

LES SYNDICATS NUISENT-ILS AU QUÉBEC?

COMMENT RÉPONDRE À 10 QUESTIONS
SUR LES SYNDICATS ET L'ÉCONOMIE



IRIS

Institut de recherche
et d'informations
socio-économiques

Philippe Hurteau
chercheur à l'IRIS

REMERCIEMENTS


correction et édition	Martin Dufresne
mise en page	Molotov communications alternatives
correction d'épreuve	Monique Moisan
Impression	Katasoho imprimerie & design 6300, avenue du Parc, suite 312, Montréal ☎ 514.961.5238 @ info@katasoho.com

CRÉDIT PHOTO

page couverture : Jobs with Justice, «Missouri Rallies against Right to Work & Corporate Greed», 11 mars 2011, Flickr. 

p. 4 : Melbourn Water, «Workers building the new northern sewerage system in Melbourne», 22 février 2011, Flickr. 

p. 16 : memories_by_mike, «Packard Plant - Detroit, MI», 16 mars 2013, Flickr. 

p. 16 : SEIU, «SEIU members say “yes”», 16 septembre 2007, Flickr. 

pour plus de détails : creativecommons.org

INTRODUCTION

Avec un taux de syndicalisation frôlant les 40 %, le Québec connaît une situation peu fréquente en Amérique du Nord. Pour certains, la « forte » présence syndicale est synonyme d'inefficacité économique¹, d'injustice intergénérationnelle², de pratiques d'accréditation obsolètes³ ou encore d'un immobilisme social rébarbatif aux investissements et à l'initiative privée. Pour d'autres, un taux de syndicalisation élevé est synonyme d'un marché du travail offrant des emplois plus stables et mieux rémunérés, une répartition des richesses plus égalitaire et une meilleure capacité collective à influencer sur les choix et orientations politiques des gouvernements.

Un axe principal des attaques contre le taux de syndicalisation du Québec est qu'il serait responsable d'un plus bas taux d'investissements privés et donc d'une croissance économique plus lente. Selon une étude réalisée par Marcel Boyer pour le compte de l'Institut économique de Montréal (IEDM), « le manque d'investissements privés au Québec se chiffre à 73,2 milliards \$ pour les derniers dix ans, sur des investissements de 387,6 milliards \$ (en dollars de 2002)⁴ ». Cette carence s'expliquerait principalement en raison de « l'absence d'un équilibre, comparable à celui présent chez nos principaux concurrents économiques, dans les relations de travail entre syndicats et employeurs [...] »⁵.

En résumé, les syndicats québécois en mèneraient trop large, ce qui aurait comme conséquence de nuire à l'investissement. Un effet direct de ce manque d'investissements serait un déficit en création d'emplois. Toujours selon Boyer, le Québec se serait ainsi privé de 224 190 nouveaux emplois entre 1981 et 2007⁶. Encore une fois, on pointe du doigt les contraintes institutionnelles imposées au libre marché et le « déséquilibre » qui avantagerait les syndicats au niveau des relations de travail.

Dans cette brochure, l'IRIS tentera d'évaluer la justesse des critiques adressées au syndicalisme québécois en répondant à dix questions habituelles sur le lien entre syndicat et économie.



1 LE QUÉBEC, UNE EXCEPTION SYNDICALE ?

Retraçons brièvement l'évolution de la présence syndicale au Québec afin de mettre cette dernière en perspective face aux autres provinces canadiennes et aux pays de l'OCDE. Au Québec, les effectifs syndicaux ont grandement augmenté, tant en nombre absolu qu'en ratio de la main-d'œuvre, dans la foulée de la Révolution tranquille. Cette hausse s'explique principalement par le processus massif de syndicalisation qu'a connu le secteur public durant les années 1960. Comme l'indique le tableau 1, les effectifs syndicaux totaux sont passés d'un peu plus de 400 000 membres à près d'un million de personnes en l'espace d'un quart de siècle.

La forte présence syndicale dans le secteur public québécois a fait en sorte que le taux de syndicalisation au Québec dépasse celui des autres provinces canadiennes. Il est à noter qu'avec cette syndicalisation massive du secteur public, la composition des effectifs syndicaux s'est trouvée grandement modifiée. L'élément le plus significatif est l'augmentation de la place des femmes dans les cohortes syndicales, directement liée à leur entrée sur le marché du travail et à leur forte représentation dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Ainsi, la part des femmes au sein des effectifs syndicaux totaux est passée de 20,9 % en 1966 à 34,5 % en 1981⁷, et cette progression s'est poursuivie. En 1997, les femmes représentaient 44,1 % des syndiqué·e·s et en 2013, elles en formaient presque la moitié (48,9 %)⁸.

Le taux de syndicalisation au Québec s'est stabilisé durant les années 1980-1990. Toutefois, dans la foulée de la mondialisation, de la signature des traités de libre-échange – en particulier le traité qui a mené à la création de l'ALÉNA –, du néolibéralisme et des pressions accrues pour flexibiliser le marché du travail, la présence syndicale a amorcé un lent recul, passant de 41,4 % au tournant des années 2000 à 39,9 % en 2012 (graphique 1).

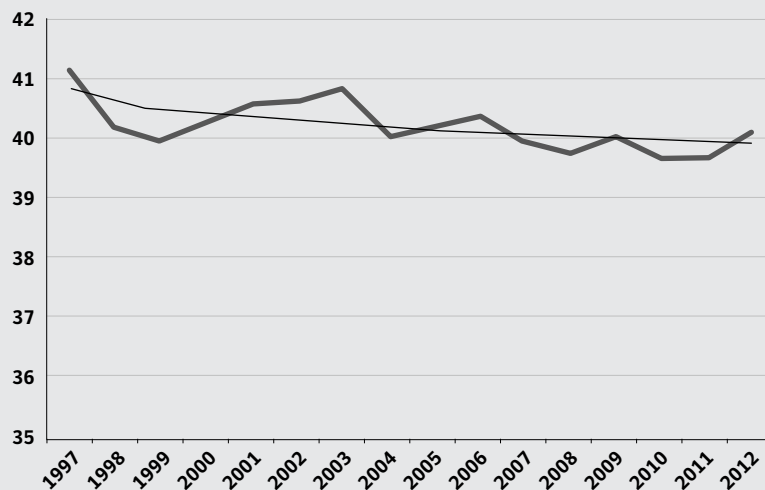
Le remplacement d'emplois traditionnels par des modes atypiques d'activité explique en partie cette dynamique. Les emplois atypiques, soit ceux à temps partiel, à forfait ou le travail autonome, présentent en général un taux de pénétration

TABLEAU 1 Effectifs syndicaux et taux de syndicalisation au Québec, 1961-1985

	Effectifs syndicaux	Taux de syndicalisation (en %)
1961	408 871	29,3
1966	591 551	33,3
1971	728 263	37,6
1976	788 668	34,6
1981	880 200	37,6
1985	970 900	39,2

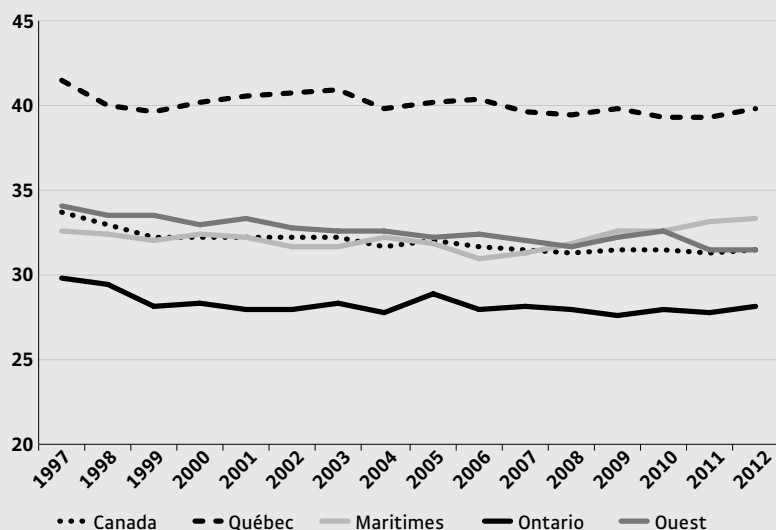
Source ROUILLARD, Jacques, *Le syndicalisme québécois : Deux siècles d'histoire*, Montréal, Boréal, 2004, p. 141.

GRAPHIQUE 1 Taux de syndicalisation au Québec, en % et courbe de tendance, 1997-2012



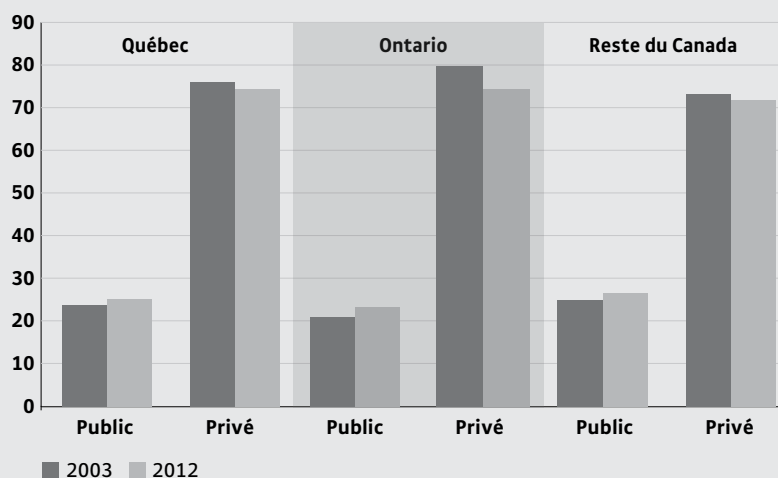
Source Calculs de RHDCC basés sur Statistique Canada. Tableau 282-0078 — Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la couverture syndicale, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes), CANSIM (base de données).

GRAPHIQUE 2 Taux de syndicalisation au Canada, en % et par région, 1997-2012



Source Calculs de RHDCC basés sur Statistique Canada. Tableau 282-0078 — Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employé-e-s selon la couverture syndicale, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes), CANSIM (base de données).

GRAPHIQUE 3 Répartition des employé-e-s entre les secteurs privé et public, Québec, Ontario et reste du Canada, en %



Source LABROSSE, Alexis, *La présence syndicale au Québec – 2012*, Direction de l'information sur le travail, Gouvernement du Québec, 2013, p. 7.

syndicale plus faible; la montée de ce type d'emplois joue donc un rôle majeur dans le retrait relatif des dernières années. De 2000 à 2009, cette catégorie d'emploi a légèrement augmenté, passant de 36,4 % à 37,2 % des emplois totaux⁹. Couplée à la crise du secteur manufacturier, traditionnellement plus syndiqué, cette tendance met en lumière la lente érosion du taux de syndicalisation au Québec.

Le taux de syndicalisation québécois est le plus élevé au Canada : même en baisse, il oscille autour de 40 %, alors que la moyenne canadienne est d'environ 32 %. De 1997 à 2012, le taux de syndicalisation au Canada est passé de 33,7 % à 31,5 %. Il y a donc, au Canada comme au Québec, une lente tendance à l'érosion de la présence syndicale.

Seules les provinces maritimes semblent échapper à cette dynamique. Le taux de syndicalisation y a augmenté d'un maigre 0,8 point de pourcentage en 16 ans. Toutefois, cette avancée de la syndicalisation ne reflète pas une tendance régionale, trois des quatre provinces de la région ayant vu leur taux de syndicalisation chuter de manière comparable à la dynamique pancanadienne.

Les autres provinces canadiennes présentent une évolution plus conforme à celle du Québec. L'Ontario a vu la part de ses effectifs syndicaux diminuer de 1,7 point depuis 1997. Pour la même période, le taux de syndicalisation des provinces de l'Ouest a fléchi de 2,5 points, et ce, malgré une poussée des secteurs liés à l'extraction des matières premières, du transport et de la construction, bastions traditionnels du syndicalisme. C'est donc dans l'ensemble du Canada qu'il y a érosion graduelle de la présence syndicale¹⁰.

Si la tendance est similaire, l'écart entre les situations syndicales québécoise et canadienne est important. Spontanément, il est normal d'attribuer cette réalité à un plus grand développement du secteur public québécois par rapport à celui des autres provinces. Pourtant les faits prouvent le contraire, comme on le voit au graphique 3, la part du secteur public dans l'emploi total étant

relativement similaire au Québec, en Ontario et dans le reste du Canada. Ce secteur représente bien 25,4 % des emplois au Québec, mais ce résultat n'est que très légèrement supérieur à celui de l'Ontario (23,3 %) et des autres provinces (25,0 %).

Attribuer l'écart de syndicalisation entre le Québec et le reste du Canada à un secteur public « surdimensionné » équivaudrait donc à un réflexe de facilité. On constate plutôt que, pour cet aspect du marché de l'emploi, la réalité québécoise ressemble de très près à celle du Canada.

