

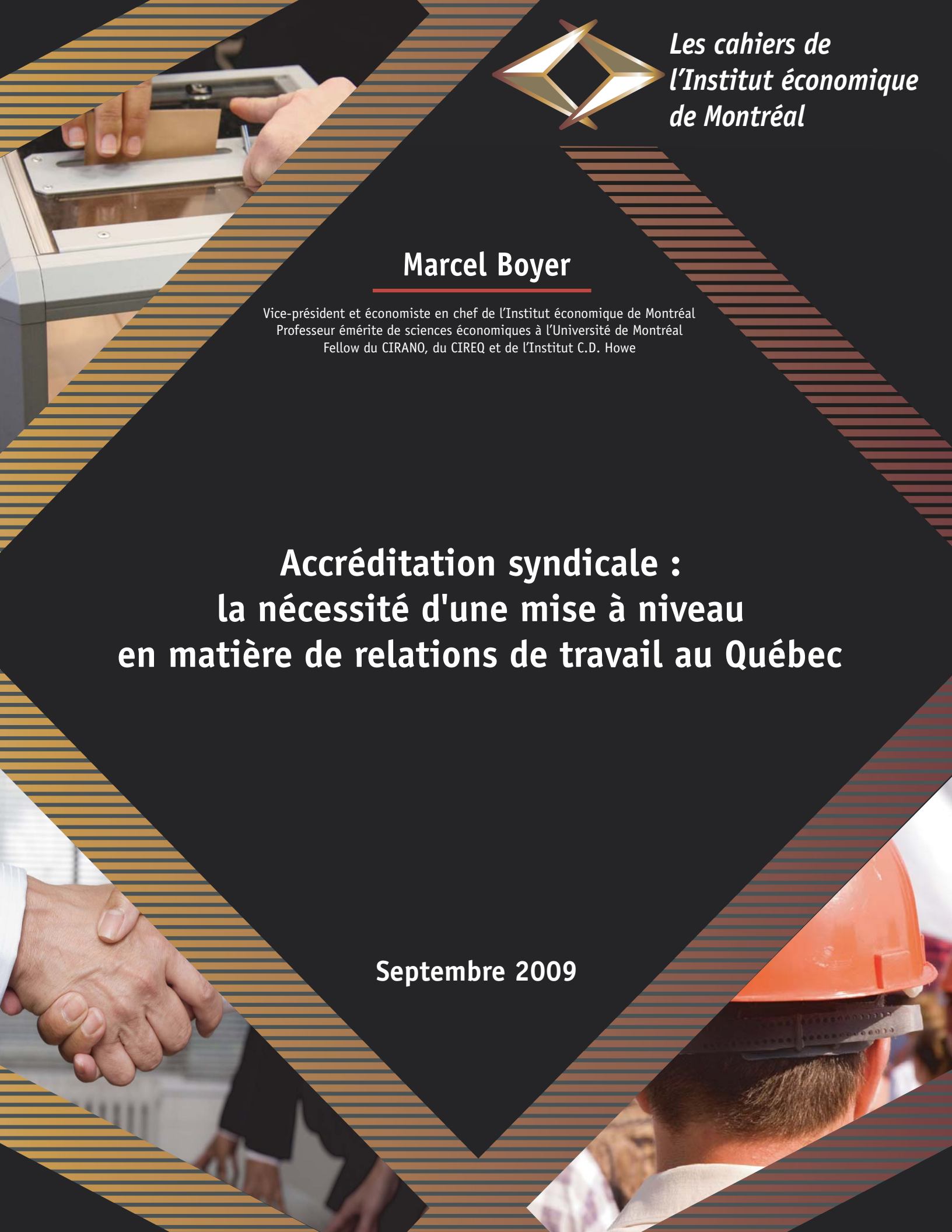
*Les cahiers de
l'Institut économique
de Montréal*

Marcel Boyer

Vice-président et économiste en chef de l'Institut économique de Montréal
Professeur émérite de sciences économiques à l'Université de Montréal
Fellow du CIRANO, du CIREQ et de l'Institut C.D. Howe

Accréditation syndicale : la nécessité d'une mise à niveau en matière de relations de travail au Québec

Septembre 2009





*Institut
économique
de Montréal*

Des idées pour enrichir le Québec

1010, rue Sherbrooke O.,
bureau 930
Montréal (Québec)
H3A 2R7, Canada

Téléphone : (514) 273-0969
Télécopieur : (514) 273-2581
Site Web : www.iedm.org

Présidente du conseil : Hélène Desmarais
Président : Michel Kelly-Gagnon
Vice-président et économiste en chef : Marcel Boyer

L'Institut économique de Montréal (IEDM) est un organisme 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 ne reçoit aucun financement gouvernemental.

Les opinions de l'auteur de la présente étude ne représentent pas nécessairement celles de l'IEDM ou des membres de son conseil d'administration. La présente publication n'implique aucunement que l'IEDM ou les 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.

Nous remercions la Fondation Jean-Louis Tassé pour son appui au financement de cette publication.

Infographie : Valna Graphisme & Impression

© 2009 Institut économique de Montréal

ISBN 978-2-922687-26-2

Dépôt légal : 3^e trimestre 2009
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

Imprimé au Canada

Marcel Boyer

Vice-président et économiste en chef de l'Institut économique de Montréal
Professeur émérite de sciences économiques à l'Université de Montréal
Fellow du CIRANO, du CIREQ et de l'Institut C.D. Howe

Accréditation syndicale : la nécessité d'une mise à niveau en matière de relations de travail au Québec

Les Cahiers de recherche de l'Institut économique de Montréal

•
Septembre 2009

Table des matières

RÉSUMÉ	5
INTRODUCTION	7
1. LA SYNDICALISATION AU CANADA ET DANS LES AUTRES PAYS DÉVELOPPÉS	9
2. LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE PRISE DE DÉCISIONS EN MATIÈRE D'ACCRÉDITATION SYNDICALE	14
3. ARGUMENTS À L'APPUI ET À L'ENCONTRE DE L'ACCRÉDITATION SYNDICALE PAR VOTE OBLIGATOIRE AU SCRUTIN SECRET ET PAR SIGNATURE DE CARTES D'ADHÉSION	17
4. ANALYSE DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE EN MILIEU DE TRAVAIL ET DES SOLUTIONS DE RECHANGE	23
5. LA SITUATION ÉCONOMIQUE RELATIVE DU QUÉBEC, DU RESTE DU CANADA ET DES ÉTATS-UNIS : CROISSANCE, CRÉATION D'EMPLOIS ET INVESTISSEMENTS PRIVÉS	27
CONCLUSION	34
RÉFÉRENCES	36
À PROPOS DE L'AUTEUR	37

Résumé

Lorsqu'un citoyen exerce son droit de vote à différentes occasions, comme pour élire des députés ou se prononcer dans le cadre d'un référendum, le scrutin secret est vu comme une façon de garantir qu'il soit protégé de toute pression ou intimidation et de s'assurer qu'il exprime sa véritable opinion. Toutefois, ce n'est pas l'approche adoptée en matière de relations de travail, notamment au Québec : le résultat d'une tentative d'accréditation syndicale ou d'un scrutin de grève peut être déterminé par un processus moins rigoureux qui implique de faire du démarchage auprès de travailleurs pour les convaincre de signer une carte d'adhésion ou de vérifier leur volonté d'appuyer une grève lors d'un vote à main levée. Ces procédures peuvent nuire à l'expression de la volonté réelle des travailleurs et favoriser des conflits de travail, mettant à risque la croissance économique et l'investissement.

