



Les effets de la forte présence syndicale au Québec

Le Québec se caractérise par le plus haut taux de syndicalisation des provinces canadiennes et des États américains. Les syndicats y jouissent de privilèges légaux plus étendus que dans les autres régions. Est-ce un atout ou un inconvénient pour l'économie québécoise? Après un aperçu général de la situation des syndicats au Québec dans le contexte nord-américain, la présente Note examinera les conséquences économiques d'une forte présence syndicale.

Portrait de la situation au Québec

Parmi les dix provinces canadiennes et les 50 États américains (plus le District de Columbia), le Québec est la région qui affiche le plus haut taux de syndicalisation, soit 40 % en 2004. La moyenne des provinces canadiennes est de 31,8 % et celle des États américains de 13,8 %.

Certes, plusieurs facteurs contribuent au taux élevé de syndicalisation au Québec, dont la part plus grande du secteur public, où la présence syndicale est généralement plus élevée. Mais le taux de syndicalisation du secteur privé au Québec atteint quand même 26,7 % en 2004, soit le taux le plus élevé des provinces canadiennes. En comparaison, l'État américain le plus syndicalisé, New York, a un taux global de syndicalisation – secteur public compris – moins élevé (26,4 %) que celui du secteur privé au Québec.

La législation au Canada est généralement plus favorable aux syndicats que celle des États-Unis. Les lois du travail québécoises se distinguent quant à elles à certains égards de celles des autres régions nord-américaines.

Le Québec est l'une des cinq provinces canadiennes où un syndicat peut être accrédité sans la tenue d'un vote secret. Si le syndicat recueille la signature de plus de 50 % des employés, il sera généralement reconnu sur le simple dépôt des cartes d'adhésion syndicale. S'il obtient entre 35 % et 50 % d'appui, un vote a lieu à ce moment. Le seuil de 35 % pour déclencher un



vote d'accréditation est le plus faible des provinces canadiennes à l'exception de la Saskatchewan. Dans les cinq autres provinces et tous les États américains, un vote secret doit toujours être tenu, ce qui permet une expression plus démocratique de la volonté des employés. De plus, au Québec, l'employeur n'a pas le droit d'intervenir pour contester la représentativité du syndicat, ce qui n'est pas le cas dans la majorité des autres provinces ni aux États-Unis. Le gouvernement du Québec est également l'un des six gouvernements provinciaux à imposer l'arbitrage obligatoire quand les négociations d'une première convention collective sont rompues.

Le *Code du travail* du Québec contient des dispositions interdisant à l'employeur, dans un établissement visé par une grève ou un lock-out légal, de remplacer les salariés en grève. Cette interdiction pour l'entreprise d'embaucher du personnel temporaire (des « scabs ») pour remplacer les grévistes – alors que les grévistes, au contraire, peuvent librement travailler ailleurs – est un exemple d'asymétrie dans les droits et obligations des parties durant un conflit de travail qui renforce les syndicats face aux employeurs. Le Québec et la Colombie-Britannique sont les deux seules provinces canadiennes où la loi impose une telle prohibition, qui n'existe dans aucun des États américains¹. De plus, les syndiqués au Québec, comme dans les autres provinces à l'exclusion de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, peuvent protester sur des sites autres que le lieu touché par la grève.

1. L'Institut économique de Montréal a publié une Note économique sur les effets spécifiques de ces dispositions. Intitulée *Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grève*, cette Note est disponible sur le site Web de l'IEDM à http://www.iedm.org/uploaded/pdf/janv05_fr.pdf.