C'est dans l'ensemble des secteurs d'activités et non seulement dans la fonction publique que les salarié·e·s québécois·e·s adhèrent plus souvent à des syndicats (tableau 2). Bien entendu, certains secteurs ont un taux de syndicalisation beaucoup plus élevé que d'autres, mais le Québec se démarque par une présence syndicale toujours équivalente ou supérieure au reste du Canada, et cela, peu importe le secteur d'activité.

Faut-il en conclure que la réalité québécoise est une anomalie ? La conjoncture nord-américaine pourrait, bien sûr, nous inciter à le penser. Selon les données recueillies par l'OCDE, les États-Unis présentent un taux de syndicalisation de 11,1 %, contre 13,6 % pour le Mexique et 26,8 %^a pour le Canada. À 39,9 %, la syndicalisation est donc beaucoup plus marquée au Québec.

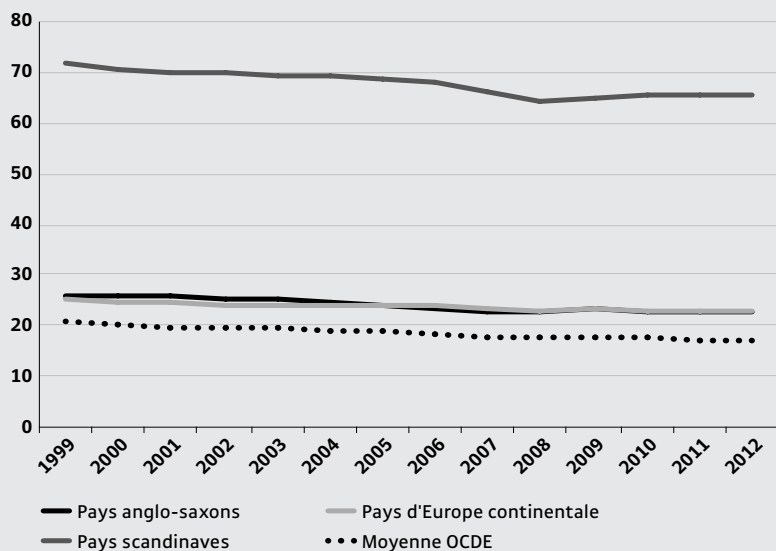
Cependant, cette situation n'est pas une exception au niveau des pays membres de l'OCDE. Comme le montre le graphique 4, l'ancrage syndical varie énormément selon les pays et même en fonction de certains regroupements régionaux ou socioculturels. Si le Québec était un État membre de l'OCDE, son taux de syndicalisation approcherait ceux de pays comme la Belgique (50,4 %), l'Irlande (32,6 %), l'Italie (35,6 %) et la Norvège (54,6 %).

TABLEAU 2 Taux de syndicalisation selon les secteurs d'activité économique, Québec, Ontario, reste du Canada, 2012

Secteurs d'activité économique	Québec	Ontario	Reste du Canada
Secteur primaire	36,4 %	35,5 %	20,2 %
Secteur secondaire	42,6 %	23,9 %	22,8 %
• Construction	59,3 %	31,5 %	21,9 %
• Fabrication	36,0 %	21,1 %	23,7 %
Secteur tertiaire	39,7 %	29,4 %	32,0 %
• Tertiaire privé	20,4 %	12,6 %	13,2 %
• Tertiaire public	81,2 %	71,1 %	73,7 %

Source LABROSSE, Alexis, *La présence syndicale au Québec – 2012*, Direction de l'information sur le travail, Gouvernement du Québec, 2013, p. 8.

GRAPHIQUE 4 Taux de syndicalisation, pays de l'OCDE, en %, 1999-2012



Source <http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=30791184-2699-4493-97c3-03c7a76f2f60&themetreeid=9>

^a Il est à noter que ces données de l'OCDE diffèrent quelque peu de celles rendues disponibles par Statistique Canada. C'est ce qui explique l'écart dans les données présentées au graphique 2.

2 LES SYNDICATS FREINENT-ILS LA PRODUCTIVITÉ ?

Si un taux élevé de syndicalisation entraîne réellement un désavantage macro-économique pour le Québec, nous devrions pouvoir constater un retard dans la productivité générale de son économie. Qu'en est-il ?

Il convient ici de rappeler, comme l'a fait Mathieu Dufour dans une note socioéconomique réalisée en août 2013, que la répartition des gains de productivité est loin d'être équitable chez nous¹¹. Si le Québec a vu sa productivité grimper de 30 % entre 1981 et 2010, la rémunération globale des salarié-e-s n'a augmenté que de 15 %. En termes concrets, cet écart entre la croissance de la productivité et celle des salaires résulte en un retard du niveau de rémunération des salarié-e-s équivalant à 3 \$ l'heure, soit une perte annuelle d'environ 6 000 \$.

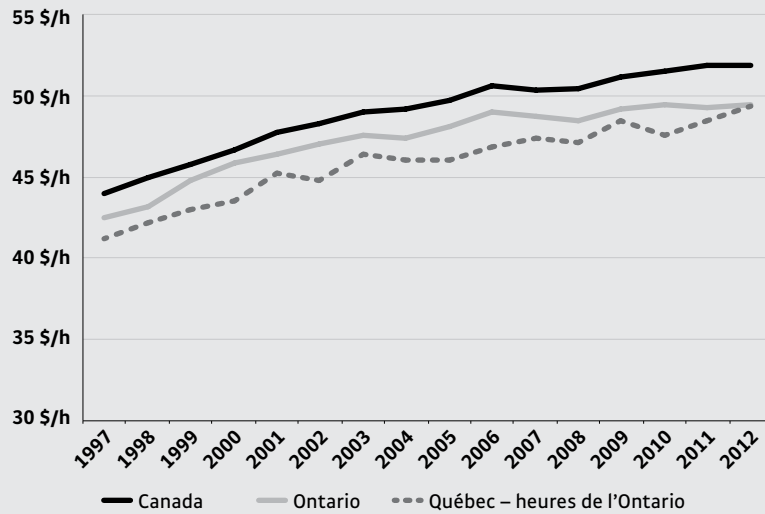
Durant la même période (1981-2010), nous remarquons également que la part du PIB québécois versée en salaires aux travailleuses et travailleurs est passée de 60 % à 53 %, soit une baisse de 7 points¹². À l'inverse, la part du PIB accaparée par le capital, sous forme de profits des entreprises ou de revenus d'investissement, est passée de 29 % à 34 %, une hausse de 5 points de pourcentage¹³. Ces données préliminaires nous incitent donc à penser que, contrairement à ce qui est avancé par certains lobbies et think tanks associés à la droite économique, ce n'est pas la présence syndicale qui est à pointer du doigt pour expliquer tout retard en productivité du Québec, mais bien la captation et le faible réinvestissement des gains de productivité réalisés par les entreprises.

Ces données nous aident également à documenter la tendance des trente dernières années à l'élargissement des écarts de richesse. Cette situation, loin de s'expliquer par une opposition entre salarié-e-s syndiqué-e-s et salarié-e-s non syndiqué-e-s – les premiers étant réputés s'accaparer des privilèges au détriment des seconds –, doit d'abord être analysée comme une dynamique qui grève l'ensemble des salarié-e-s. Si les inégalités vont en s'accroissant, c'est d'abord en raison d'un partage de plus en plus inégalitaire des revenus issus de la production, une dynamique liée à la mondialisation et à la financiarisation de l'économie. Plutôt que d'accuser les syndicats d'accentuer ce processus, il conviendrait de s'inquiéter de leur incapacité à en inverser la direction, vu la diminution de leur pouvoir de négociation¹⁴.

Revenons au cœur de notre questionnement. Les syndicats sont-ils responsables d'un écart entre l'évolution de la productivité au Canada et au Québec au cours des trente dernières années ? Afin de faire une évaluation juste de cette situation, il ne convient pas de simplement comparer les gains de productivité au Canada à ceux du Québec. Un examen rigoureux exige au contraire d'intégrer aux paramètres mesurés un ajustement qui tienne compte de la structure industrielle de chacune des entités étudiées.

Une fois cet ajustement fait¹⁵, on constate que le niveau de PIB attribué à chaque heure travaillée au Québec est aujourd'hui identique à celui de l'Ontario (graphique 5). C'est donc dire qu'à structure industrielle équivalente, les travailleuses et travailleurs du Québec sont aussi productifs que ceux et celles de la province voisine, et ce, même si le Québec compte un taux de syndicalisation plus élevé (voir graphique 2 et tableau 2).

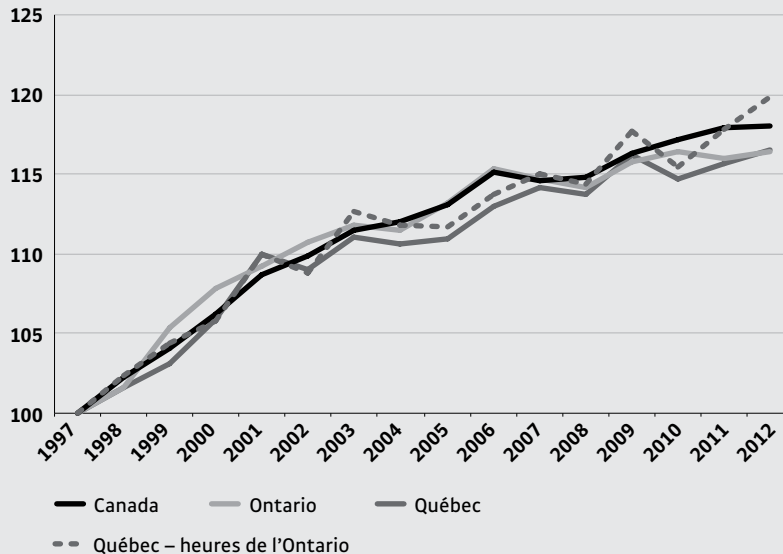
GRAPHIQUE 5 Comparaison du PIB par heure travaillée, mesure rajustée pour le Québec, 1997-2012 (dollars enchaînés de 2007)



Source Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0022 et 379-0030, calculs de l'IRIS.

Le graphique 6 s'avère encore plus révélateur. En comparant la progression du PIB créé par heure travaillée (en données ajustées pour le Québec), on constate que non seulement le niveau québécois de productivité est aujourd'hui équivalent à celui de l'Ontario, mais que, depuis 1997, la productivité du travail augmente plus rapidement au Québec qu'ailleurs au Canada. Il faut donc retenir de cette présentation sommaire que le «retard» de productivité du Québec en regard du reste du Canada est en baisse, ce qui disqualifie d'emblée ce reproche fait par certains aux syndicats.

GRAPHIQUE 6 Comparaison de la progression de la productivité du travail au Québec et ailleurs au Canada, 1997-2012



Source Statistique Canada, CANSIM tableaux 282-002 et 379-0030, calculs de l'IRIS.

3 LES SYNDICATS RÉDUISENT-ILS L'INVESTISSEMENT ?

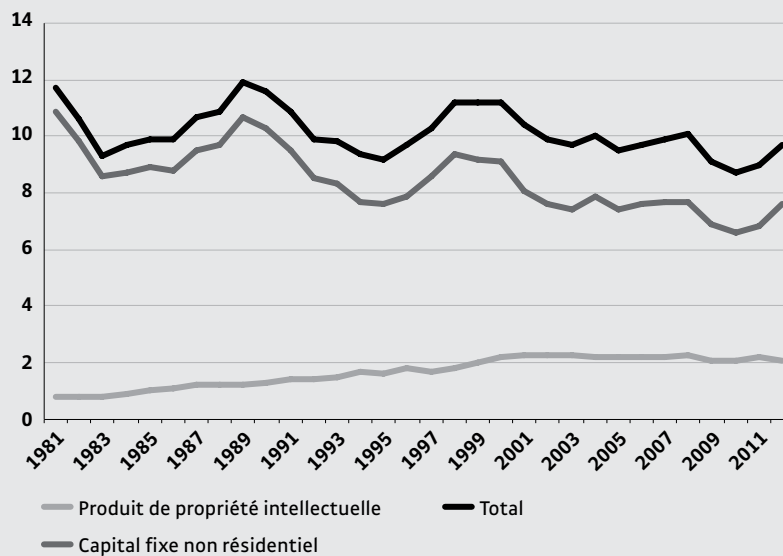
En plus de nuire à la productivité, les syndicats seraient responsables d'un manque à gagner en termes d'investissements privés. Cette allégation repose sur une logique simpliste. Les syndicats imposant des limites au marché du travail, les investisseurs hésiteraient avant de placer des capitaux dans une entreprise syndiquée, de peur de se retrouver en défaut d'une main-d'œuvre assez flexible pour maintenir un taux de profit « acceptable ». Si ce facteur était si déterminant, nous devrions constater un rapport entre les variations du taux de syndicalisation et du taux d'investissement, au Canada tout comme au Québec. Par exemple, il devrait être possible de constater qu'une baisse de la présence syndicale s'accompagne d'une hausse des investissements. De plus, le Québec devrait obtenir de moins bons résultats au chapitre des sommes investies que les autres provinces canadiennes.