L'objectif de ce cahier de recherche est d'examiner les options de réforme du processus d'accréditation syndicale au Québec. À cette fin, nous commençons par présenter un aperçu du statut de la syndicalisation dans les provinces canadiennes et dans d'autres pays développés. Nous effectuons ensuite une comparaison des différents régimes d'accréditation syndicale adoptés en Amérique du Nord ainsi que des arguments à l'appui et à l'encontre de chacun de ces régimes d'accréditation. Nous analysons aussi les formes non syndicales de représentation des travailleurs comme solution de rechange au syndicalisme. Pour terminer, nous dressons un portrait de la situation économique relative du Québec par rapport au reste du Canada et aux États-Unis, situation qui est bien sûr influencée par le statut particulier du Québec en matière de relations de travail. Nous concluons à



l'importance de permettre à nos entreprises de concurrencer à armes égales (*on a level playing field*) nos principaux concurrents commerciaux en modifiant notre cadre juridique en matière de relations de travail.

On peut illustrer l'ampleur du retard économique du Québec comme suit : (i) pour la période 1981-2007, seulement 16,9 % des emplois à temps plein créés au Canada l'ont été au Québec; (ii) si le Québec avait, pour la période 1981-2007, créé des emplois au même rythme que le reste du Canada et les États-Unis, il aurait créé 224 190 emplois de plus que les 1 062 000 emplois effectivement créés; (iii) pour que le taux d'emploi au Québec (59,7 % pour 2000-2007) atteigne celui du reste du Canada et des États-Unis (63,0 %), il faudrait 219 745 emplois de plus en 2007, soit 5,7 % de plus que les 3 852 000 emplois disponibles; (iv) 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). Ces déficits chroniques au chapitre des investissements privés sont à la fois le témoin et le précurseur d'une dégradation continue de la position concurrentielle du Québec, une situation d'autant plus préoccupante que notre économie est fortement ouverte vers l'extérieur : trois emplois sur cinq dépendent de marchés extérieurs au Québec.

Ces résultats économiques décevants s'expliquent essentiellement par les contraintes institutionnelles que nous nous imposons et qui réduisent tant la rentabilité des investissements que la flexibilité propice à l'adaptation des citoyens et des entreprises aux changements dans notre environnement socio-économique.

Au premier rang de ces contraintes institutionnelles, il faut mentionner le préjugé *relatif* prosyndical en matière d'accréditation et de procédures de vote en matière de grèves et d'offres patronales. À ce titre, il est impératif d'implanter, lors des procédures d'accréditation, un vote au scrutin secret de tous les membres d'une unité de négociation visée et de reconnaître, lors des votes en matière de grèves et d'offres patronales, un droit de vote de tous les membres couverts par une convention collective. Dans la même veine, nos lois et règlements devraient reconnaître à part entière les diverses formes non syndicales de représentation des employés d'une entreprise ou d'une unité d'accréditation.

Le monde syndical est conscient des changements dans l'environnement socio-économique des individus et des entreprises et cherche une nouvelle voie et de nouveaux moyens tant pour survivre que pour poursuivre son principal objectif déclaré, à savoir la défense de la justice et de la dignité du travail. Ainsi, il se voit confronté à de sérieux défis, notamment ceux d'aligner en son sein les exigences de solidarité et de démocratie, de confronter la mise en doute de la capacité représentative des organisations syndicales, de répondre aux exigences croissantes de flexibilité sur les lieux de travail, de reconnaître l'accroissement important dans la mobilité du capital et de s'ajuster à la contestation accrue des anciens monopoles publics.

Bien que le monde syndical ait tendance à voir derrière ces défis la présence d'un complot planétaire orchestré par les gouvernements et les organisations patronales, il n'en demeure pas moins que les pressions concurrentielles accrues qu'entraînent la mondialisation des marchés, les nouvelles technologies (d'information, de communication et de production) et l'internationalisation des cultures ont été une source importante d'efficacité, d'efficience, de gains de bien-être et de recul de la pauvreté dans tous les pays et régions qui ont adhéré à ces développements, en favorisant un meilleur équilibre entre la flexibilité, l'adaptation et la sécurité, la responsabilisation et la bonne gouvernance des institutions privées et publiques.

Le Québec doit lui-même prendre les moyens de renverser la tendance actuelle vers sa marginalisation. Un premier pas est la mise à niveau de son cadre juridique en matière de relations de travail, d'abord l'instauration du vote obligatoire au scrutin secret et ouvert à tous les membres de l'unité concernée pour l'accréditation syndicale et les votes en matière de grève et d'offres patronales et ensuite la mise en place d'une plus grande démocratie « syndicale » par la reconnaissance des autres formes de représentation des travailleurs. Cette mise à niveau est susceptible de permettre à nos entreprises de concurrencer à armes égales celles des principaux concurrents du Québec pour attirer les investissements et favoriser la création d'emplois.

Introduction

Lorsqu'un citoyen exerce son droit de vote à différentes occasions, comme pour élire des députés ou se prononcer dans le cadre d'un référendum, le scrutin secret est vu comme une façon de garantir qu'il soit protégé de toute pression ou intimidation et de s'assurer qu'il exprime sa véritable opinion. Toutefois, ce n'est pas l'approche adoptée en matière de relations de travail, notamment au Québec : le résultat d'une tentative d'accréditation syndicale ou d'un scrutin de grève peut être déterminé par un processus moins rigoureux qui implique de faire du démarchage auprès de travailleurs pour les convaincre de signer une carte d'adhésion ou de vérifier leur volonté d'appuyer une grève lors d'un vote à main levée. Ces procédures peuvent nuire à l'expression de la volonté réelle des travailleurs et favoriser des conflits de travail, mettant à risque la croissance économique et l'investissement.

Le gouvernement britannique s'est attaqué à ce problème avec succès dans les années 1980 en faisant adopter plusieurs lois qui comprenaient des mesures pour que les votes lors de scrutins d'accréditation syndicale ou de grève soient secrets et que les bulletins de vote soient envoyés par la poste.

Au Québec et au Canada, les relations de travail et la législation qui s'y applique sont des enjeux qui font l'objet de plusieurs débats, les principaux thèmes de discussion ces dernières années étant les dispositions anti-briseurs de grève, la formule Rand, les règles d'accréditation syndicale et les nouvelles formes de représentation des travailleurs.

Les dispositions anti-briseurs de grève au Québec ont été intégrées dans son *Code du travail* en 1977. En 1993, la Colombie-Britannique a également adopté de telles mesures. Celles-ci interdisent aux établissements de remplacer des

travailleurs en grève ou en lock-out par des travailleurs provenant de l'extérieur de l'entreprise¹. On justifie ces mesures en invoquant qu'elles diminueraient la violence et raccourciraient la durée des conflits de travail. Cependant, ces effets positifs n'ont pas été démontrés. Certaines études ont conclu que les dispositions anti-briseurs de grève avaient comme conséquences économiques une réduction du nombre d'emplois et une baisse des investissements privés.