Tableau 1

**L'accréditation syndicale
au Canada et aux États-Unis**

	Seuil requis pour déclencher un vote d'accréditation*	Vote secret requis pour accréditation	Taux de syndicalisation 2004
CANADA	-	-	31,8
Alberta	40 %	Oui	23,8
Colombie-Britannique	45 %	Oui	33,6
Île-du-Prince-Édouard	50 % + 1	Non	32,3
Manitoba	40 %	Non	37,5
Nouveau-Brunswick	40 %	Non	28,5
Nouvelle-Écosse	40 %	Oui	28,7
Ontario	40 %	Oui	27,8
Québec	35 %	Non	40,0
Saskatchewan	25 %	Non	35,3
Terre-Neuve	40 %	Oui	38,9
ÉTATS-UNIS	-	-	13,8
États avec RTW**	30 %	Oui	7,9
Autres États américains	30 %	Oui	17,4

* Dans le cas où un vote est requis.

** Right to work laws.

SOURCES : Fraser Institute, Statistique Canada et Bureau of Labor Statistics.

Pour déclencher une grève au Québec, le syndicat doit obtenir l'autorisation par un vote secret de la majorité de ses membres présents lors du scrutin. Si le syndicat ne respecte pas les formalités requises, il s'expose à des amendes, mais la grève est tout de même jugée légale. Dans la majorité des autres provinces, le déclenchement de la grève se fait suite à un vote secret de la majorité des employés présents au vote et non seulement des membres du syndicat.

Par ailleurs, au Québec comme dans les autres provinces canadiennes, une convention collective peut imposer la syndicalisation à tous les membres de l'unité d'accréditation (clause d'atelier fermé), qui, de toute manière, sont obligés de payer la cotisation syndicale (formule Rand). Au contraire, la législation fédérale américaine prévoit que personne ne peut être forcé d'adhérer à un syndicat; de plus, dans les États américains qui bénéficient de lois sur la liberté du travail (*right to work laws*), personne n'est automatiquement obligé de payer la cotisation

syndicale. Ces États laissent ainsi le choix aux travailleurs, de manière plus démocratique, de soutenir ou pas un syndicat. Finalement, dans toutes les provinces canadiennes, la convention collective est transférée automatiquement aux acquéreurs éventuels de l'entreprise alors qu'il est très rare dans les États américains que l'acquéreur soit lié par la convention collective existante.

D'autres facteurs historiques et sociopolitiques dépassant le cadre de cette Note entrent également en jeu, mais ces privilèges peuvent expliquer en partie le haut taux de syndicalisation au Québec, tout en créant des rigidités sur le marché du travail. Des chercheurs de l'Institut Fraser ont construit sur la base d'une série d'indicateurs un indice de la flexibilité des lois régissant les relations de travail². Les États américains qui reconnaissent la liberté du travail se situent en haut de l'échelle de la flexibilité (indice de 9,2), suivis par les autres États américains (indice de 7,9), alors que les provinces canadiennes occupent les derniers rangs de 6,7 en Alberta à 1,6 au Québec. Il est notable que le Québec se situe tout au bas de l'échelle.

Effets économiques de la syndicalisation

Quels sont les effets économiques d'une plus grande présence syndicale? Les enquêtes sur le sujet ont examiné en particulier les effets sur trois variables : les salaires, l'emploi et l'investissement.

Les études empiriques confirment généralement que les travailleurs syndiqués obtiennent des salaires plus élevés que les non syndiqués. Pour le Canada, elles estiment cet écart à 15 % en moyenne avec des variations selon les entreprises, les industries, les occupations et les caractéristiques des travailleurs³. Pour les États-Unis, l'écart est estimé à 17 % en moyenne⁴. Cet écart est plus élevé pour les travailleurs les moins qualifiés, ce qui indique que les syndicats réduisent la dispersion des salaires entre les travailleurs. En d'autres mots, l'écart de salaire entre les travailleurs les plus qualifiés et les moins qualifiés est plus faible dans les milieux syndiqués que dans les non syndiqués. On peut percevoir cet effet comme une réduction bénéfique des inégalités sociales; cependant, du point de vue de l'efficacité économique, cela diminue les incitations des travailleurs à investir dans leur capital humain, par l'éducation et la formation, dans le but d'améliorer leur salaire.

