casey, «What all the states where teachers are striking have in common?», *Think Progress*, le 6 avril 2018, url: <https://thinkprogress.org/why-teachers-are-striking-all-over-the-country-00b851015122/>

Rancourt, Marie, «Un ordre professionnel des enseignants : projet inutile», *Relations*, n 691, 2004, url : <http://cjf.qc.ca/revue-relations/publication/article/un-ordre-professionnel-des-enseignants-projet-inutile/>

Reilly, Katie, «Most teachers running for office lost on Tuesday. Here's why educators are celebrating the 2018 midterms anyway», *Time Magazine*, le 9 novembre 2018, url: <http://time.com/5447995/teacher-education-2018-midterm-elections/>

Romero, Simon et Al, «Teachers in Colorado and Arizona walk out over education funding» *The New York Times*, le 26 avril 2018, url: <https://www.nytimes.com/2018/04/26/us/teacher-walkout-arizona-colorado.html>

Sauviat, Catherine, «Nouvelles grèves et mobilisations dans plusieurs États, après dix ans d'austérité budgétaire dans l'enseignement public», *Chronique internationale de l'IREs*, vol 1 n 168, mars 2018

Shelton, Jon «Teacher unionism in American. Lessons from the past for defending and deepening democracy» *American educator*, Vol 42 N 1 , Printemps 2018, Url: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1173457.pdf>

Shelton, Jon, «A new era of labor relations : teachers and the public-sector labor problem», *Teacher Strike!*, University of Illinois Press, 2017, Url: <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/10.5406/j.ctt1p6qq1d.5.pdf?refreqid=excelsior%3Aead9868692cad426e4db48d98135bb10>

Shister, Joseph, «The impact of Taft-Hartley act on Union strength and collective bargaining», *Sage Journals- Industrial and Labour Relations Review*, vol 11 n 3, 1958, Url: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979395801100302?journalCode=ilra>

Société radio Canada, «La vérif : 3/4 des enseignants au Québec ne profiteraient pas de la hausse salariale du PLQ», *Ici Radio-Canada*, le 29 août 2018, url : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1120772/salaire-enseignants-hausse-quebec-couillard-verif-echelons>

Startz, Dick, «Why are teachers more likely to work second jobs?» *Brown Centre Chalkboard*, le 23 mars 2018, Url: <https://www.brookings.edu/blog/brown-center-chalkboard/2018/03/23/why-are-teachers-more-likely-than-others-to-work-second-jobs/>

Tabron, Lolita A et Irby J Beverly, «Vergara v State of California: a political analysis and implications for principal practice» *NCPEA Educational leadership review*, vol 16 n 1 , avril 2015 , Url: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1105560.pdf>

Tardif, Jean-Claude, *Le mouvement syndical de l'État, entre intégration et l'opposition : Le cas de la CEQ (1960-1992)*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1995, ISBN- 2-920253-25-3

Winters, John V, «Teacher salaries and teacher unions: a spatial economic approach», *ILR review*, vol 64 n 4 , 2011, Url: <https://www-jstor-org.ezproxy.usherbrooke.ca/stable/pdf/41343682.pdf?refreqid=excelsior%3Ab8dcba01fbcfdc8f9de4228340da38e4>