Au Canada, la législation autorise l'intégration dans une convention collective de la formule Rand, qui rend obligatoire le paiement de cotisations syndicales par tous les employés membres d'une unité de négociation, même si l'employé ne souhaite pas faire partie du syndicat. À l'inverse, aux États-Unis, la législation fédérale prévoit que personne ne peut être forcé d'adhérer à un syndicat. De plus, dans les États qui ont adopté des lois garantissant le droit au travail (*right-to-work laws*), aucun employé n'est forcé de payer des cotisations syndicales. Ces mesures permettent aux travailleurs de choisir plus démocratiquement s'ils souhaitent appuyer ou non un syndicat².

Par contre, le débat reprend de plus belle aux États-Unis quant à la réforme de la législation fédérale sur les relations de travail, particulièrement en ce qui a trait aux accréditations syndicales, des projets de loi favorables aux syndicats (*Employee Free Choice Act* et *Re-Empowerment of Skilled and Professional Employees and Construction Tradeworkers Act*) ayant reçu l'appui du nouveau président.

Notre étude du processus d'accréditation syndicale, le sujet principal de ce cahier de recherche, se concentre surtout sur le processus d'obtention d'une accréditation. D'après un sondage commandé par le Conseil du patronat du

1. Guy Lemay et Norma Kozhaya, *Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grève*, Note économique, IEDM, janvier 2005, p. 1.

2. Norma Kozhaya, *Les effets de la forte présence syndicale au Québec*, Note économique, IEDM, septembre 2005, p. 2.

Québec en octobre 2006, 79 % des Québécois estiment que le gouvernement devrait modifier la loi actuelle pour rendre obligatoire la tenue d'un vote au scrutin secret auprès des employés visés par une demande d'accréditation syndicale³. L'appui à une telle modification est encore plus fort chez les travailleurs syndiqués, à 83 %.

L'objectif de ce cahier de recherche est d'examiner les options de réforme du processus d'accréditation syndicale au Québec. À cette fin, nous commencerons par présenter un aperçu du statut de la syndicalisation dans les provinces canadiennes et dans d'autres pays développés (Section 1). Nous effectuerons ensuite une comparaison des différents régimes d'accréditation syndicale adoptés en Amérique du Nord

(Section 2) ainsi que des arguments à l'appui et à l'encontre de chacun de ces régimes d'accréditation (Section 3), en portant une attention particulière aux avantages et désavantages sur le plan des résultats pour les parties intéressées. Nous analyserons aussi les formes non syndicales de représentation des travailleurs comme solution de rechange au syndicalisme (Section 4). Pour terminer, nous dresserons un portrait de la situation économique relative du Québec par rapport au reste du Canada et aux États-Unis (Section 5), situation qui est bien sûr influencée par le statut particulier du Québec en matière de relations de travail, en particulier en ce qui concerne la croissance économique, la création d'emplois et les investissements privés.

3. Pascale Gauthier, *Les grands dossiers en relations de travail*, Conseil du patronat du Québec, novembre 2007, p. 1.

1. La syndicalisation au Canada et dans les autres pays développés

La proportion d'employés membres d'un syndicat est en déclin depuis 1980 dans la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)¹. Aux États-Unis, cette proportion s'établissait à 22,3 % en 1980 alors qu'elle avait diminué à 11,6 % en 2007 (à l'échelle des États, cette proportion est la plus faible en Caroline du Nord à 3,9 % et la plus forte à New York à 26,3 %). Une tendance semblable a été observée au Royaume-Uni, où la proportion d'employés membres d'un syndicat a atteint 50,7 % en 1980 et a diminué à 28 % en 2007. Outre ces pays, des réductions substantielles du taux de syndicalisation ont également eu lieu notamment en Allemagne, en Australie, en Autriche, en Corée du Sud, en France, en Irlande, en Italie, au Japon, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suisse. Par contre, la proportion d'employés syndiqués est restée constante en Belgique, en Finlande, en Norvège et en Suède. Au Canada, le taux de syndicalisation a atteint 34,0 % en 1980, mais a diminué à 29,4 % en 2007. Ainsi, comparativement aux États-Unis, au Royaume-Uni et à plusieurs autres pays de l'OCDE, la proportion d'employés syndiqués au Canada, même si elle a décliné, est restée relativement stable pendant cette période.

La situation canadienne²

Selon Statistique Canada³, les syndicats comptaient 4,23 millions de membres en moyenne pendant le premier semestre de 2008. Par ailleurs, 4,54 millions d'employés étaient couverts par une convention collective en moyenne pendant la même période. La différence, à la base de la distinction entre le *taux de syndicalisation* et le *taux de couverture syndicale*, s'explique par le fait que certains employés non syndiqués sont tout de même couverts par une convention collective. Sur une base annuelle, 31,5 % des employés canadiens étaient couverts par une convention collective en 2007, en baisse par rapport au taux de 33,7 % en 1997.

Le taux de couverture syndicale est plus élevé dans le secteur public, surtout dans l'enseignement, les services publics, les administrations publiques et les soins de santé et l'assistance sociale, de même que pour les emplois à temps plein et les employés des grandes entreprises. Selon Statistique Canada⁴, le taux de syndicalisation et le taux de couverture syndicale pendant le premier semestre de 2008 étaient respectivement de 71,0 % et 74,5 % dans le secteur public et de 16,3 % et 17,9 % dans le secteur privé. Dans les entreprises de plus de 500 employés, ces taux étaient respectivement de 52,0 % et 54,8 %, comparativement à 12,6 % et 14,2 % dans celles de moins de 20 employés. Ces caractéristiques liées au poste et au milieu de travail coïncident aussi avec une rémunération plus élevée, ce qui pourrait expliquer en partie les salaires plus importants des employés syndiqués. Ces salaires peuvent également résulter des dispositions sur les négociations collectives.

1. OCDE, *Taux de syndicalisation dans les pays de l'OCDE (1960-2007)*, <http://www.oecd.org/dataoecd/25/42/39891561.xls>.

2. Cette partie reprend, parfois textuellement, des extraits de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Effectifs syndicaux au Canada - 2008*, http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/relations_travail/info_analyse/effectifs_syndicaux/index.shtml et de Statistique Canada, *Taux de couverture syndicale*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-222-x/2008001/sectionk/k-rates-taux-fra.htm>.

3. Statistique Canada, « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, no 8 (août 2008), no 75-001-X au catalogue.

4. *Id.*

En 2008, le taux de couverture syndicale était au-dessus de la moyenne canadienne au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Saskatchewan et au Manitoba tandis qu'il était le plus faible en Alberta⁵. Les taux de syndicalisation et de couverture syndicale étaient respectivement de 35,5 % et 39,2 % au Québec, de 29,7 % et 31,1 % dans les provinces de l'Atlantique, de 26,7 % et 28,2 % en Ontario, de 26,9 % et 28,8 % dans les Prairies et de 29,8 % et 31,4 % en Colombie-Britannique. Ainsi, le Québec est de loin la région la plus syndiquée du Canada, tant d'après la proportion d'employés membres d'un syndicat que par celle d'employés couverts par une convention collective.