Or, comme l'indique le graphique 7, cette dernière prédiction ne se vérifie pas au Québec. Entre 1997 et 2012, le taux de syndicalisation a chuté de 1,5 point de pourcentage, comme nous l'avons montré au graphique 1. Au cours de la même période, l'investissement privé n'a pas connu de hausse. Au contraire, nous avons plutôt assisté à un recul de 0,6 point de pourcentage de l'investissement privé par rapport au PIB. Évidemment, il serait farfelu de prétendre que la diminution de la présence syndicale est liée à cette évolution. Il est donc tout aussi erroné d'affirmer que la particularité québécoise en matière syndicale est nécessairement ce qui freine l'investissement; d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Avec la mondialisation des échanges et la financiarisation de l'économie, les investisseurs préfèrent lorgner vers les pays à faible coût de main-d'œuvre et vers les marchés spéculatifs. Bien entendu, les détracteurs du modèle syndical québécois omettent de tenir compte de ces autres déterminants.

Une étude comparative peut toutefois nous aider à mieux cerner l'existence d'un déficit d'investissement privé au Québec par rapport au reste du Canada. En pourcentage du PIB, un tel retard existe effectivement, le niveau de l'investissement privé au Québec étant de 9,7 % du PIB en 2012, en regard d'un taux de 12,8 % pour l'ensemble du Canada (graphique 8).

Cet écart est néanmoins bien relatif. Oui, le Québec éprouve un décalage par rapport au Canada, mais cet écart s'est réduit au cours des trente dernières années. En 1981, la part de l'investissement privé dans le PIB québécois s'élevait à 11,7 % contre 15,6 % au Canada. C'est donc dire qu'existait

GRAPHIQUE 7 Investissement privé au Québec, % du PIB, 1981-2012



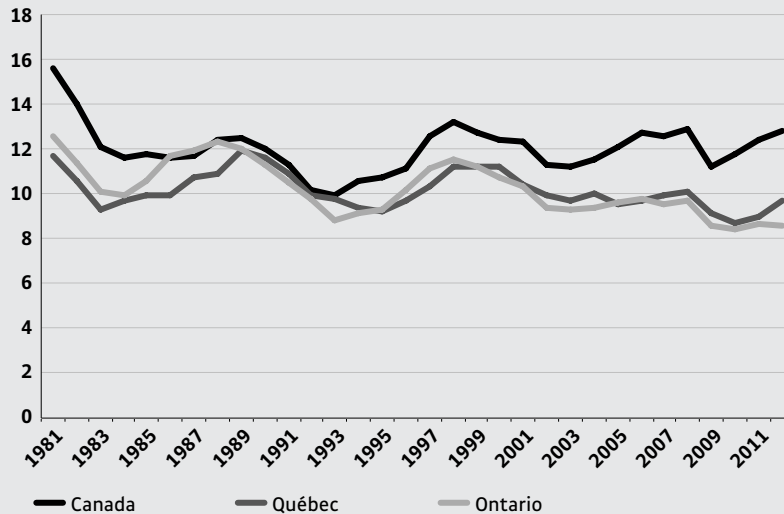
Source Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0038, calculs de l'IRIS.

alors un fossé de 3,9 points de pourcentage. Trente ans plus tard, l'écart en question n'est plus que de 3,1 points. Le maintien d'un important contingent de travailleuses et de travailleurs syndiqués n'a donc pas eu comme effet de désavantager le Québec ou, à tout le moins, n'a pas empêché de réduire l'écart nous séparant du reste du Canada.

Durant la période étudiée, le Québec est même parvenu à devancer l'Ontario à ce chapitre. Comme l'indique le tableau 3, l'investissement privé a reculé de 2,7 points par rapport au PIB dans l'ensemble

du Canada, contre un recul de 1,9 point pour le Québec et de 4 points pour l'Ontario. Si une province canadienne souffre d'un déficit d'investissement privé en regard de la moyenne canadienne, c'est plutôt l'Ontario, et ce même si son taux de syndicalisation (28,2 %) est inférieur de 11,7 points à celui du Québec. Bien entendu, il faudrait pousser notre étude plus loin afin de mieux saisir les raisons expliquant ces dynamiques, mais cela nous éloignerait du propos de cette brochure.

GRAPHIQUE 8 Investissement privé au Canada, au Québec et en Ontario, % du PIB, 1981-2012



Source Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0038, calculs de l'IRIS.

TABEAU 3 Fluctuation de l'investissement privé au Canada, au Québec et en Ontario, 1981-2012

	Variation en points de pourcentage	Retard d'investissement privé 1981-2012 (en M\$)
Canada	- 2,7	- 49 745
Québec	- 1,9	- 6 957
Ontario	- 4,0	- 27 105

Source Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0038, calculs de l'IRIS.

4 LES SYNDICATS NUISENT-ILS À LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE ?

Existe-t-il un lien entre le niveau de couverture syndicale et la croissance économique ? À écouter les ténors de la droite, les syndicats seraient responsables des périodes de marasme économique. Quand l'économie est en croissance, ces voix font silence. On minimise alors le taux de syndicalisation au profit d'autres explications. Les recherches universitaires consacrées à cette question ne débouchent pas, quant à elles, sur des corrélations claires.

Toutefois, une étude réalisée il y a quelques années par la Banque mondiale¹⁶ peut apporter quelques éléments de réponse. Cette organisation s'est intéressée à 17 pays qui, au cours des deux décennies précédant l'étude, ont procédé à des réformes de leur marché du travail en vue de promouvoir la liberté d'association et le droit de négociation collective de contrats de travail. Ces réformes ne visaient pas nécessairement à étendre le taux de couverture syndicale, mais à reconnaître la légitimité des associations de travailleurs et de travailleuses ainsi que celle de leurs actions.

Pour évaluer l'impact économique de ces réformes, la Banque mondiale a mesuré la croissance économique de ces pays ainsi que celle de leur production manufacturière et de leurs exportations pour des périodes de cinq ans précédant et suivant lesdites réformes (tableau 4). Si les résultats ne sont pas suffisamment clairs pour en tirer une conclusion irrévocable, ils devraient à tout le moins appeler à la prudence les plus farouches détracteurs du syndicalisme.

Regardons-y de plus près. Au niveau de la croissance économique, le PIB de ces pays a connu une évolution positive moyenne de 3,81 % durant les cinq années précédant l'instauration des réformes et de 4,34 % en moyenne pour les cinq années suivantes. Si cet écart de 0,53 % n'est pas significatif en lui-même, il indique tout de même que l'amélioration des conditions d'association et de négociation des employé·e·s n'a pas entraîné de recul économique. Même constat pour la croissance de la production manufacturière, dont le niveau a été légèrement supérieur (3,61 % contre 3,36 %) dans les années postérieures aux réformes étudiées par la Banque mondiale.

Il convient ainsi de remettre les pendules à l'heure. S'il n'est pas possible, à l'aide de ces données, de juger qu'un haut taux de syndicalisation aide la croissance économique¹⁷, il est tout aussi impossible d'affirmer l'inverse, comme le notent justement Aidt et Tzannatos dans leur rapport produit pour le compte de la Banque mondiale :

« (I)l y a une très faible corrélation, et peut-être même aucune corrélation, entre le taux de syndicalisation et les indicateurs de performance économique comme le taux de chômage, l'inflation, le taux d'emploi, la croissance du taux réel de rémunération, l'offre de travail, la vitesse d'ajustement aux chocs salariaux, la flexibilité des salaires réels, et la productivité de la main-d'œuvre et la productivité totale des facteurs¹⁸. »

TABEAU 4 Performance économique avant et après une amélioration du cadre réglementaire du monde du travail (moyenne de croissance en %)

Pays	Année de la réforme	Croissance du PIB		Croissance de la production manufacturière	
		AVANT	APRÈS	AVANT	APRÈS
Argentine	1983	- 0,2	1,0	- 0,5	0,0
Brésil	1988	5,3	0,9	4,5	- 2,2
République dominicaine	1990	4,4	4,5	1,7	4,2
Équateur	1979	7,1	1,3	11,6	2,1
Fiji	1987	9,8	5,8	4,2	- 0,6
Guatemala	1992	4,1	4,1	---	---
Honduras	1990	3,0	3,3	4,0	3,8
République de Corée	1987	10,7	8,6	15,7	8,3
Panama	1989	- 0,5	10,5	- 2,5	8,9
Pérou	1990	- 0,9	1,5	---	---
Philippines	1987	- 1,3	4,0	- 2,4	3,1
Surinam	1991	1,7	0,6	- 3,2	- 2,4
Taiwan	1987	9,6	6,9	---	---
Thaïlande	1992	10,7	8,2	14,7	11,5
Turquie	1986	6,1	2,7	7,9	5,7
Uruguay	1985	- 7,6	4,4	- 5,4	3,7
Venezuela	1990	2,7	5,2	- 3,3	4,5
Moyenne		3,81	4,34	3,36	3,61

Source AIDT, Toke et TZANNATOS, Zafiris, *Syndicats et négociations collectives : effets économiques dans un environnement mondial*, Washington, Banque mondiale, 2002, p. 18.

5 LES SYNDICATS FONT-ILS PERDRE DES EMPLOIS ?

Si nous acceptons le raisonnement des critiques du syndicalisme, nous devrions trouver, en raison des « rigidités » qu'impose au marché du travail le modèle syndical québécois, une tendance lourde indiquant qu'il se crée moins d'emplois au Québec que dans le reste du Canada. Or, ce qui est intéressant au-delà de la question de la création d'emplois, c'est de vérifier de quelle manière un mode de régulation du marché du travail permet, ou non, de mieux conserver les emplois déjà existants. Pour le dire simplement, créer des emplois c'est bien, mais si cette création n'est en fait qu'un mode dans lequel un emploi perdu est remplacé par un emploi créé, il est raisonnable de considérer que, socialement, nous faisons du sur-place.

Une manière d'effectuer cette vérification est d'examiner l'évolution du taux de chômage. Sur une période de dix ans (2003-2013) qui enjambe la crise économique de 2008, nous pouvons vérifier si et dans quelle mesure une représentation syndicale plus forte au Québec a influencé le passage et la sortie de cette récession.

Ce que nous observons, et ce malgré un taux de syndicalisation au Québec qui dépasse de 8,4 % celui du Canada et de 11,7 % celui de l'Ontario, c'est que le Québec a pratiquement rattrapé la performance canadienne en matière de chômage au cours des dix dernières années (tableau 5). En fait, l'écart qui séparait le Québec du reste du Canada était de 1,6 point de pourcentage en 2003, pour n'être plus que de 0,5 point en 2013. En regard de l'Ontario, le rattrapage est encore plus frappant. En 2003, le taux de chômage québécois était de 2,3 points de pourcentage supérieur à celui de l'Ontario. En 2013, cet écart n'est plus que de 0,1 point.

Il semble bien que le véritable effet du fort taux de syndicalisation québécois soit de mieux préserver les emplois en période de crise. Comme le signalait un rapport de

TABLEAU 5 Taux de chômage selon les régions du Canada, 2003-2013, en %

Année	Canada		Québec		Ontario		Écart	
	NIVEAU	VARIATION	NIVEAU	VARIATION	NIVEAU	VARIATION	CAN-QC	ONT-QC
2003	7,6	- 0,1	9,2	0,5	6,9	- 0,3	- 1,6	- 2,3
2004	7,2	- 0,4	8,5	- 0,7	6,8	- 0,1	- 1,3	- 1,7
2005	6,8	- 0,4	8,3	- 0,2	6,6	- 0,2	- 1,5	- 1,7
2006	6,3	- 0,5	8,1	- 0,2	6,3	- 0,3	- 1,8	- 1,8
2007	6,0	- 0,3	7,2	- 0,9	6,4	- 0,1	- 1,2	- 0,8
2008	6,1	0,1	7,2	0,0	6,5	- 0,1	- 1,1	- 0,7
2009	8,3	2,2	8,5	1,3	9,0	2,5	- 0,2	0,5
2010	8,0	- 0,3	8,0	- 0,5	8,7	- 0,3	0,0	0,7
2011	7,4	- 0,6	7,8	- 0,2	7,8	- 0,9	- 0,4	0,0
2012	7,2	- 0,2	7,8	0,0	7,8	0,0	- 0,6	0,0
2013	7,1	- 0,1	7,6	- 0,2	7,5	- 0,3	- 0,5	- 0,1
2003-2013 ---	---	- 0,5	---	- 1,6	---	0,6	- 1,1	- 2,2

Source Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2013, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec.

recherche de l'Institut Broadbent en 2013, l'évolution des pertes d'emplois dans le secteur manufacturier au Québec et en Ontario démontre cet avantage. Bien que les deux provinces aient traversé la même crise, c'est le Québec qui s'en est le mieux tiré, en dépit – ou peut-être même à cause – de son taux de syndicalisation plus élevé :

« Le taux de syndicalisation du secteur manufacturier du Québec était de 37,4 % en 2010, près du double de celui de l'Ontario, qui était de 19,8 %. Par ailleurs, depuis 2000, le taux du Québec est resté relativement constant (il était de 41,7 % en 2000), tandis que celui de l'Ontario a diminué de manière significative (il était de 31,1 % en 2000). Pourtant, durant la même période, l'Ontario a perdu 301 000 emplois manufacturiers (une diminution de 21 %), tandis que le Québec a perdu 120 000 emplois manufacturiers (ou 19,9 %). La valeur élevée du dollar canadien et la crise économique mondiale expliquent la crise du secteur manufacturier, et le taux de syndicalisation a eu très peu d'influence¹⁹. »



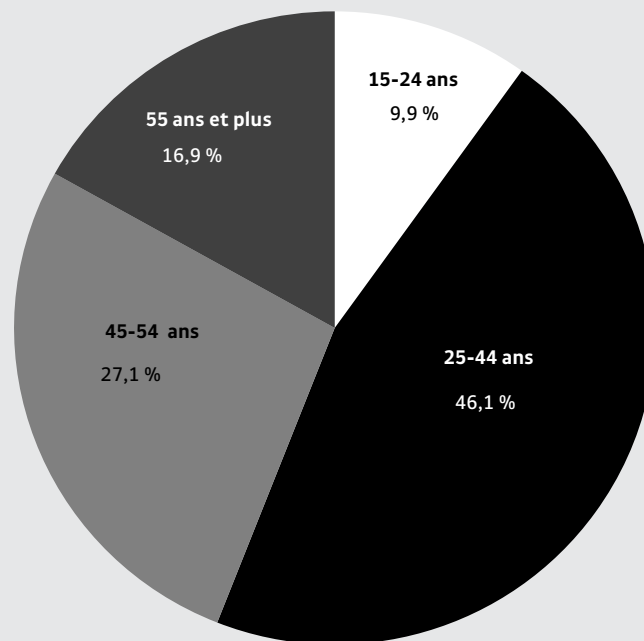
6 LES SYNDICATS FAVORISENT-ILS LES BABY-BOOMERS?