Plusieurs facteurs contribuent au taux élevé de syndicalisation au Québec, dont la part plus grande du secteur public, où la présence syndicale est généralement plus élevée.

2. Jason Clemens, Keith Godin, Amela Karabegovic et Niels Veldhuis, *Measuring the Flexibility of Labour Relations Laws in Canada and the United States*, Fraser Institute, Vancouver, 2004; disponible à <http://www.fraserinstitute.ca/admin/books/files/MeasuringFlexLabRelLaw.pdf>.

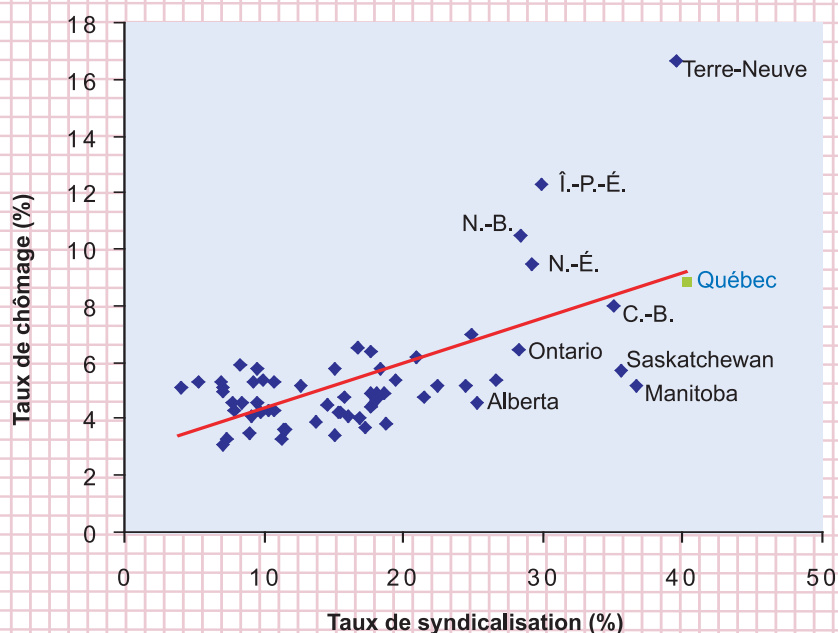
3. Voir en particulier Dwayne Benjamin, Morley Gunderson et Craig Riddell, *Labour Market Economics*, 5^e édition, McGraw-Hill Ryerson, 2002. Voir également l'annexe disponible sur le site Web de l'IEDM à http://www.iedm.org/main/show_publications_fr.php?publications_id=105 pour des références supplémentaires sur les effets économiques des syndicats.

4. Voir en particulier David G. Blanchflower et Alex Bryson, *What Effect do Unions Have on Wages Now and Would 'What Do Unions Do?' Be Surprised?*, National Bureau of Economic Research, Working Paper no w9973, septembre 2003.



Figure 1

Taux de syndicalisation et de chômage dans les provinces canadiennes et les États américains
Moyenne 1999-2003



SOURCES : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, et Bureau of Labor Statistics. Les données sur la présence syndicale aux États-Unis sont facilement disponibles sur le site <http://www.unionstats.com>.

À part les salaires plus élevés, les syndiqués obtiennent également plus d'avantages sociaux. Aux États-Unis, ces avantages sont évalués à 12,41 \$ par heure travaillée pour les travailleurs syndiqués contre 6,38 \$ pour les employés non syndiqués. Au Canada, 89 % des travailleurs syndiqués ont des avantages sociaux sous une forme ou une autre alors que 64 % seulement des travailleurs non syndiqués jouissent de tels avantages⁵.

Les salaires et autres avantages plus élevés obtenus par les syndicats s'accompagnent toutefois d'effets défavorables sur l'emploi. La main-d'œuvre coûtant plus cher, les entreprises en utiliseront moins et y substitueront dans la mesure du possible du capital (machines, équipement). La prime obtenue par les syndicats pour leurs membres implique donc une réduction de l'emploi.