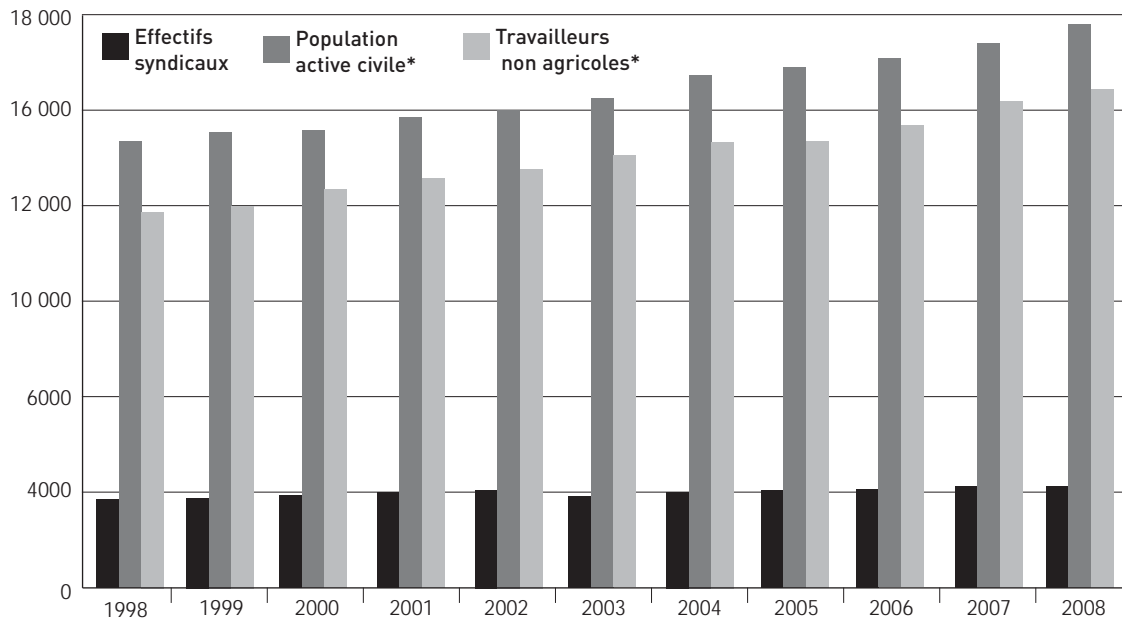
La compilation de données par Ressources humaines et Développement des compétences Canada indique que les syndicats nationaux représentent 67,1 % des effectifs syndicaux, tandis que les syndicats internationaux (dont le siège se trouve à l'extérieur du Canada) représentent 27,7 % de ceux-ci. Quant aux syndicats indépendants locaux et aux syndicats à charte directe, ils constituent respectivement 3,8 % et 1,5 % du total des effectifs syndicaux.

La plupart des syndicats sont affiliés à une centrale, qui offre certains avantages sur les plans de l'assistance financière, du personnel professionnel, du pouvoir de négociation, de la représentation politique, mais aussi des inconvénients comme le coût (partage des cotisations), la perte de l'autonomie locale et une méfiance accrue entre l'employeur et le syndicat. Le Congrès du travail du Canada (CTC) compte la plus importante affiliation syndicale, soit 70,7 %. En outre, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) représente 6,6 %, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), 2,3 %, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), 1,5 %, et la Confédération des syndicats canadiens 0,2 % du total de l'affiliation syndicale.

Si l'on observe la taille des syndicats, 10 d'entre eux, représentant 4,7 % du nombre global des syndicats nationaux et internationaux, comptent plus de 100 000 membres et représentent 51,4 % des effectifs syndicaux. Par ailleurs, 153 syndicats représentant 71,8 % des syndicats nationaux et internationaux comptent moins de 10 000 membres et représentent 8,1 % des effectifs syndicaux.

5. *Id.*

Figure 1.1
Effectifs syndicaux, travailleurs salariés non agricoles et population active civile (1998-2008)



* Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Note : Les données annuelles sur la population active civile et les travailleurs non agricoles rémunérés correspondent aux moyennes annuelles de l'année précédente; les données sur les effectifs syndicaux correspondent à celles enregistrées au mois de janvier de l'année et telles que rapportées par les organisations de travailleurs.

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 1.1
Effectifs syndicaux au Canada (1998–2008)

Année	Effectifs syndicaux	Population active civile*	Travailleurs non agricoles rémunérés*	Effectifs syndicaux en pourcentage de la population active civile	Effectifs syndicaux en pourcentage des travailleurs non agricoles rémunérés
	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	%	%
1998	3938	15 079	11 964	26,1	32,9
1999	4010	15 316	12 212	26,2	32,8
2000	4058	15 588	12 603	26,0	32,2
2001	4111	15 847	13 027	25,9	31,6
2002	4174	16 110	13 304	25,9	31,4
2003	4178	16 579	13 650	25,2	30,6
2004	4261	16 959	13 965	25,1	30,5
2005	4381	17 182	14 265	25,5	30,7
2006	4441	17 343	14 464	25,6	30,7
2007	4480	17 593	14 782	25,5	30,3
2008	4592	17 945	15 111	25,6	30,4

* Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Note : Les données annuelles sur la population active civile et les travailleurs non agricoles rémunérés correspondent aux moyennes annuelles de l'année précédente; les données sur les effectifs syndicaux correspondent à celles enregistrées au mois de janvier de l'année et telles que rapportées par les organisations de travailleurs.

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 1.2
Syndicats comptant le plus grand nombre de membres

Nom et affiliation	Nombre de membres
Syndicat canadien de la fonction publique (CTC)	570 000
Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public (CTC)	340 000
Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (FAT-COI/CTC)	280 000
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada) (CTC)	255 000
Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada (CtW/CTC)	245 327
Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC)	173 686
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC)	142 592
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)	122 193
Teamsters Canada (CtW/CTC)	108 516
Union internationale des employés des services - Canada (CtW/CTC)	92 781
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (CTC)	73 296
FTQ-Construction (CTC)	69 914
Syndicat de la fonction publique de l'Alberta (ind.)	69 000
Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord (CtW)	68 650
Centrale des syndicats démocratiques (syndicats à charte directe) (CSD)	61 742
Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)	60 000
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (ind.)	57 191
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC)	57 130
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CTC)	56 456
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC)	55 260
Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (CTC)	54 000
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ind.)	53 122
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (CtW/CTC)	50 000
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)	48 325
Fédération des employés de services publics inc. (CSN)	48 000
UNITE HERE Canada (CtW/CTC)	46 000
British Columbia Teachers' Federation (CTC)	44 748
Association chrétienne du travail du Canada (ind.)	43 239
Syndicat de la fonction publique du Québec (ind.)	42 500
Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI/CTC)	41 993
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC)	40 567
Alberta Teachers' Association (ind.)	37 031
Fédération du commerce inc. (CSN)	36 274
Ontario English Catholic Teachers' Association (CTC)	36 000
Syndicat canadien des employées et employés professionnel-les et de bureau (CTC)	34 000

Légende des affiliations :

FAT-COI - Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles
 CSC - Confédération des syndicats canadiens
 CTC - Congrès du travail du Canada

CSD - Centrale des syndicats démocratiques
 CSN - Confédération des syndicats nationaux
 CSQ - Centrale des syndicats du Québec
 CtW - Change to Win
 ind. - Organisations locales indépendantes

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 1.3
Effectifs syndicaux selon l'affiliation aux centrales syndicales (2008)

Sections locales syndicales	Effectifs	%
Congrès du travail du Canada (CTC)	3 248 490	70,7
CTC seulement	2 083 012	45,4
FAT-COI/CTC	622 794	13,6
CtW/CTC	542 624	11,8
Syndicats à charte directe	60	0,0
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	303 271	6,6
CSN seulement	297 390	6,5
Syndicats à charte directe	5 881	0,1
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	107 084	2,3
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	67 500	1,5
CSD seulement	5 758	0,1
Syndicats à charte directe	61 742	1,3
Confédération des syndicats canadiens (CSC)	7 439	0,2
Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) seulement	36 040	0,8
Change to Win (CtW) seulement	68 650	1,5
Syndicats nationaux non affiliés	579 240	12,6
Syndicats internationaux non affiliés	1 930	0,0
Organisations locales indépendantes	172 603	3,8
TOTAL	4 592 247	100,0