À écouter certains analystes, les syndicats seraient organisés afin de soutirer des fonds aux travailleuses et aux travailleurs les plus jeunes afin de privilégier les vétérans²⁰. Le principe du respect de l'ancienneté, qui au départ devait protéger l'ensemble des salarié·e·s contre les décisions arbitraires des employeurs tout en mettant les plus vulnérables à l'abri de renvois injustifiés, aurait été dévoyé de son intention d'origine. Ce serait aujourd'hui devenu une structure permettant de protéger les « pommes pourries » en sacrifiant les droits des employé·e·s qui comptent le plus d'ancienneté.

Bien entendu, plusieurs problèmes ont existé et demeurent toujours en matière d'ancienneté et de syndicalisme. Pensons notamment à l'introduction de clauses dites « orphelines » qui ont créé, souvent avec une caution syndicale, des principes de discrimination entre les anciennes et nouvelles personnes à l'emploi d'une entreprise²¹. Ces clauses, maintenant interdites par la loi, ont permis aux employeurs d'introduire des disparités de traitement entre anciens et nouveaux employés au moyen, par exemple, de clauses de rémunération à double palier et de statuts d'emplois plus précaires et ne donnant pas droit aux mêmes avantages sociaux. Le mouvement syndical doit continuer à dénoncer ce genre de pratique, en s'assurant que les ententes négociées par des unités locales ne glissent pas vers ce genre de solutions de facilité. C'est une précaution essentielle afin que la défense des intérêts des membres actuelle·s ne vienne pas heurter la défense des nouvelles et nouveaux syndiqués et les droits des futurs effectifs.

Cela dit, il faut rappeler le consensus existant autour de la notion d'ancienneté. En implantant un critère de répartition neutre et impartial quand vient le temps de distribuer les bénéfices consentis par une convention collective (vacances, promotions, congés, salaires, etc.), d'appliquer des règles de gestion interne de l'entreprise (affectations, transferts, etc.) ou encore de mettre en place des normes de maintien d'emploi (licenciement, mise à pied, priorité de rappel, etc.)²², le principe d'ancienneté s'avère un outil des plus utiles pour limiter les disparités de traitement.

GRAPHIQUE 9 Employé·e·s syndiqué·e·s selon le groupe d'âge au Québec, 2013, en % du total



Source Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0038.

TABEAU 6 Variation selon le groupe d'âge des employé·e·s syndiqué·e·s et non syndiqué·e·s au Québec, 2003-2013, en %

	Employé·e·s syndiqué·e·s	Employé·e·s non syndiqué·e·s
Ensemble	7,4	14,3
15-24 ans	9,3	-0,8
25-44 ans	1,6	0,7
45-54 ans	-3,6	24,6
55 ans et plus	60,1	102,6

Source Institut de la statistique du Québec, *Travail et rémunération : Annuaire québécois des statistiques du travail*, Gouvernement du Québec, 2014, p. 94.

durant les dix dernières années, le vieillissement des cohortes de travailleuses et de travailleurs syndiqués s'est fait moins rapidement que celui des non syndiqués, comme l'indique le tableau 6. Chez les jeunes travailleurs et travailleuses (15-24 ans), la tendance des dix dernières années est radicalement différente selon que l'on est syndiqué·e ou non. Le premier groupe a crû de 9,3 % tandis que le second a subi une baisse de 0,8 %. C'est donc dire que, depuis une décennie, les emplois syndiqués semblent, à l'inverse des prétentions de plusieurs, plus accessibles aux jeunes que les emplois non syndiqués.

Est-ce dire alors que les emplois syndiqués sont des havres pour le personnel plus âgé? Pour dire les choses crûment, cette structure ne sert-elle que les intérêts des baby-boomers? Une façon de répondre à cette question est d'analyser le portrait démographique des cohortes syndicales. Comme l'indique le graphique 9, le groupe d'âge le plus représenté au sein des effectifs syndiqués n'est pas celui des baby-boomers (55 ans et plus). En fait, cette catégorie d'âge arrive même en 3^e position (16,9 %), tandis que les 45-54 se classent en seconde (27,1 %) et les 25-44 ans en première place (46,1 %).

Une description du «syndiqué moyen» en termes démographiques dément donc le stéréotype qui en ferait un travailleur ou une travailleuse plus âgée.

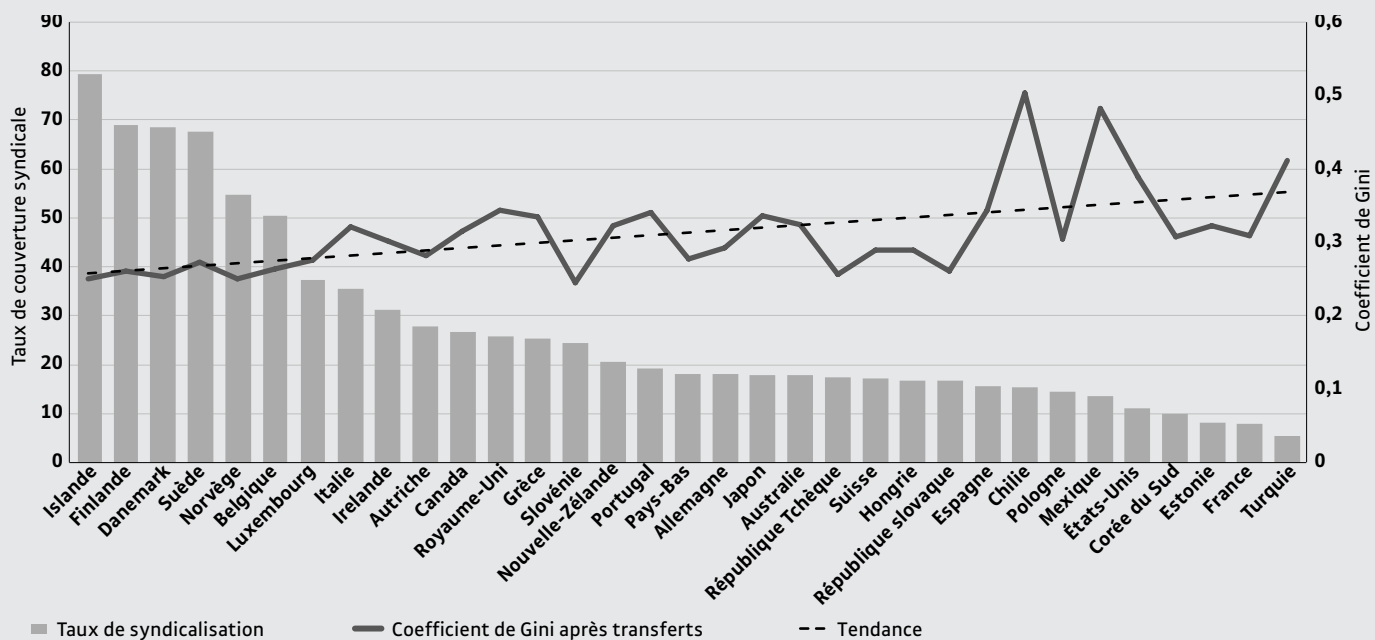
Il est également intéressant de remarquer que

7 LES SYNDICATS PERMETTENT-ILS UNE MEILLEURE ÉGALITÉ ?

Les trente dernières années ont été marquées par une forte augmentation des inégalités. Que l'on examine l'évolution des revenus des 10 %²³ les plus riches ou, de manière plus spécifique, ceux du 1 %²⁴ qui surplombe la pyramide sociale, le constat demeure le même. L'hégémonie néolibérale, la financiarisation de l'économie et la mondialisation ont concouru à favoriser un élargissement des écarts de richesse.

Il convient d'étudier de quelle manière le déclin syndical peut être lié à cette tendance. La mission des syndicats est de faire la promotion de l'égalité en milieu de travail et de renforcer et diversifier le débat démocratique en participant plus largement aux mouvements sociaux favorables à une plus grande justice sociale²⁵. Il ne faut donc pas se surprendre si « [la] forte augmentation de la part du

GRAPHIQUE 10 Taux de syndicalisation (en %) et coefficient de Gini (après transferts), pays de l'OCDE *



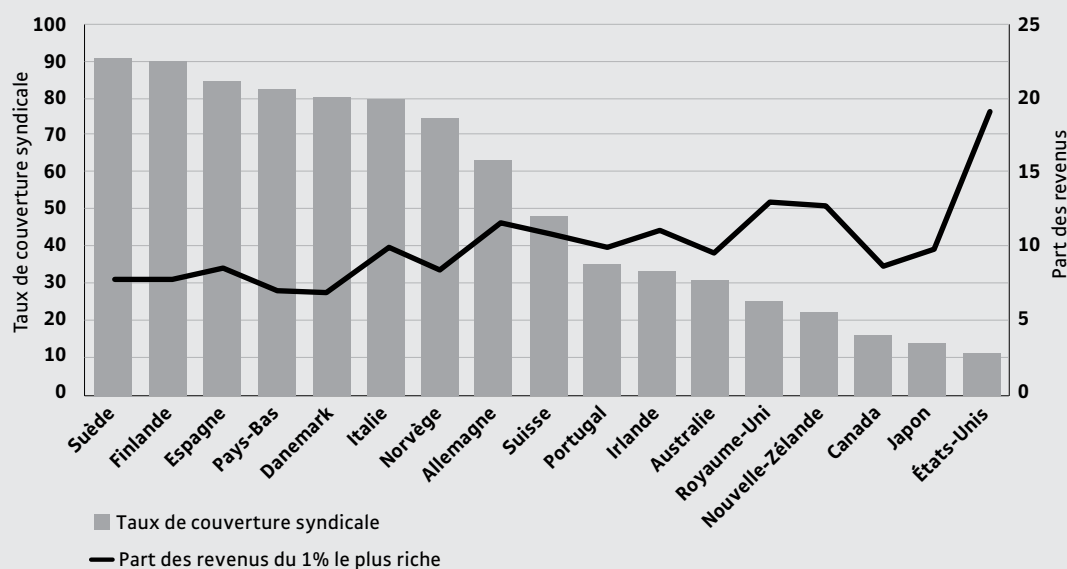
Source <http://stats.oecd.org/>

* Les taux de syndicalisation et coefficients de Gini donnés pour chaque pays correspondent aux années 2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012, selon la disponibilité des données.

revenu national du 1 % le plus riche de la population a été beaucoup plus prononcée en Amérique du Nord et en Grande-Bretagne que dans les pays d'Europe continentale où le mouvement ouvrier demeure beaucoup plus fort²⁶. »

Ainsi, comme le relève un rapport émanant de l'OIT (Organisation internationale du travail), une forte présence syndicale participe à la mise en place d'un cadre institutionnel et réglementaire favorable à un meilleur partage des richesses. Cela s'explique principalement en raison de la capacité qu'ont les syndicats à négocier de meilleures conditions de travail pour l'ensemble des salarié-e-s, de réduire les écarts de revenus internes aux entreprises et de faire la promotion de politiques sociales redistributives²⁷. En fait, l'étude des rapports de recherche sur le sujet publiés des années 1950 à aujourd'hui révèle que,

GRAPHIQUE 11 Taux de couverture syndicale (en %) et part des revenus du 1 % le plus riche, pays de l'OCDE^b



Sources <http://stats.oecd.org/> et World Incomes Database.