Les études empiriques confirment cette conclusion de la théorie économique. Elles montrent que la croissance de l'emploi est plus faible dans les secteurs syndiqués que dans les secteurs non syndiqués⁶. Par exemple, au Canada, sur la période 1980-1985, la croissance de l'emploi dans les entreprises syndiquées a été inférieure à celle des entreprises non syndiquées : l'écart a été de 3,7 % par an dans la fabrication et de 3,9 % ailleurs dans

l'économie, et ce après avoir tenu compte des effets associés à l'industrie, la taille et l'âge de la firme. Les syndicats en Australie ralentiraient la croissance de l'emploi de 2,5 points de pourcentage par année. Bref, les travailleurs syndiqués obtiennent des salaires plus élevés au détriment de ceux qui sont poussés au chômage. Par ailleurs, une partie des chômeurs se retrouvent dans les marchés non syndiqués, ce qui augmente le nombre de travailleurs dans ces secteurs et a pour effet de déprimer les salaires. Les syndicats redistribuent donc le revenu en faveur de leurs membres au détriment des chômeurs ou des travailleurs non syndiqués.

La figure 1 met en relation les taux de syndicalisation et les taux de chômage parmi les dix provinces canadiennes et les 51 régions américaines (les 50 États et le District de Columbia). On observe une relation positive entre le taux de syndicalisation et le taux de chômage. Même si le chômage dépend de bien d'autres facteurs que la syndicalisation, le portrait suggéré par ce graphique confirme les prédictions de la

théorie économique et les résultats des études empiriques citées plus haut. En ce qui concerne le Québec, il est pertinent de remarquer que, malgré les progrès récents, il connaît un taux de chômage relativement élevé, le plus élevé en fait des régions étudiées si l'on exclut les provinces atlantiques. Une autre variable qu'on ne voit pas dans ce graphique et qui aide à évaluer le dynamisme du marché du travail est la durée moyenne du chômage. Au Québec, la durée moyenne du chômage est la plus élevée des régions étudiées.

La forte syndicalisation produit d'autres effets économiques, comme une réduction de l'incitation à investir dans le capital physique et dans la R&D. En effet, dans la mesure où les entreprises craignent que les syndicats ne s'approprient les profits futurs générés par l'investissement, notamment par la menace de grève, elles seront moins incitées à investir.

Les études empiriques montrent que la croissance de l'emploi est plus faible dans les secteurs syndiqués que dans les secteurs non syndiqués.

5. Bureau of Labor Statistics, *Employer Costs for Employee Compensation*, disponible à <http://www.bls.gov/news.release/ecec.toc.htm>; Statistique Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés – Compendium*.

6. Un résumé des résultats est présenté dans Blanchflower et Bryson, *op. cit.* Voir aussi pour le Canada, Richard Long, « The Effects of Unionization on Employment Growth of Canadian Companies », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, no 4, juillet 1993, p. 691-703; pour l'Australie, Mark Wooden et Anne Hawke, « Unions and the Employment Growth: Panel Data Evidence », *Industrial Relations*, vol. 39, no 1, janvier 2000, p. 88-107.



Deux études ont examiné la validité de cette hypothèse pour le Canada⁷. La première a observé qu'une industrie à taux de syndicalisation moyen affiche un taux d'investissement brut en capital inférieur de 18 % à 25 % à une industrie non syndiquée. En ce qui concerne l'investissement en R&D, la seconde étude montre une baisse se situant entre 28 % et 40 % lorsqu'on passe d'une industrie marginalement syndiquée à une industrie fortement syndiquée. Des effets similaires ont été identifiés dans plusieurs autres pays.

L'investissement est le moteur de la croissance économique. S'il y a moins d'investissement, il y a moins d'innovation, moins de production, il y a également moins d'emplois et de revenus générés et donc moins de prospérité. Dans une perspective dynamique, une forte présence syndicale finit donc par avoir des effets défavorables non seulement sur l'emploi, mais aussi potentiellement sur la croissance économique.