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

Tableau 1.4
Effectifs syndicaux selon le genre de syndicat et l'affiliation (2008)

Genre de syndicat et l'affiliation	Syndicats	Sections locales	Effectifs	
			Nombre	%
Syndicats nationaux	174	10 795	3 079 923	67,1
Congrès du travail du Canada (CTC)	42	7 151	2 083 012	45,4
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	10	1 831	297 390	6,5
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	13	311	107 084	2,3
Confédération des syndicats canadiens (CSC)	6	27	7 439	0,2
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	1	63	5 758	0,1
Syndicats non affiliés	102	1 412	579 240	12,6
Syndicats internationaux	39	3 896	1 272 038	27,7
Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) / Congrès du travail du Canada (CTC)	27	3 434	622 794	13,6
Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (FAT-COI) seulement	4	72	36 040	0,8
Change to Win (CtW)/Congrès du travail du Canada (CTC)	5	354	542 624	11,8
Change to Win (CtW) seulement	1	29	68 650	1,5
Syndicats non affiliés	2	7	1 930	0,0
Organisations locales indépendantes	257	2	172 603	3,8
Syndicats à charte directe	4	287	67 683	1,5
Congrès du travail du Canada (CTC)	2	0	60	0,0
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	1	287	61 742	1,3
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	1	0	5 881	0,1
TOTAL	474	14 978	4 592 247	100,0

Note : Les pourcentages ayant été arrondis, la somme ne correspond pas à 100 %.

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail.

2. Les différents régimes de prise de décisions en matière d'accréditation syndicale

Au Canada, chacune des dix provinces a des règles différentes en ce qui a trait à l'accréditation syndicale, ce qui signifie que la législation canadienne relative aux relations de travail est hautement décentralisée (davantage qu'aux États-Unis). Toutefois, certains travailleurs sont des employés d'entreprises de compétence fédérale qui sont régies par des règles distinctes et uniformes, peu importe la province où elles exercent leurs activités. Deux régimes existent au pays pour l'obtention d'une accréditation syndicale : l'accréditation

automatique par signature de cartes d'adhésion et l'accréditation à la suite d'un vote obligatoire au scrutin secret. Cependant, dans les deux régimes, la première étape de la démarche d'accréditation syndicale est une preuve de l'appui à un syndicat au sein d'une unité de négociation.

En vertu du régime d'accréditation automatique par signature de cartes, adopté par quatre des dix provinces (le Québec, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Île-du-Prince-Édouard) et par la législation fédérale, l'accréditation syndicale sera accordée si une majorité d'employés représentés par l'unité de négociation signent une carte d'adhésion. Ce seuil d'accréditation automatique peut varier d'un endroit à l'autre : le Nouveau-Brunswick et le Manitoba exigent une majorité qualifiée d'employés ayant signé une carte d'adhésion au syndicat (60 % + 1 et 65 % respectivement), alors qu'une majorité simple (50 % + 1) est suffisante pour l'accréditation automatique au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard. Même dans les endroits ayant adopté l'accréditation automatique par signature de

Tableau 2.1
Processus de demande d'accréditation syndicale au Canada

	Caractéristiques
Entreprises de compétence fédérale	- Signature de cartes = 50 % + 1 - Appui minimum pour vote = 35 %
Colombie-Britannique	- Appui minimum pour vote obligatoire = 45 %
Alberta	- Appui minimum pour vote obligatoire = 40 %
Saskatchewan*	- Appui minimum pour vote obligatoire = 45 %
Manitoba	- Signature de cartes = 65 % - Appui minimum pour vote = 40 %
Ontario	- Appui minimum pour vote obligatoire = 40 %
Québec	- Signature de cartes = 50 % + 1 - Appui minimum pour vote = 35 %
Nouveau-Brunswick	- Signature de cartes = 60 % + 1 - Appui minimum pour vote = 40 %
Nouvelle-Écosse	- Appui minimum pour vote obligatoire = 40 %
Île-du-Prince-Édouard	- Signature de cartes = 50 % + 1 - Appui minimum pour vote = non précisé
Terre-Neuve-et-Labrador	- Appui minimum pour vote obligatoire = 40 %

*En mai 2008, la Saskatchewan a apporté plusieurs modifications à sa législation en matière de relations de travail. Elle a notamment mis en place le régime d'accréditation par vote obligatoire au scrutin secret.

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Demande d'accréditation syndicale*,

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/rltc/lmric/07demande_daccréditation_syndicale.shtml; Roy Heenan, *Card Majority Certification*, présentation devant le National Finance Industry Employment Law Committee à Philadelphie, juin 2007.

cartes, la loi permet de tenir un vote lorsqu'un certain seuil de cartes signées (évidemment plus faible que pour l'accréditation automatique) est atteint.

Les six autres provinces (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador) ont adopté le régime d'accréditation par vote obligatoire au scrutin secret. En vertu de ce système, les employés qui appuient le syndicat signent une carte d'adhésion. Si le nombre de cartes signées est suffisant (chaque province établit le pourcentage minimal), un vote au scrutin secret a lieu afin de déterminer si le syndicat peut être accrédité ou non. Le Tableau 2.1 résume les caractéristiques du processus d'obtention d'une accréditation syndicale pour chacune des dix provinces.

Règles applicables aux États-Unis

Aux États-Unis, la législation en matière de relations de travail est plus centralisée et est appliquée par la Commission nationale des relations du travail (National Labor Relations Board)¹. Cependant, la législation fédérale permet aux États de clarifier, de compléter ou d'ajouter des règles liées aux relations de travail, tant que celles-ci ne vont pas à l'encontre d'une loi fédérale. À l'image des provinces canadiennes, les États américains sont les seuls ayant l'autorité de légiférer en ce qui a trait aux relations de travail dans leur secteur public². De plus, il existe dans 22 États américains des lois garantissant le « droit au travail » (*right-to-work laws*) qui permettent aux travailleurs de choisir s'ils souhaitent ou non adhérer à un syndicat et l'appuyer financièrement³. Partout au Canada,

comme nous l'avons mentionné plus haut, la législation autorise l'adoption d'une obligation pour les travailleurs de payer des cotisations au syndicat présent chez leur employeur, même s'ils ne l'appuient pas nécessairement (formule Rand).

Tout comme au Canada, un syndicat aux États-Unis qui souhaite être accrédité doit démontrer qu'une majorité de travailleurs au sein d'une unité de négociation veut qu'il les représente. En outre, l'unité de négociation doit être adéquate, ce qui signifie qu'elle respecte certains critères à ce sujet qui dépendent de l'historique de l'industrie, de l'intention des parties, de la similitude de compétences, d'intérêts, de tâches et des conditions de travail parmi les employés⁴.