^b En raison de la disponibilité des données pour la part des revenus du 1 % le plus riche, nous avons dû restreindre notre échantillon à un groupe de 17 pays.

contrairement à l'idéologie néolibérale voulant que les syndicats accroissent les inégalités en favorisant certains types de travailleurs et travailleuses au détriment de leurs collègues²⁸, la présence syndicale est généralement associée au rétrécissement des écarts entre les différentes catégories de revenus²⁹.

Une façon plus concrète de repérer l'impact de la présence des syndicats sur les inégalités sociales est de comparer les données sur les taux de syndicalisation aux indicateurs d'inégalités³⁰. Au graphique 10, nous voyons clairement de quelle manière, dans les pays de l'OCDE, la diminution de la présence syndicale s'accompagne de l'élargissement des écarts de richesse. L'association du taux de syndicalisation des pays membres^c de cet organisme avec leur coefficient de Gini^d met en lumière un lien entre syndicat et égalité.

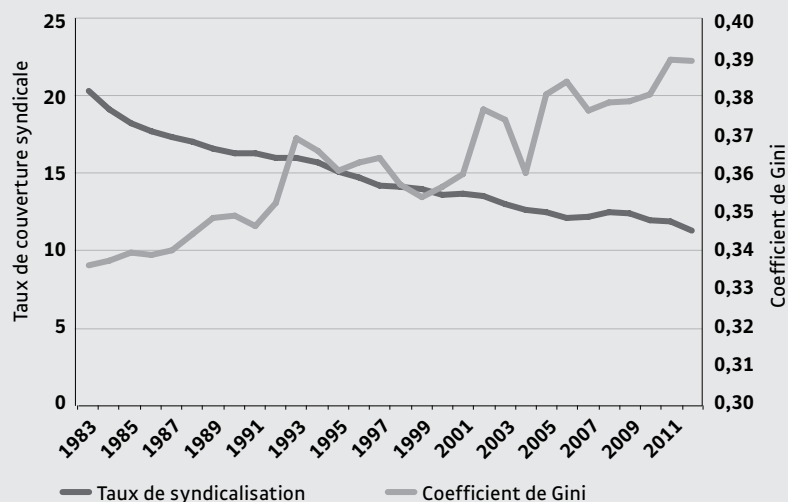
Ce graphique permet de constater que, tendanciellement, plus le taux de syndicalisation est faible dans un pays (axe vertical de gauche), plus le coefficient de Gini (axe vertical de droite) tend à être élevé, indiquant une distribution plus inégale des revenus. Voyons-y de plus près. En séparant les 33 pays concernés en 3 groupes de 11 pays, voici ce que nous observons. Les 11 pays au coefficient de Gini le plus faible présentent un taux de syndicalisation moyen de 45,8 %; les 11 pays intermédiaires ont un taux de syndicalisation moyen de 19,4 %; et le dernier groupe, celui des 11 pays les plus inégalitaires de l'OCDE, affiche une moyenne de syndicalisation de seulement 17,1 %.

Pour sa part, le graphique 11 illustre une autre facette de ce rapport entre syndicalisme et meilleur partage des revenus. En prenant les données

^c Nous avons dû retirer Israël du graphique puisque l'OCDE ne publie pas de coefficient de Gini pour ce pays.

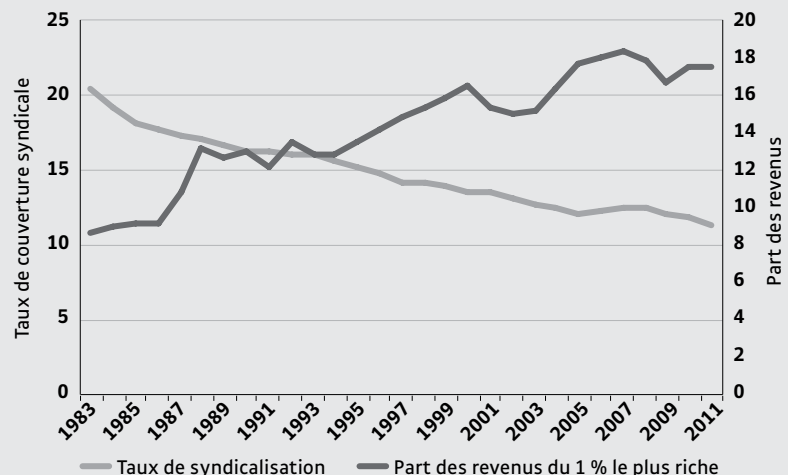
^d Le coefficient de Gini est une mesure statistique qui indique le niveau de la distribution des revenus dans une population donnée. Ce coefficient est un nombre variant de 0 à 1, où 0 signifie l'égalité parfaite et 1 signifie l'inégalité totale. Il est très utilisé pour mesurer l'inégalité des revenus dans un pays.

GRAPHIQUE 12 Taux de syndicalisation (en %) et coefficient de Gini (après transferts) aux États-Unis, 1983-2012



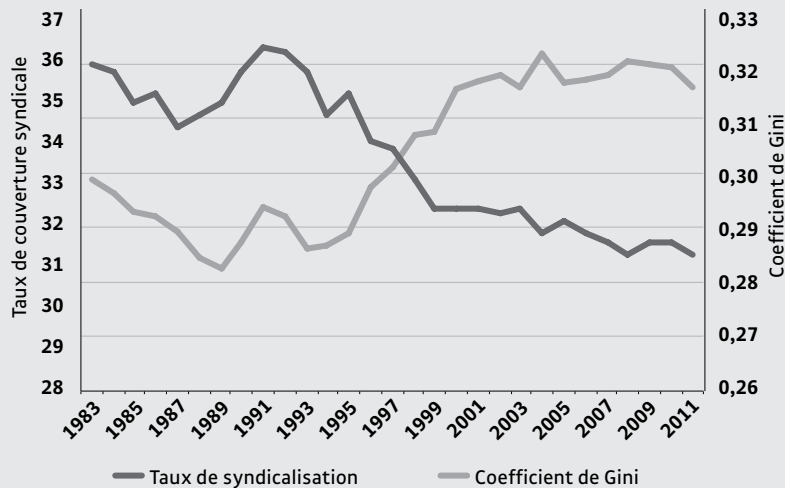
Sources <http://stats.oecd.org/> et HIRSCH, Barry T., MACPHERSON, David A. et Wayne G. Vromand, « Estimates of Union Density by State », *Monthly Labor Review*, vol. 124, n° 7, juillet 2001, pp. 51-55.

GRAPHIQUE 13 Taux de syndicalisation et partage des revenus du premier 1 % aux États-Unis, en %, 1983-2011



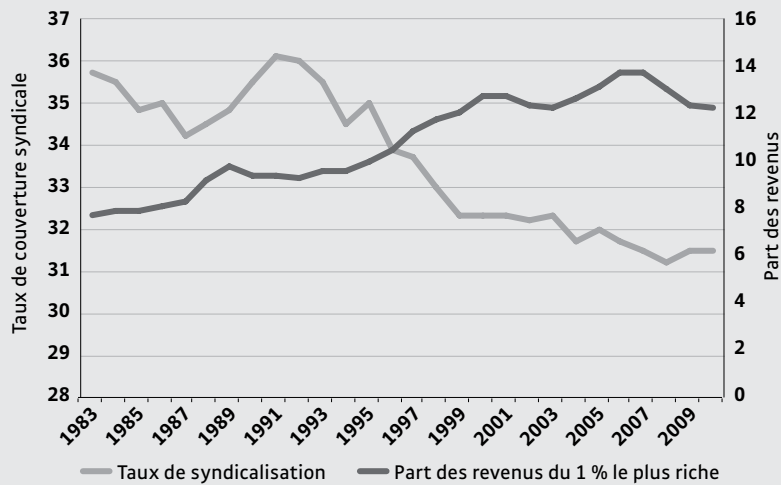
Sources HIRSCH, Barry T., MACPHERSON, David A. et Wayne G. Vromand, « Estimates of Union Density by State », *Monthly Labor Review*, vol. 124, n° 7, juillet 2001, p. 51-55, et World Incomes Database.

GRAPHIQUE 14 Taux de syndicalisation (en %) et coefficient de Gini (après transferts) au Canada, 1983-2011



Sources Statistique Canada : tableaux 282-0078 et 279-0025, et GRENIER, André, « La main-d'œuvre », dans *Le marché du travail, janvier-février 1997*, vol. 18, n^{os} 1 et 2, p. 98; <http://stats.oecd.org/>.

GRAPHIQUE 15 Taux de syndicalisation et partage des revenus du premier 1 % au Canada, en %, 1983-2010



Sources Statistique Canada tableaux 282-0078 et 279-0025, et GRENIER, André, « La main-d'œuvre », dans *Le marché du travail, janvier-février 1997*, vol. 18, n^{os} 1 et 2, p. 98; World Incomes Database.

disponibles (ce qui limite notre échantillon à un groupe de 17 pays membres de l'OCDE) sur le taux de couverture syndicale^e et la part des revenus du 1 % le plus riche, on constate que la capacité des plus fortunés d'accaparer une plus grande part de la richesse sociale augmente à mesure que diminue la part de la population protégée par un contrat de travail collectif.

Si l'on souhaite compléter la démonstration du lien entre diminution de la présence syndicale et augmentation des inégalités, les cas précis des États-Unis et du Canada sont révélateurs. L'OCDE regroupant des pays très diversifiés, la vérification des phénomènes observés à cette échelle gagne à être détaillée par l'analyse des pays nord-américains, et cela pour deux raisons. D'abord, parce que ces pays vivent de manière semblable au Québec les répercussions liées à la mondialisation et à la financiarisation, mais également – et ici contrairement à ce qui prévaut au Québec – parce qu'ils ont connu une forte baisse de leur niveau de syndicalisation. Il est donc possible de vérifier l'impact précis de ce changement sur les inégalités.

Aux États-Unis, le déclin syndical est très marqué. Dans le secteur privé, le taux de syndicalisation est passé, entre 1973 et 2007, de 34 % à 8 % chez les hommes et de 16 % à 6 % chez les femmes³¹. Durant la même période, les disparités de revenus, toujours dans le secteur privé, ont crû de 40 %. Bien entendu, comme nous l'avons mentionné, la diminution de la présence des syndicats ne peut expliquer à elle seule cette tendance. Toutefois, différentes évaluations suggèrent que la baisse du taux de syndicalisation dans le secteur privé aux États-Unis est responsable de 10 % à 20 % de l'évolution récente des inégalités de revenus³².

De plus, les syndicats aux États-Unis ont été les piliers de l'établissement de certaines normes

^e La couverture syndicale est la part de la population active couverte par un contrat collectif négocié par un syndicat, sans nécessairement que toutes les personnes bénéficiant de ce contrat soient membres du syndicat.

d'équité et de justice sur le marché du travail, phénomène désigné comme l'établissement d'une « économie morale³³ », que ce soit par la participation syndicale à la normalisation des rapports entre salarié-e-s et patrons, ou encore par le rôle moteur joué par les syndicats dans l'accès à des politiques publiques de redistribution, ou par la création d'une réglementation plus juste du marché du travail. Le déclin des dernières années a également entraîné l'affaiblissement d'un type d'économie plus équitable³⁴.

Le graphique 12 illustre explicitement le lien entre la baisse du taux de syndicalisation aux États-Unis et l'augmentation des inégalités. De 1983 à 2012, la présence syndicale a diminué de 9 points de pourcentage chez nos voisins, passant de 20,3 % à 11,3 %. À l'inverse, le coefficient de Gini a connu, lui, une hausse de 15,7 %, marquant l'importante augmentation des inégalités de revenus au sud de la frontière canadienne.

Au graphique 13, nous remarquons le lien existant entre l'érosion syndicale aux États-Unis (axe vertical de gauche) et l'appropriation d'une plus grande part des revenus totaux par le 1 % des plus riches (axe vertical de droite). Pendant que la présence syndicale essayait une chute de 9 points de pourcentage, les plus fortuné-e-s ont vu leur part de richesse augmenter d'environ 8 points.

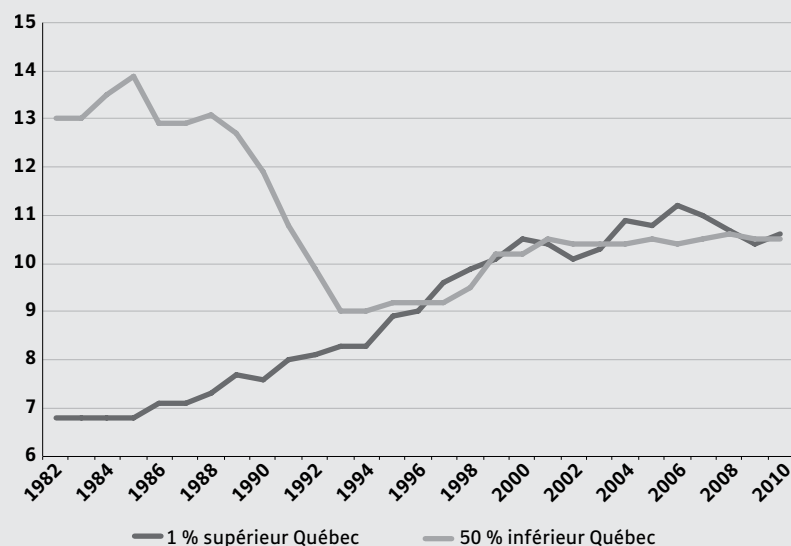
Le portrait que permet de tracer cette brève analyse de la situation des pays de l'OCDE et des États-Unis est sans équivoque. La diminution du taux de syndicalisation s'accompagne de l'augmentation des inégalités. Le Canada ne fait pas exception à ce portrait, comme on peut le constater au graphique 14. Selon une étude publiée en 2012, 15 % de l'augmentation des inégalités au Canada s'explique par le recul des syndicats³⁵.