Ces arguments sont d'autant plus impérieux au Québec que les syndicats y disposent de privilèges plus étendus que dans les autres provinces canadiennes et les États américains. Au cours des 20 dernières années, la croissance du PIB au Québec n'a été en moyenne que de 3 % par an comparativement à 3,9 % pour l'ensemble du Canada. Le taux de chômage y demeure parmi les plus élevés en Amérique du Nord. La forte syndicalisation n'est probablement pas la seule responsable de cette performance, mais elle n'y est sûrement pas étrangère.

Une forte présence syndicale finit donc par avoir des effets défavorables non seulement sur l'emploi, mais aussi potentiellement sur la croissance économique.

Conclusion

Les données disponibles montrent qu'une forte présence syndicale n'est pas nécessairement un atout pour les travailleurs dans leur ensemble ni pour l'économie en général puisqu'elle s'accompagne de niveaux d'emploi et d'investissement réduits. Toute rigidité du marché du travail peut entraîner des effets négatifs sur l'emploi. En Europe, par exemple, d'autres types de rigidités institutionnelles outre celles liées aux privilèges syndicaux ont été identifiés comme causes du taux de chômage européen endémique, beaucoup plus élevé qu'en Amérique du Nord.

À l'opposé, des relations de travail plus flexibles créent un environnement propice à un plus grand dynamisme économique. Ce dynamisme a pour effet d'accroître la demande de main-d'oeuvre par les entreprises et par conséquent d'augmenter la valeur du travail et sa rémunération. Les travailleurs en profitent tout d'abord en trouvant plus facilement un emploi, mais également en recevant de bons salaires en fonction de leurs qualifications et de leur productivité plutôt que de leur appartenance syndicale.

Ce n'est pas la syndicalisation – ou le droit d'association – comme telle qui entraîne ces effets, mais plutôt les privilèges syndicaux et les contraintes qui en découlent. Dans la mesure où les syndicats disposent de privilèges et s'en servent soit pour fixer les salaires au-dessus de ce qu'ils auraient été en leur absence, soit pour imposer des contraintes qui menacent la rentabilité et la viabilité des entreprises, ils nuisent à l'emploi et à la prospérité générale.

7. Cameron W. Odgers et Julian R. Betts, « Do Unions Reduce Investment? Evidence from Canada », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, no 1, octobre 1997, p. 18-36; et Cameron W. Odgers, Julian R. Betts et Michael K. Wilson, « The Effects of Unions on Research and Development: An Empirical Analysis Using Multi-Year Data », *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, no 3, août 2001, p. 785-806.

Institut économique de Montréal

Institut économique de Montréal
6708, rue Saint-Hubert
Montréal (Québec)
Canada H2S 2M6
Téléphone : (514) 273-0969
Télécopieur : (514) 273-0967
Courriel : info@iedm.org
Site Web : www.iedm.org

L'Institut économique de Montréal (IEDM) est un institut de recherche et d'éducation indépendant, non partisan et sans but lucratif. Il œuvre à la promotion de l'approche économique dans l'étude des politiques publiques.

Fruit de l'initiative commune d'entrepreneurs, d'universitaires et d'économistes, l'IEDM n'accepte aucun financement public.

Abonnement annuel aux publications de l'Institut économique de Montréal : 98,00 \$.

Président du conseil :
Adrien D. Pouliot
Président :
Michel Kelly-Gagnon

Les opinions émises dans cette publication ne représentent pas nécessairement celles de l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration.

La présente publication n'implique aucunement que l'Institut économique de Montréal ou des membres de son conseil d'administration souhaitent l'adoption ou le rejet d'un projet de loi, quel qu'il soit.

Reproduction autorisée à des fins éducatives et non commerciales à condition de mentionner la source.

Institut économique de Montréal
© 2005

Imprimé au Canada

Illustration : Benoit Lafond
Infographie : Valna inc.