Aux États-Unis, la loi fédérale *National Labor Relations Act* établit le cadre juridique des relations de travail dans le secteur privé⁵. Pour tenir un vote au scrutin secret, une demande doit être présentée à la Commission nationale des relations du travail qui organisera le scrutin. Au moins 30 % des employés doivent avoir approuvé cette demande. Dans les États n'ayant pas adopté de loi garantissant le droit au travail, l'employeur peut accepter de reconnaître volontairement l'accréditation du syndicat si des cartes d'adhésion ont été signées par la majorité simple des employés, au minimum. L'employeur peut également souscrire à une entente de neutralité, en vertu de laquelle il s'engage à ne pas interférer dans la campagne du syndicat visant à obtenir une accréditation⁶. Le fait que la législation en matière de relations de travail au Canada soit principalement provinciale et que quelques provinces favorisent actuellement l'accréditation par signature de cartes explique en partie pourquoi le taux de syndicalisation est plus élevé au Canada qu'aux États-Unis.

1. Keith Godin, Milagros Palacios, Jason Clemens, Niels Veldhuis et Amela Karabegović, *An Empirical Comparison of Labour Relations Laws in Canada and the United States*, Institut Fraser, mai 2006, p. 9.

2. *Id.*

3. *Id.*, p. 17. Ces États sont : l'Alabama, l'Arizona, l'Arkansas, la Floride, la Géorgie, l'Idaho, l'Iowa, le Kansas, la Louisiane, le Mississippi, le Nebraska, le Nevada, la Caroline du Nord, le Dakota du Nord, l'Oklahoma, la Caroline du Sud, le Dakota du Sud, le Tennessee, le Texas, l'Utah, la Virginie et le Wyoming.

4. Terry Thomason et Silvana Pozzebon, « Managerial Opposition to Union Certification in Quebec and Ontario », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 53, no 4 (automne 1998), p. 750-771, à la page 751.

5. Roy Heenan, *Card Majority Certification*, présentation devant le National Finance Industry Employment Law Committee à Philadelphie, juin 2007.

6. Gerald Mayer, *Labor Union Recognition Procedures: Use of Secret Ballots and Card Checks*, Congressional Research Service, avril 2007, p. 12.

La situation particulière du Québec

Le Québec est plutôt à contre-courant des autres grandes provinces canadiennes, c'est-à-dire l'Ontario, la Colombie-Britannique et l'Alberta, en ce qui a trait aux règles d'accréditation et de désaccréditation syndicale de même qu'aux dispositions légales concernant les votes liés aux grèves, à la ratification des ententes et aux offres finales⁷.

Le Québec est la seule des quatre grandes provinces où un vote au scrutin secret n'est pas obligatoire pour accréditer un syndicat. De plus, le nombre de signatures de cartes d'adhésion minimal pour l'accréditation à la suite d'un vote est plus faible au Québec que dans les autres grandes provinces (35 % contre 40 % en Ontario et en Alberta et 45 % en Colombie-Britannique). Finalement, la durée de validité d'une carte d'adhésion à un syndicat pendant une campagne de recrutement est plus longue au Québec (12 mois contre 6 mois en Ontario et 90 jours en Colombie-Britannique; en Alberta, les signatures pour réclamer une accréditation sont valides pendant 90 jours alors que la preuve d'adhésion actuelle à un syndicat est valide indéfiniment).

En ce qui concerne les votes dans le secteur privé relatifs à une grève ou aux offres finales, le Québec est l'unique endroit parmi les quatre grandes provinces où seuls les membres en règle du syndicat ont le droit de vote. Dans les autres grandes provinces, tous les membres de l'unité de négociation peuvent voter.

Ces deux caractéristiques du régime juridique applicable aux accréditations syndicales et aux votes liés aux grèves et aux offres finales sont symptomatiques du préjugé favorable du Québec envers la syndicalisation. Dans la prochaine section, nous examineront les principaux arguments à l'appui et à l'encontre d'un tel préjugé favorable tels que formulés par différents analystes des relations de travail, en mettant l'accent sur le régime d'accréditation syndicale.

7. Voir Association LabourWatch du Canada, *Infotravail*, <http://www.infotravail.ca>.

3. Arguments à l'appui et à l'encontre de l'accréditation syndicale par vote obligatoire au scrutin secret et par signature de cartes d'adhésion

Tel que mentionné plus haut, quatre provinces canadiennes ont adopté l'accréditation syndicale automatique par signature de cartes d'adhésion : le Québec, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard. C'est aussi le cas pour les entreprises de compétence fédérale. Toutefois, les règles varient d'un endroit à l'autre. Les autres provinces ont adopté l'accréditation syndicale par vote obligatoire au scrutin secret, celui-ci ayant lieu lorsque suffisamment d'employés ont signé une carte de membre, la proportion d'employés requise étant généralement plus faible que celle pour l'accréditation automatique par signature de cartes.

Les partisans de chacun des systèmes emploient une rhétorique similaire pour défendre leur position¹. Les syndicats soutiennent que l'accréditation automatique par signature de cartes est nécessaire afin « d'éviter le genre de campagne qui précède souvent un vote d'accréditation aux États-Unis et l'influence perçue des employeurs sur les employés pendant de telles campagnes »². Ils craignent que dans le cadre d'un vote obligatoire au scrutin secret, les employeurs, qui ont un accès privilégié aux travailleurs, puissent faire pression sur ceux-ci afin qu'ils votent contre le syndicat.

D'un autre côté, comme le souligne Roy Heenan, avocat réputé en droit du travail, « l'accréditation automatique par signature de cartes, qui empêche prétendument l'intimidation patronale, ignore souvent l'existence très concrète d'intimidation ou de pressions importantes par les pairs ». De plus, dans un régime d'accréditation automatique par signature de cartes, les travailleurs risquent de n'entendre que le point de vue du syndicat³. Les travailleurs pourraient ainsi être induits en erreur ou céder à la pression les incitant à signer des cartes d'adhésion sans avoir accès à toute l'information pertinente. En outre, il est important de noter qu'il n'existe aucune règle particulière au domaine des relations de travail limitant la pression que les organisateurs syndicaux peuvent exercer sur leurs collègues, contrairement à la situation qui prévaut pour les employeurs. En effet, les dispositions légales contre les « pratiques déloyales de travail » protègent les employés des cas d'abus de la part des employeurs. Cependant, il n'y a pas de dispositions équivalentes s'appliquant aux organisateurs syndicaux. « Il n'existe aucune restriction relative au nombre de fois où le syndicat peut visiter l'employé ni à ce qu'il peut lui dire »⁴.

Une autre source de discordance entre les partisans de chaque système est la question de la suffisance des cartes d'adhésion comme preuve du désir des employés de se joindre au syndicat. Étant donné les données empiriques montrant que les employés adhèrent souvent à des syndicats rivaux ou adhèrent deux fois au même syndicat, il est possible de penser que leur choix ne reflète pas nécessairement leur appui au syndicat, mais davantage leurs craintes d'être harcelés ou intimidés par des organisateurs syndicaux. Ainsi, l'incertitude de l'appui des employés au syndicat nuit à sa capacité de

1. Tel que mentionné dans Gerald Mayer, *Labor Union Recognition Procedures: Use of Secret Ballots and Card Checks*, Congressional Research Service, avril 2007, p. 18.

2. Roy Heenan, *Card Majority Certification*, présentation devant le National Finance Industry Employment Law Committee à Philadelphie, juin 2007 [traduction libre].

3. Gerald Mayer, *op. cit.*, note 1, p. 18.

4. Danny Kaufer et Michael Grodinsky, *The Employee Free Choice Act (EFCA): Lessons to Be Learned from the Canadian Experience*, présentation devant le American Employment Law Council, octobre 2008, p. 19 [traduction libre].

négoier avec l'employeur, puisque sa crédibilité n'est pas établie. « Pour espérer la mise en branle de négociations de bonne foi avec l'employeur, il est nécessaire que ce dernier soit persuadé que le syndicat représente la majorité de ses employés et jouisse de leur appui »⁵.