L'effet concret de cette tendance s'observe au graphique 15. Si, en 1983, le 1 % des plus fortuné-e-s accaparait 7,7 % de l'ensemble des revenus au Canada, cette même catégorie s'en arroge aujourd'hui 12,2 %.

Le Québec n'est pas exempt de cette tendance internationale à l'élargissement des écarts de richesse. Avec la lente érosion de la présence syndicale observée précédemment, on voit également, comme indiqué au graphique 16, le 1 % le plus riche accaparer une part croissante de la richesse collective. Si au début des années 1980 un écart de 6 points de pourcentage séparait la part des revenus les 50 % inférieur à celle du 1 % supérieur, cet écart s'est entièrement résorbé.

Nous avons démontré dans les pages précédentes qu'il est impossible, contrairement à ce que disent les critiques du modèle syndical québécois, de lier taux de syndicalisation et performance économique. Toutefois, il est de plus en plus clair, à la suite de l'étude de la Banque mondiale citée préalablement, qu'il existe « une forte corrélation négative entre le taux de syndicalisation et l'inégalité des revenus et la dispersion des salaires³⁶ ».

GRAPHIQUE 16 Part des revenus de marché captée par le 1 % supérieur et le 50 % inférieur, Québec, 1982-2010 (%)



Source LAPOINTE, Paul-André, *Au Québec, est-ce que l'enrichissement profite vraiment à tout le monde?*, Montréal, IRIS, 2014



8 QU'EST-CE QUE LE « RIGHT TO WORK »?

Nous l'avons vu, l'affirmation voulant qu'une forte présence syndicale entraîne un désavantage économique pour le Québec n'est pas fondée. Que ce soit au plan de la productivité, de la croissance, de l'investissement privé ou de l'emploi, l'examen de la situation concrète du Québec et sa comparaison avec le reste du Canada invalident les arguments les plus communs des critiques du modèle syndical québécois. Cependant, l'absence de preuves empiriques reliant la « présence syndicale » à un « désavantage économique » n'empêche pas que se multiplient, ces dernières années, les attaques à ce titre contre le mouvement syndical.

Au Canada, ces offensives ont pris la forme des projets de loi C-377 et C-525. Elles s'inspirent d'un phénomène originaire des États-Unis : les lois de type « right to work » (RTW). Adoptées au niveau des États et non du gouvernement fédéral, ces lois affirmant un prétendu « droit au travail » prévoient que les travailleuses et travailleurs d'un même milieu syndiqué ont le droit de ne pas être membres du syndicat et de ne pas participer au financement des activités syndicales, sans cesser de bénéficier des avantages de la convention collective. Elles prévoient également des mesures dites « de transparence », qui visent à encadrer les dépenses encourues par les syndicats pour d'autres raisons que la stricte régulation des conditions d'emploi de leurs membres. En clair, une loi RTW consiste essentiellement à restreindre la capacité financière des organisations syndicales en facilitant la non-adhésion des salarié·e·s, qui peuvent tout de même profiter des avantages liés à la signature d'une convention collective, tout en obligeant les syndicats à payer pour les frais de défense des non-membres et en bridant l'autonomie du mouvement syndical en matière d'action sociopolitique.

Malgré le libellé « right to work » qui laisse penser qu'il s'agit de garantir le droit au travail de chacun·e, ces lois sont plutôt des outils destinés à briser l'efficacité syndicale au moment de la négociation des contrats de travail. Aux États-Unis, depuis 1926, le Congrès a adopté trois grandes lois visant à réguler les relations de travail, et ce, autant pour le secteur public que pour le secteur privé. Il s'agit de la Railway Labor Act (RLA), de la National Labor Relations Act (NLRA) et de la Federal Service Labor-Management Relations Statute (FSLMRS)³⁷.

Que sont les lois right to work ?

AU SENS STRICT

Interdiction des clauses d'atelier syndical fermé (obligation d'être membre du syndicat pour être embauché·e)

Interdiction de la cotisation obligatoire (ce qu'on appelle « formule Rand »). Par contre, le syndicat conserve l'obligation de défendre les employé·e·s non cotisante·s.

DES EMPRUNTS PLUS LARGES AU MODÈLE ÉTATSUNIEN

Double procédure d'accréditation. Pour créer un syndicat, l'obtention de l'appui de la majorité des salariés par la signature de cartes ne suffit plus. Un vote secret obligatoire doit venir confirmer cette volonté, après un délai administratif.

Déclaration publique des activités politiques. Certains États américains exigent que les syndicats rendent des comptes très détaillés sur la part de leurs ressources humaines et financières qui est consacrée à des activités politiques. Les membres peuvent réclamer que cette part de leur cotisation leur soit remboursée.

Limitation du droit de grève. On rend possible le recours aux briseurs de grève ou le remplacement permanent des salarié·e·s en grève, ou encore on exige un retour au travail forcé pour des motifs « stratégiques » : économie, sécurité nationale ou ordre public.

La RLA, adoptée en 1926, a étendu la couverture syndicale dans le domaine des transports (train et avion) en garantissant aux employé·e·s le droit à la négociation collective, tout en les protégeant contre toute représaille en raison d'activité syndicale. En plus, la RLA a établi un système de résolution des conflits entre employeurs et employé·e·s, basé sur la médiation et le recours à l'arbitrage afin de régulariser des situations dans laquelle la partie patronale avait un avantage démesuré. En 1935, la NLRA a étendu au reste du secteur privé les dispositions prévues à la RLA en garantissant le droit à la négociation collective pour l'ensemble des salarié·e·s. Cette loi, souvent appelée Wagner Act (du nom du sénateur qui en fut l'instigateur), affirmait aussi le principe que chaque employé·e bénéficiant d'une convention collective devait participer au financement du syndicat (ce qui sera appelé par la suite le principe de la cotisation obligatoire). C'est, comme nous le verrons, principalement à cette loi que s'attaquent les lois RTW. Finalement, en 1978, la FSLMRS a étendu aux employé·e·s du gouvernement fédéral les droits syndicaux accordés à ceux et celles du secteur privé. Toutefois, les employé·e·s de la fonction publique se sont vu interdire le droit de faire la grève ou de négocier leurs conditions salariales.

Dès les années 1940, le principe de la cotisation obligatoire fut contesté sous prétexte qu'il avantagait indûment la partie syndicale. En 1947, le Congrès vota le Taft-Hartley Act qui a instauré certaines restrictions au droit d'association. Par exemple, les syndicats doivent aviser à l'avance les employeurs lors du déclenchement d'une grève, et la pratique de la cotisation obligatoire est désormais interdite. Toutefois, pour que les dispositions du Taft-Hartley Act entrent en vigueur, elles doivent être adoptées individuellement dans chaque État³⁸. À l'heure actuelle, 24 États ont opté pour cette voie, un choix qui, pour la majorité d'entre eux, remonte aux années 1940 et 1950. Ainsi, 12 États ont adopté des lois RTW entre 1940 et 1950, 6 entre 1951 et 1960 et seulement 6 depuis 1961.

TABEAU 7 Les États ayant adopté des lois RTW et leur année d'adoption

Floride : 1943	Dakota du Sud : 1947	Utah : 1955
Arizona : 1947	Tennessee : 1947	Kansas : 1958
Arkansas : 1947	Texas : 1947	Wyoming : 1963
Géorgie : 1947	Virginie : 1947	Louisiane : 1976
Iowa : 1947	Nevada : 1951	Idaho : 1985
Nebraska : 1947	Alabama : 1953	Oklahoma : 2001
Caroline du Nord : 1947	Mississippi : 1954	Indiana : 2012
Dakota du Nord : 1947	Caroline du Sud : 1954	Michigan : 2012

Source U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division.

Calquées sur un cadre légal donnant plus d'importance au droit individuel qu'au droit collectif, les lois RTW imposent des contraintes majeures, tant logistiques que politiques, aux organisations syndicales³⁹. En jouant sur la contradiction entre ces deux niveaux (le droit individuel et le droit collectif), les lois RTW s'inscrivent dans une stratégie d'attaques antisyndicales par les États les plus conservateurs et réputés « pro-business » des États-Unis⁴⁰.

Ces attaques, justement, ne se limitent pas au seul dossier des lois RTW, mais participent d'une tendance concertée. En 2011 et 2012, de nombreuses initiatives ont tenté de réduire soit les salaires soit les standards du monde du travail. Voici quelques-unes des lois et mesures adoptées à cette époque dans différents États⁴¹ :

- Limitation du salaire minimum et levée des restrictions sur le travail des enfants.
- Limitation du droit de refuser de faire du temps supplémentaire, de celui de s'absenter pour cause de maladie, des normes de santé et sécurité, et complexification des procédures de dépôt de plainte par tout·e employé·e voulant porter plainte pour discrimination ethnique ou sexuelle.
- Adoption de lois visant à rendre plus complexe le recouvrement, par les employé·e·s, de salaires non payés.

Derrière ces attaques se profile une coalition alliant, selon les contextes, des élu·e·s du Parti républicain, des chercheur·e·s travaillant dans différents think tanks proches du monde des affaires et des porte-parole d'associations patronales⁴². Cette constellation antisyndicale poursuit plusieurs objectifs, qui vont de l'affaiblissement des capacités des syndicats à soutenir le Parti démocrate en période électorale à l'effritement du cadre réglementaire déjà restreint qui encadre le marché du travail aux États-Unis et au renforcement des tendances qui permettent une plus grande captation des profits des entreprises par leurs actionnaires au détriment des salarié·e·s.

Toutefois, le principal appui à cette campagne antisyndicale demeure celui des grands lobbies patronaux comme la Chambre de commerce des États-Unis et l'Association nationale des entreprises manufacturières, auxquels s'ajoutent des organisations à fort biais idéologique comme le Club for Growth et l'Americans for Prosperity des frères Koch⁴³. Une des principales associations travaillant à la promotion des attaques contre les syndicats aux États-Unis, l'American Legislative Exchange Council (ALEC), collabore avec les plus grandes entreprises étatsuniennes (Walmart, Coca-Cola, FedEx, Amway, Exxon Mobil, Koch Industries et certaines entreprises des univers du tabac et de la pharmacologie) pour faire la promotion du libre marché et de la réduction de la taille de l'État⁴⁴. Regroupant quelque 2 000 élu·e·s des assemblées législatives étatsuniennes, l'ALEC a un pouvoir d'influence énorme sur les décideurs politiques, ce qui explique en partie le regain d'intérêt des dernières années pour les lois RTW.

9 QUELS SONT LES EFFETS DU « RIGHT TO WORK » SUR LES SYNDICATS ?

Les lois RTW sont symptomatiques d'une volonté plus politique de s'en prendre directement à ce qui est décrit comme un « trop vaste pouvoir syndical » qui, en protégeant les droits des travailleurs et des travailleuses, nuit à la compétitivité de l'économie étatsunienne. On peut s'étonner de voir des associations regroupant certains des plus importants employeurs des États-Unis affirmer que l'unique manière pour eux de rester compétitifs est de sabrer dans les salaires et les conditions de travail de leurs employé·e·s⁴⁵. Mais il est clair que, concrètement, les partisans des lois RTW pensent leurs actions en fonction du « risque » que représente pour eux l'organisation collective de leur force de travail.

Durant les décennies 1970-1980-1990, le recul de la syndicalisation aux États-Unis a été constant. En permettant aux salarié·e·s travaillant dans une entreprise syndiquée d'adhérer ou non au syndicat sans perdre les avantages liés à la convention collective et en obligeant le syndicat à défendre les droits des non-membres au même titre que ceux des membres cotisants, les lois RTW ont instauré les conditions du déclin syndical constaté. Cette dynamique menace indirectement, à terme, la capacité des salarié·e·s à s'organiser collectivement, mais sans attaquer explicitement leur droit de le faire. Puisque moins de travailleurs et de travailleuses se trouvent à supporter effectivement les charges financières que représentent la création et la gestion d'une organisation syndicale, il devient de plus en plus difficile pour les syndicats de dégager les ressources nécessaires à la création de nouvelles unités d'accréditation⁴⁶, au même titre que le simple financement des activités courantes est lourdement affecté par la diminution des membres cotisants.