Une des solutions de rechange proposées est le « scrutin d'avant-audition »⁶, qui consiste à décréter un scrutin dans les cinq jours après le dépôt de la demande d'accréditation et avant l'audition de cette demande par la commission des relations du travail. Cette formule permet au syndicat de choisir le moment de dépôt de la demande lorsqu'il croit avoir le plus grand appui et d'éliminer toute campagne élaborée de la part de l'employeur à cause du manque de temps. Par contre, elle permet également de vérifier plus adéquatement la volonté des employés grâce au vote. Si malgré le court délai, des pratiques déloyales ont lieu, les résultats du vote peuvent

5. Roy Heenan, *op. cit.*, note 2, p. 6.

6. Le scrutin d'avant-audition a été suggéré par Innis Christie, professeur de droit du travail et à l'époque président de la Commission des relations du travail de la Nouvelle-Écosse. Cette formule, qui a été mise en place sur une base expérimentale, est plus tard devenue obligatoire en Nouvelle-Écosse.

Tableau 3.1
Principaux arguments à l'appui
des différents régimes d'accréditation syndicale

Accréditation automatique par signature de cartes	Accréditation par vote obligatoire au scrutin secret
L'accréditation nécessite la signature de cartes d'adhésion au syndicat par plus de 50 % des employés de l'unité de négociation.	L'opinion exprimée lors du vote est privée et confidentielle. Le scrutin est organisé par une commission indépendante, alors que le processus de recrutement par signature de cartes est contrôlé par le syndicat.
Dans une campagne précédant un vote au scrutin secret, l'employeur a un accès privilégié aux employés.	Dans le cas d'une accréditation par signature de cartes, les employés risquent d'entendre seulement le point de vue du syndicat.
En raison de la pression ou de l'intimidation potentielle de la part de l'employeur lors d'une campagne précédant un vote au scrutin secret, certains travailleurs peuvent se sentir obligés de voter contre le syndicat.	En raison de la pression ou de l'intimidation potentielle de la part du syndicat, certains travailleurs peuvent se sentir obligés de signer une carte d'adhésion.
Des objections de l'employeur peuvent retarder la tenue d'un vote au scrutin secret.	La plupart des votes au scrutin secret sont tenus peu après qu'une demande d'accréditation soit déposée.
La commission des relations du travail peut enquêter sur les allégations de pratiques déloyales de la part d'un syndicat dans le cadre d'un régime d'accréditation par signature de cartes.	La commission des relations du travail peut enquêter sur les allégations de pratiques déloyales de la part d'un employeur dans le cadre d'un régime d'accréditation par vote obligatoire au scrutin secret.
L'accréditation par signature de cartes est moins coûteuse tant pour le syndicat que pour l'employeur. Si un vote au scrutin secret était obligatoire, la commission des relations du travail serait forcée d'accorder davantage de ressources à l'organisation de votes.	Les membres du syndicat doivent payer des cotisations. La syndicalisation risque de réduire le nombre d'emplois.
L'accréditation par signature de cartes et les ententes de neutralité peuvent mener à une plus grande coopération syndicale-patronale.	Un employeur peut être forcé, grâce à une campagne provenant d'autres unités de négociation de l'entreprise, à accepter l'accréditation par signature de cartes ou une entente de neutralité. Dans ce dernier cas, les employés qui ne veulent pas d'un syndicat risquent d'hésiter à faire valoir leur point de vue.

Source : Gerald Mayer, *Labor Union Recognition Procedures: Use of Secret Ballots and Card Checks*, Congressional Research Service, avril 2007, p. 17.

être écartés par la commission des relations du travail et l'accréditation peut être fondée sur d'autres facteurs, y compris le nombre de cartes d'adhésion signées. Cette solution garantirait une plus grande confidentialité que l'accréditation automatique par signature de cartes, tout en renforçant la crédibilité des syndicats lors de leurs négociations avec l'employeur.

En ce qui concerne le coût des deux régimes, les syndicats soutiennent que l'accréditation par signature de cartes est moins coûteuse que l'accréditation par vote obligatoire, alors que les employeurs affirment que la syndicalisation est plus coûteuse pour les travailleurs puisque, une fois le syndicat accrédité, ceux-ci devront lui payer des cotisations. Les employeurs soulignent également que les salaires plus élevés, qui sont souvent un des objectifs de la syndicalisation, pourraient réduire le nombre d'emplois. Un rapport préparé pour le Congrès américain⁷ résume les arguments les plus fréquents à l'appui de chacun des régimes d'accréditation (voir Tableau 3.1).

Conséquences du régime d'accréditation syndicale sur le taux de syndicalisation

Bien que peu d'études aient été menées jusqu'à maintenant à propos de la relation entre les différents régimes d'accréditation syndicale et le taux de succès de l'accréditation, la majorité des recherches laissent croire que l'accréditation automatique par signature de cartes d'adhésion augmente le taux de succès du processus d'accréditation syndicale, alors que le vote obligatoire au scrutin secret le diminue. De plus, le rapport au Congrès américain souligne que les effets économiques du régime d'accréditation syndicale pourraient dépendre de la mesure dans laquelle le marché du travail ressemble au modèle de concurrence parfaite. L'accréditation par signature de cartes pourrait – en syndiquant un plus grand nombre d'employés – améliorer la

rémunération des travailleurs et réduire les inégalités de revenus. Le vote obligatoire au scrutin secret pourrait augmenter les inégalités de rémunération, si moins de travailleurs se syndiquent. Tous les résultats et toutes les affirmations des différents auteurs sont de nature conditionnelle, au sens qu'elles dépendent des données particulières utilisées et de la période étudiée.

Une autre étude⁸ évalue les conséquences des diverses tactiques employées par la direction dans des entreprises du Québec et de l'Ontario pendant les campagnes de recrutement syndical. Son hypothèse est que les actes des employeurs (exigences que les employés assistent à des discours antisyndicaux livrés par l'employeur, rencontres entre des superviseurs et de petits groupes d'employés de l'unité de négociation, distribution de documentation antisyndicale, menaces envers les partisans du syndicat, promesses de salaires plus élevés ou d'autres avantages) réduisent l'appui envers le syndicat et la probabilité d'une accréditation. Les résultats montrent que les tactiques d'opposition de la part de la direction pendant les campagnes d'accréditation sont substantiellement plus rares au Québec et en Ontario qu'aux États-Unis. Les pratiques des employeurs canadiens sont toutefois efficaces afin de réduire le nombre d'employés qui appuient le syndicat.

À partir de données provenant de la Colombie-Britannique, les recherches du professeur Riddell démontrent que le taux de succès des tentatives d'accréditation syndicale dans le secteur privé a été plus faible pendant les années où l'accréditation par vote obligatoire au scrutin secret était en vigueur que pendant celles de l'accréditation automatique par signature de cartes⁹. De plus, ses résultats montrent que les tentatives d'accréditation ont également diminué pendant les années de vote obligatoire au scrutin secret comparativement aux années de signature de

7. Gerald Mayer, *op. cit.*, note 1 [traduction libre].

8. Terry Thomason et Silvana Pozzebon, « Managerial Opposition to Union Certification in Quebec and Ontario », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 53, no 4 (automne 1998), p. 750-771.