Cet état de fait qui encourage les « free riders » – les salarié·e·s qui profitent de la protection syndicale sans participer à son financement – nourrit un cercle vicieux. À mesure que le financement des syndicats repose sur de moins en moins d'épaules, il devient de plus en plus tentant, au niveau individuel, de se dégager de cette responsabilité. Les lois RTW attisent une dynamique de désolidarisation qui sape la capacité effective des syndicats à négocier de bonnes conditions de travail pour leurs membres. Cela se produit non seulement en raison de pressions financières bien réelles, mais surtout par une perte de légitimité de l'acteur syndical, causée par l'érosion, au niveau très concret de l'entreprise, de son effectif et donc de sa représentativité⁴⁷. Il est maintenant convenu que les lois RTW jouent un rôle central dans cette dynamique en créant le cadre législatif propice à l'extension du « free riding⁴⁸ », à l'étouffement budgétaire des syndicats existants et à l'érosion des solidarités au sein de chaque entreprise.

Rappelons certaines données du graphique 13 concernant le déclin du taux de syndicalisation aux États-Unis. De 1983 à 2012, ce taux a connu une chute dramatique de 44 %, passant de 20,3 % à

TABLEAU 8 Taux de syndicalisation aux États-Unis, en %, 1983-2011

	1983	1991	2001	2011
Total	20,1	16,1	13,5	11,8
États RTW	11,6	8,5	6,8	5,7
États sans lois RTW	24,3	20,2	17,5	15,8

Source COLLINS Benjamin, *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, Washington, Congressional Research Service, 2012, p. 10.

11,3 %. Cette baisse déjà importante cache aussi une autre réalité, soit la disparité d'échelles de cette tendance à la baisse selon que les États ont ou non adopté des lois RTW. Comme nous avons les données nécessaires à cette démonstration jusqu'en 2011, les statistiques présentées divergeront quelque peu de celles présentées au graphique 12, sans toutefois contredire les tendances observées.

Au tableau 8, nous observons la tendance baissière du taux de syndicalisation aux États-Unis depuis trente ans. Ce qui en ressort, en plus des statistiques globales, ce sont les dynamiques propres aux États RTW et aux États qui refusent pour l'instant de suivre cette voie. En 1983, les États RTW affichaient un taux de syndicalisation de 11,6 %; en 2011, il n'était plus que de 5,7 %. Cette baisse de 5,9 points de pourcentage, soit plus de la moitié (51 %) de l'effectif syndicalisé de ces États, s'explique en grande partie par deux raisons : les délocalisations et les fermetures d'usines à forte présence syndicale, causées par l'ouverture des marchés à la concurrence provenant des pays à bas salaires et par l'instauration des lois RTW.

Pendant ce temps, les États n'ayant pas adopté de lois RTW ont tout de même vu leur taux de syndicalisation diminuer, mais dans une proportion moins rapide que chez leurs voisins «RTW». Ainsi, les États sans lois RTW ont vu passer leur taux de syndicalisation de 24,3 % en 1983 à 15,8 %

TABEAU 9 Taux d'adhésion syndicale et de couverture par une convention collective aux États-Unis, en %, 2011

	Taux de syndicalisation	Taux de couverture par une convention collective	Part des employé·e·s couvert·e·s par une convention collective, mais non membres d'un syndicat
Total	11,8	13,0	10,1
États RTW	5,7	6,9	21,1
États sans lois RTW	15,8	17,0	7,6
Secteur privé			
Total	6,9	7,6	10,1
États RTW	3,3	3,9	18,2
États sans lois RTW	9,2	10,0	8,7
Secteur public			
Total	37,0	40,7	10,0
États RTW	17,4	21,7	24,7
États sans lois RTW	50,7	54,0	6,5

Source COLLINS Benjamin, *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, Washington, Congressional Research Service, 2012, p. 8.

en 2011, soit une baisse de 8,5 points de pourcentage, ce qui représente une diminution d'un peu plus du tiers (35 %) des forces syndicales.

Si les lois RTW ne peuvent être tenues seules responsables du déclin de la syndicalisation aux États-Unis, il est aisé de constater qu'elles épousent à merveille ce mouvement, tout en contribuant à l'accélérer. Si on appliquait leur effet sur la diminution du taux de syndicalisation à l'ensemble du pays, ce taux se situerait aujourd'hui à 10,3 % et non à 11,8 %.

Une autre façon tout aussi intéressante de mesurer l'impact politique des lois RTW est d'examiner les écarts entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture par une convention collective : on peut ainsi mieux comprendre l'ampleur des dynamiques du type « free rider » qu'encourage ce cadre législatif. Les données contenues dans le tableau 9 sont à cet égard éloquentes. Si l'on considère l'ensemble des travailleuses et des travailleurs syndiqués, on constate un écart de 10,1 % entre ces deux taux. On en déduit que 10,1 % de l'ensemble des gens couverts par une convention collective aux États-Unis ne sont pas membres de leur syndicat et donc ne paient pas de cotisations. Dans les États RTW, cet écart monte à 21,1 % (plus du double de la moyenne nationale), contre 7,6 % dans le reste du pays. Il apparaît donc qu'à long terme, les lois RTW provoquent un effet de désertion à l'encontre du mouvement syndical et réalisent ainsi les objectifs de leurs concepteurs.

Détaillons maintenant les données concernant le taux de syndicalisation et celui de couverture par une convention collective, dans les secteurs privé et public. Au privé, tout comme pour la moyenne nationale globale, un écart de 10,1 % sépare ces taux, ce qui indique qu'une personne sur dix qui a bénéficié d'une convention collective dans le secteur privé américain n'est pas membre de son syndicat et ne contribue pas à son financement. Dans les États RTW, cette proportion atteint 18,2 % contre 8,7 % dans les autres États.

Ce phénomène d'écart est encore plus frappant dans le secteur public. Si, avec un écart de 10 % au plan national, aucune différence significative n'émerge par rapport à ce qui est observable dans le secteur privé, ce portrait change de beaucoup lorsqu'on isole les statistiques des États RTW. Dans ces territoires, c'est près du quart (24,7 %) des salarié-e-s du secteur public bénéficiant d'une convention collective qui ne sont pas membres de leur syndicat. À l'inverse, la situation est toute autre dans les États sans lois RTW, avec un écart de « seulement » 6,5 %. Encore ici, les objectifs politiques qui sous-tendent les lois RTW sont atteints, à savoir diminuer de manière importante la représentativité syndicale au sein des services publics afin de pouvoir plus aisément y appliquer des réformes d'inspiration néolibérale⁴⁹.

10 LE « RIGHT TO WORK » CRÉE-T-IL DES EMPLOIS ?

Depuis 1947, l'adoption de lois RTW par 24 États s'est habituellement faite en évoquant des raisons de stimulation économique, de création d'emplois et d'amélioration des conditions salariales pour les employé·e·s non syndiqué·e·s. Au niveau des États, la stratégie RTW est simple : offrir un encadrement réglementaire plus favorable au déclin syndical et espérer attirer ainsi des investissements qui auraient autrement gravité vers d'autres territoires. Il convient pourtant de s'interroger sur les résultats de cette politique. Observe-t-on une amélioration notable de la vitalité économique des 24 États possédant ce type de loi par rapport au reste des États-Unis ?

Avant de nous lancer dans une analyse statistique des impacts des lois RTW, rappelons que ces dernières, comme l'indique la carte 1, ont surtout été adoptées dans les États du sud et du centre des États-Unis. D'après une étude de Sylvia Allegretto et Gordon Lafer, ces régions ont connu d'importantes transformations de leur infrastructure économique depuis 1947, qui ont occasionné, notamment entre l'après-guerre et la fin des années 1980, une augmentation rapide de l'emploi⁵⁰. Or, il n'est pas possible d'attribuer aux lois RTW une quelconque part de responsabilité en ce domaine. Ce qui a déclenché un certain décollage économique des États du sud et du centre durant l'après-guerre est davantage la marginalisation de l'agriculture au profit de l'industrie manufacturière; le développement d'infrastructures de transport (autoroutes, ports, etc.) permettant un décentrement des lieux traditionnels de production; l'entrée importante, dans la foulée du mouvement des droits civiques, de nouvelles travailleuses et travailleurs sur le marché du travail; et d'importants investissements du gouvernement fédéral dans le système éducationnel de ces régions.

Ces constats amènent alors à penser que, loin d'aider au développement économique des États les ayant adoptées, les lois RTW n'ont en fait qu'un impact marginal ou nul⁵¹. Dans le choix d'implantation d'une industrie manufacturière, les données les plus récentes indiquent que les lois RTW apparaissent comme un facteur secondaire pour les employeurs, comparativement aux déterminants géographiques ou encore à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée⁵². Il n'y a donc pas d'impacts positifs significatifs découlant des lois RTW, et ce, tant au niveau de la création d'emplois, de l'obtention d'investissements ou de la stimulation d'une croissance économique⁵³.

Cependant, est-il possible de dégager un portrait critique allant au-delà de ces constats généraux ? Si l'on ne peut établir de corrélation entre lois RTW et croissance économique, peut-on au moins remarquer les écarts existant entre les États RTW et les autres au niveau des salaires ? Sur cet enjeu, les données parlent d'elles-mêmes, révélant sans ambiguïté la stratégie de compressions salariales qui sous-tend ces lois. Dans la course aux gains de productivité et au positionnement concurrentiel des entreprises, les lois RTW ne sont pas vraiment conçues pour attirer de nouveaux investissements, mais bien pour permettre aux employeurs déjà implantés d'abaisser la rémunération de leur main-d'œuvre plutôt que de chercher à moderniser leur équipement ou leur stratégie commerciale.

TABLEAU 10 Salaire annuel moyen, comparaison entre États RTW et les autres, 2011

	Salaire annuel moyen
Ensemble des États-Unis	48 043 \$
États RTW	43 641 \$
États sans lois RTW	50 867 \$

Source COLLINS Benjamin, *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, Washington, Congressional Research Service, 2012, p. 12.

TABLEAU 11 Positionnement des États RTW et non RTW par rapport au revenu médian des ménages aux États-Unis, 2009^g

	États RTW	États sans lois RTW
Au-dessus du revenu médian	4	17
Au-dessous du revenu médian	20	10

Source «Right to work vs the rights of the workers», un rapport du Higgins Labor Studies Program, University of Notre Dame, mars 2011, p. 10.

TABLEAU 12 Salaire horaire moyen, selon le statut RTW ou non RTW, 2009

	Salaire horaire moyen
États RTW	19,06
États sans lois RTW	20,11

Source GOULD, Elise et SHIERHOLZ, Heidi, *The Compensation penalty of "right-to-work" laws*, Washington, Economic and Policy Institute, 2011, p. 3.

Il existe bien entendu une foule de données permettant de déterminer l'effet sur les salaires des lois RTW. Globalement, comme l'indique le tableau 10, un écart important existe néanmoins au plan du salaire moyen entre les États RTW et ceux n'ayant pas adopté ce genre de loi, les seconds affichant un salaire moyen de 50 867 \$, contre 43 641 \$ pour les premiers.

Cet écart de 7 226 \$ ne saurait toutefois être attribué aux seules lois RTW, principalement parce que le niveau des salaires est plus tributaire de la structure industrielle des États que des lois du travail y prévalant. En cette matière, et ce malgré le rattrapage susmentionné des États du sud et du centre, d'importants écarts subsistent aux États-Unis. De manière générale, les États RTW ont plus tendance à être ceux dont la structure industrielle affiche un « retard ».

Dans ces conditions, isoler l'effet des lois RTW n'est pas simple. Pourtant, on voit se dégager un consensus pour constater que les salarié-e-s des États RTW auront à composer, à cause de ces lois, avec un retard de rémunération oscillant entre 6 % et 8 %⁵⁴. Une fois pris en considération les écarts de pouvoir d'achat entre les différents États, ce retard se situe davantage à environ 4 %⁵⁵.

Ce décalage est également vérifiable à l'examen du revenu médian des familles étatsuniennes (50 221 \$ pour l'année 2009) dans les différents États. Comme l'indique le tableau 11, le revenu médian des ménages n'est supérieur au plan national que dans 4 des 24 États RTW (soit 17 %). En contrepartie, nous retrouvons 17 des 27 États sans lois RTW (63 %) dans cette catégorie privilégiée. Une manière d'expliquer cette disproportion consiste à comparer les salaires horaires dans ces États (tableau 12). Avec un retard moyen de 1,05 \$ de l'heure, il n'est pas surprenant de constater que les États RTW offrent globalement des conditions salariales moins avantageuses (voir tableau 10).

Une dernière façon de constater le désavantage salarial qu'entraîne l'implantation de lois RTW est de voir de quelle manière, lorsqu'un État adopte ces lois, la croissance du revenu personnel se trouve ralentie. Si, dans les années précédant l'adoption de lois RTW, la croissance moyenne du revenu personnel s'établissait à 4,2 %, elle a tendance à s'affaïsser quelque peu dans les années suivant leur adoption (3,9 %) ⁵⁶.

Au-delà des écarts salariaux existant entre les États RTW et les autres, on constate que l'adoption de ce type de loi induit un retard au niveau des chances qu'ont les salarié-e-s de pouvoir compter sur un régime de retraite offert par l'employeur. À ce niveau, on note un retard de 4,8 points de pourcentage dans les États RTW⁵⁷. Si de telles lois étaient généralisées à la grandeur des États-Unis, c'est quelque 3,8 millions de personnes en moins

^g Notons que nous arrivons à un total de 51 États puisque nos données prennent en considération les lois du travail concernant le District de Columbia.

qui pourraient compter sur cet avantage et qui ainsi vivraient avec une plus grande insécurité personnelle au chapitre de leurs revenus de retraite.

Cette détérioration des avantages salariaux et non salariaux touche aussi de manière spécifique les travailleuses et travailleurs non syndiqués. Ils et elles souffrent généralement d'un retard de 3 % de leur rémunération dans les États RTW, en plus de subir une pénalité de 2,8 et 5,3 points en matière de couverture par une assurance maladie et par un régime de retraite de l'employeur⁵⁸. Les exemples de l'Idaho et de l'Oklahoma sont particulièrement éclairants, ces deux États ayant respectivement adopté des lois RTW en 1985 et 2001. Le salaire des non syndiqué·e·s a, depuis le passage aux lois RTW, connu une chute de 4,2 % en Idaho et de 1,7 % en Oklahoma⁵⁹.

En plus, et ici le cas de l'Oklahoma est particulièrement intéressant, les lois RTW ne garantissent pas la création de nouveaux emplois. Si en 2000, soit un an avant l'adoption de lois RTW, l'Oklahoma comptait 177 000 emplois dans le secteur manufacturier, les années qui suivirent ne donnèrent lieu qu'à une lente érosion des emplois dans ce secteur, qui ont atteint un creux en 2010 avec seulement 123 000 emplois⁶⁰. Notons également que durant la même période post-adoption de lois RTW, le taux de chômage en Oklahoma est passé de 3 % à 6,86 %.

En clair, les lois RTW participent à l'érosion du taux de syndicalisation et de la capacité syndicale à représenter l'ensemble des salarié·e·s d'une entreprise et donc à être en bonne position pour négocier des contrats de travail qui les avantagent. Le résultat de cette conjoncture est significatif : les États RTW ne semblent pas dynamiser la croissance économique en attirant les investissements. Au contraire, ils sapent cette croissance en participant à l'appauvrissement des salarié·e·s syndiqué·e·s et non syndiqué·e·s.

CONCLUSION

Le Canada et le Québec ne sont pas à l'abri des dynamiques observées aux États-Unis, et ce, même si la jurisprudence canadienne a tranché que la liberté d'expression individuelle n'est pas mise à mal par l'obligation individuelle de financer les activités syndicales lorsqu'on en tire avantage⁶¹. Cependant, avec des projets législatifs comme les projets de loi C-377 et C-525, le gouvernement canadien paraît s'inspirer de l'expérience étatsunienne afin de miner davantage la capacité de nos syndicats à défendre et à revendiquer des conditions de travail intéressantes pour leurs membres et la population.

Pourtant, comme il a été démontré dans cette brochure, le déclin déjà observé au niveau de la syndicalisation au Canada et au Québec ne s'est aucunement traduit par une amélioration de l'économie. Au contraire, le seul fait notable issu de cette tendance a plutôt été un élargissement des écarts de richesse. Ainsi, des projets de loi comme C-377 et C-525 participent d'une stratégie visant à épuiser les ressources financières des syndicats afin de diminuer leur capacité politique et à délégitimer cette dernière au nom du « droit » des membres à voir leurs cotisations servir uniquement aux négociations de leurs contrats de travail⁶³.

Bien que le taux de syndicalisation ne soit pas l'unique facteur qui influence un bon partage des richesses socialement produites, force est de constater qu'il demeure l'un des meilleurs outils afin d'en permettre un partage plus égalitaire.

Notes

- 1 KOZHAYA, Norma, *Les effets de la forte présence syndicale au Québec*, Montréal, IEDM, 2005.
- 2 DUHAIME, Éric, *L'État contre les jeunes*, Montréal, VLB Éditeur, 2011, 162 p., et DUHAIME, Éric, *Libérez-nous des syndicats!*, Québec, Les Éditions Genex, 2013, 156 p.
- 3 BOYER, Marcel, *Accréditation syndicale : la nécessité d'une mise à niveau en matière de relations de travail au Québec*, Montréal, IEDM, 2009.
- 4 BOYER, Marcel, *op. cit.*, p. 5.
- 5 *Ibid.*, p. 33.
- 6 *Ibid.*, p. 5.
- 7 Conseil du statut de la femme, *Syndicalisation, droit à acquérir, outil à conquérir. Étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec*, p. 62, citée dans M. Lavigne et Y. Pinard, *Travailleuses et féministes*, Montréal, Boréal Express, 1983, p. 163. Pour 1981 : BFS, *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers* (Cat. 71-202), 1982, p. 53.
- 8 Statistique Canada. Tableau 282-0078 — *Enquête sur la population active (EPA), estimations du nombre d'employés selon la couverture syndicale, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données). (site consulté : 2014-06-02)
- 9 Institut de la statistique du Québec, *Emploi typique et emploi atypique selon le sexe et le groupe d'âge*, Québec, 2000 et 2009, compilations spéciales à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.
- 10 Pour une analyse plus détaillée de l'évolution du taux de syndicalisation au Canada, lire : GALARNEAU, Diane et Thao SHOAN, *Les tendances à long terme de la syndicalisation*, Statistique Canada, 2013.
- 11 DUFOUR, Mathieu, *Est-ce que les Québécois et Québécoises profitent de l'augmentation de la productivité?*, Montréal, IRIS, 2013.
- 12 Statistique Canada, CANSIM, tableaux 382-0001, 382-0006 et 384-0002.
- 13 Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0001.
- 14 LAPOINTE, Paul-André, *Au Québec, est-ce que l'enrichissement profite vraiment à tout le monde?*, Montréal, IRIS, 2014, p. 21.
- 15 Pour le détail de la méthodologie de cet ajustement, voir : COUTURIER, Eve-Lyne et Mathieu DUFOUR, *Productivité : le Québec est-il en retard?*, Montréal, IRIS, 2014.
- 16 AIDT, Toke et Zafiris TZANNATOS, *Syndicats et négociations collectives : effets économiques dans un environnement mondial*, Washington, Banque mondiale, 2002, 168 p.
- 17 JACKSON, Andrew, *Des communautés syndiquées, des communautés en santé : La nouvelle offensive contre les syndicats, une menace pour la prospérité commune du Canada*, Institut Broadbent, 2013, p. 15.
- 18 AIDT, Toke et Zafiris TZANNATOS, *op. cit.*
- 19 JACKSON, Andrew, *op. cit.*, p. 17.
- 20 DUHAIME, Éric, *op. cit.*, 2013, p. 105-115.
- 21 COUTU, Michel, «Les clauses dites "orphelins" et la notion de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne», *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 55, n° 2, 2000, p. 308-331.
- 22 GAUTHIER, Joanne, «L'ancienneté en milieu de travail : regards sur ses applications et ses défis actuels», dans *Regard sur le travail*, vol. 3, n° 3, 2007, p. 3.
- 23 COUTURIER, Eve-Lyne et Bertrand SCHEPPER, *Qui s'enrichit, qui s'appauvrit – 1976-2006*, Montréal, IRIS, 2010.

- 24 POSCA, Julia et Simon TREMBLAY-PEPIN, *Les inégalités : le 1% au Québec*, Montréal, IRIS, 2013.
- 25 CLANCY, James, « Introduction : Unions Promote Fairness », dans BEHRENS, Matthew (dir.), *Unions Matters : Advancing Democracy, Economic Equality, and Social Justice*, Toronto, Canadian Foundation for the Labour Rights, 2014, p. 3.
- 26 HACKER, Jacob S. et Paul PIERSON, *Winner-Take-All Politics : How Washington Made the Rich Richer--and Turned Its Back on the Middle Class*, New York, Simon and Schuster, 2010. Traduction provenant de : JACKSON, Andrew, *op. cit.*, p. 11.
- 27 *Income Inequalities in the Age of Financial Globalization: World of Work Report 2008*, Genève, ILO, 2008, p. 95.
- 28 FRIEDMAN, Milton, « Some Comments on the Significance for Labor Unions on Economic Policy », dans McCORD WRIGHT, David (dir.), *The Impact of the Union*, New York, Kelley and Millman, 1956, p. 204-234; FRIEDMAN, Milton, *Capitalism and Freedom*, Chicago, University of Chicago Press, 1962.
- 29 CARD, David, LEMIEUX, Thomas et Craig W. RIDDEL, « Unions and Wage Inequality », *Journal of Labor Research* 25 (automne 2004), p. 8.
- 30 À ce sujet, lire : WILKINSON, Richard et Kate PICKETT, *The importance of the labour movement in reducing inequality*, London, Center for labour and social studies, 2014, 15 pages.
- 31 ROSENFELD, Jake et Bruce WESTERN, « Unions, Norms, and the Rise in American Wage Inequality », *American Sociological Review*, 76 (4), 2011, p. 513.
- 32 *Ibid.*, p. 517.
- 33 *Idem.*
- 34 *Ibid.*, p. 519.
- 35 FORTIN, Nicole, GREEN, David A, LEMIEUX, Thomas, MILLIGAN, Kevin, et Craig W. RIDDELL, « Canadian Inequality : Recent Developments and Policy Options » *Canadian Public Policy*, vol. 38, n° 2, 2012.
- 36 AIDT, Toke et Zafiris TZANNATOS, *op. cit.*
- 37 HEGJI, Alexandra, *Federal Labor Relations Statutes : An Overview*, Washington, Congressional Research Service, 2012.
- 38 COLLINS, Benjamin, *Right to Work Laws: Legislative Background and Empirical Research*, Washington, Congressional Research Service, 2012.
- 39 HOGLER, Raymond L., « The Historical Misconception of Right to Work Laws in the United States: Senator Robert Wagner, Legal Policy, and the Decline of American Unions », *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, vol. 23, n° 1, 2006, p. 102 et 136.
- 40 *Ibid.*, p. 140.
- 41 LAFER, Gordon, *The Legislative Attack On American Wages and Labor Standards – 2011-2012*, Washington, Economic Policy Institute, 2013, p. 3.
- 42 *Ibid.*, p. 8.
- 43 *Idem.*
- 44 Pour plus d'informations au sujet de cette association, voir son site Internet: <http://www.alec.org/>.
- 45 LAFER, Gordon, *What's Wrong With Right to Work : Chamber's numbers don't add up*, Washington, Economic and Policy Institute, 2011, p. 1.
- 46 FARBER, Henry S., « Nonunion Wage Rates and the Threat of Unionization », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, n° 3, avril 2005, p. 335.
- 47 COLLINS, Benjamin, *op. cit.*, p. 9.
- 48 FARBER, Henry S., *op. cit.*, p. 348.

- 49 LAFER, Gordon, *op. cit.*, 2013, p. 13.
- 50 LAFER, Gordon et Sylvia ALLEGRETTO, *Does 'Right-to-Work' Create Jobs?: Answers from Oklahoma*, Washington, Economic and Policy Institute, 2011, p. 3.
- 51 *Ibid.*, p. 5-6.
- 52 *Ibid.*, p. 14-15; et « Right to work vs the rights of the workers », un rapport du Higgins Labor Studies Program, University of Notre Dame, mars 2011, p. 4-5.
- 53 JOHANSSON, Erin et Michael WASSER, New Research Counters Arguments for « Right-To-Work Laws », *American Rights at Work*, décembre 2010.
- 54 STEVANS, Lonnie K., « The Effect of Endogenous Right-to-Work Laws on Business and Economic Conditions in the United States: A Multivariate Approach », *Review of Law and Economics*, vol. 5, n° 1, 2009, p. 596.
- 55 *Idem.*
- 56 « Right to work vs the rights of the workers », *op. cit.*, p. 7.
- 57 LAFER, Gordon, *Right to Work: The wrong answer for Michigan's economy*, Washington, Economic and Policy Institute, 2011, p. 13.
- 58 *Idem.*
- 59 FARBER, Henry, *op. cit.*, p. 349.
- 60 LAFER, Gordon, *op. cit.*, 2011, p. 7.
- 61 SCHENK, Christopher, *Unions in a Democratic Society: A Response to the Consultation Paper on the Renewal of Labour Legislation in Saskatchewan*, Ottawa, CCPA, 2012, p. 12.
- 62 *Mémoire du Congrès du travail du Canada au Comité permanent des finances, de la Chambre des communes, sur le projet de loi C-377, Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu (organisations ouvrières)*, Congrès du travail du Canada, 2012, p. 14.
- 63 COLLOMBAT, Thomas, « Le projet de loi C-377 : transparence financière ou programme antisyndical? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 145, mars 2014, p. 27.



L'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), un institut de recherche indépendant et progressiste, a été fondé à l'automne 2000. Son équipe de chercheur-e-s se positionne sur les grands enjeux socio-économiques de l'heure et offre ses services aux groupes communautaires et aux syndicats pour des projets de recherche spécifiques.

Institut de recherche et d'informations socio-économiques

1710, rue Beaudry, bureau 3.4, Montréal (Québec) H2L 3E7

514.789.2409 · www.iris-recherche.qc.ca

ISBN 978-2-923011-50-9