9. Chris Riddell, « Union Suppression and Certification Success », *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, no 2 (mai 2001), p. 396-410.

cartes, puisque le vote obligatoire rend plus compliqué le processus d'obtention d'une accréditation syndicale. Ainsi, Riddell soutient que les deux principales raisons expliquant le déclin du taux de syndicalisation sont les suivantes :

- Le vote obligatoire au scrutin secret allongerait le processus d'accréditation;
- Le vote obligatoire au scrutin secret augmente possiblement les cas d'opposition de la part de la direction, causant plus d'échecs lors de tentatives de syndicalisation.

Afin d'étudier les conséquences d'une opposition de la part de la direction sur le taux de succès des tentatives d'accréditation syndicale, Riddell s'est servi d'une analyse de régression multiple et de données obtenues à partir de 422 demandes d'accréditation en Colombie-Britannique. Le chercheur a examiné les conséquences d'un régime d'accréditation par vote obligatoire au scrutin secret sur les tactiques d'opposition au syndicat de la part de la direction, ainsi que l'interaction entre le délai de traitement et le comportement de l'employeur. Les résultats montrent que lors des années de l'échantillon pendant lesquelles le vote obligatoire au scrutin secret était en vigueur en Colombie-Britannique, les tactiques d'opposition à l'accréditation syndicale de la part de l'employeur eurent un certain succès. Le taux de succès des tentatives d'accréditation syndicale a diminué de 20 % pendant cette période, alors que le nombre de demandes d'accréditation a diminué de plus de 50 %. Ces résultats sont semblables à ceux que l'on retrouve dans la littérature aux États-Unis, mais beaucoup plus élevés que ceux que les rares études canadiennes avaient obtenus¹⁰.

Pour Riddell, il est clair qu'un gouvernement qui souhaite réduire le taux de syndicalisation peut atteindre cet objectif en rendant obligatoire un vote au scrutin secret. Il note cependant qu'il

existe une tendance récente à préférer un vote comme mécanisme afin de refléter la volonté réelle d'appui au syndicat au sein d'une unité de négociation. Dans ces circonstances, afin d'adopter une position plus neutre à l'égard de la syndicalisation, il suggère de considérer la possibilité d'adopter des pénalités plus strictes en cas d'intimidation illégale de la part de l'employeur. Il avance également l'idée que des délais de rigueur puissent être un outil efficace afin de garantir la neutralité du processus d'accréditation, mais souligne que d'autres recherches sont nécessaires avant d'énoncer des conclusions.

Dans une deuxième étude¹¹, Riddell estime les effets du vote obligatoire au scrutin secret sur le taux de succès des tentatives d'accréditation syndicale à l'aide de données sur 6500 demandes d'accréditation en Colombie-Britannique de 1978 à 1998. Un schéma quasi expérimental unique est employé en exploitant deux modifications législatives : d'abord, en 1984, la mise en place du vote obligatoire au scrutin secret; ensuite, en 1993, le retrait de ce dernier et son remplacement par le processus d'origine de signature de cartes d'adhésion. L'auteur évalue également l'efficacité des tactiques d'opposition au syndicat de la part de la direction de l'entreprise en fonction du régime d'accréditation syndicale. Le taux de succès des demandes d'accréditation a diminué en moyenne de 19 points de pourcentage pendant la période du scrutin secret obligatoire et a ensuite augmenté d'environ la même proportion lorsque la signature de cartes a été réinstaurée. Les résultats indiquent que l'obligation de tenir un vote au scrutin secret pourrait expliquer la totalité du déclin du taux de succès. Par ailleurs, l'étude suggère que les tactiques d'opposition de la part de la direction étaient deux fois plus efficaces lors de la période de vote obligatoire au scrutin secret comparative-ment à celle de signature de cartes.

10. Terry Thomason, « The effect of accelerated certification procedures on certification success in Ontario », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, no 2 (janvier 1994), p. 207-226; Terry Thomason et Silvana Pozzebon, *op. cit.*, note 8.

11. Chris Riddell, « Union Certification Success Under Voting Versus Card-Check Procedures: Evidence From British Columbia, 1978—1998 », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 57, no 4 (juillet 2004), p. 493-517.

À l'aide d'une analyse transversale de séries chronologiques de neuf régimes pendant dix-neuf ans, Johnson a tenté d'évaluer l'effet du régime d'accréditation syndicale sur le taux de succès de celle-ci¹². Ses résultats, qui sont statistiquement significatifs à un seuil de confiance de 99 %, indiquent que le vote obligatoire réduit le taux de succès des tentatives d'accréditation d'environ neuf points de pourcentage par rapport à ce qu'il aurait été avec un régime de signature de cartes¹³.

Conséquences du régime d'accréditation syndicale sur la valeur de l'entreprise

Comme nous l'avons vu ci-haut, le type de régime d'accréditation syndicale influence grandement le nombre de tentatives d'accréditation et le taux de succès de celles-ci. Toutefois, la question demeure à savoir si la hausse ou la diminution du taux de syndicalisation influence directement la croissance économique ou le rendement des entreprises. Il est indéniable que les employeurs s'opposent généralement à la syndicalisation en invoquant qu'elle nuirait à la rentabilité de l'entreprise. Par contre, l'ampleur des conséquences de la syndicalisation sur le rendement des entreprises est encore floue.

Un nombre très limité d'études ont essayé de creuser la question. Trois raisons semblent expliquer cette lacune : « Premièrement, il n'existe pas de microdonnées à grande échelle facilement accessibles sur les établissements ou les entreprises qui contiendraient l'information pertinente sur le degré de syndicalisation. Deuxièmement, même quand de telles données sont disponibles, l'omission de certaines variables et l'endogénéité

de la syndicalisation à l'échelle de l'entreprise rendent difficile de distinguer les facteurs de causalité des autres facteurs confusionnels non observés. Troisièmement, il est difficile de trouver des données qui peuvent aussi représenter de façon plausible la population d'entreprises syndiquées aux États-Unis »¹⁴.

Néanmoins, l'étude menée par Lee et Mas indique qu'il existe une relation claire entre la syndicalisation et la réduction de la valeur comptable d'une entreprise. Afin d'obtenir un échantillon de grande taille et donc des résultats solides, les auteurs ont mis l'accent sur les entreprises cotées en bourse pour lesquelles des informations financières et d'autres mesures du rendement étaient facilement accessibles. Leurs résultats suggèrent que, à la suite d'une victoire du syndicat lors d'un scrutin d'accréditation, la valeur en bourse d'une entreprise moyenne diminue de 10 %, ce qui équivaut à une baisse de 40 500 \$US (en dollars de 1998) par travailleur syndiqué.

Les chercheurs obtiennent ces résultats en mesurant l'effet des scrutins d'accréditation sur la valeur en bourse des entreprises. Ils ont utilisé la méthode des études d'événement afin de comparer « le rendement en bourse de l'entreprise au rendement qu'elle aurait obtenu en l'absence de l'événement que représente un scrutin d'accréditation syndicale victorieux »¹⁵. Ils ont ensuite tracé le rendement cumulatif moyen des entreprises où le vote d'accréditation syndicale a été favorable par rapport au rendement cumulatif moyen des portefeuilles de référence d'entreprises de taille équivalente pendant la même période. Le résultat obtenu montre que les rendements des entreprises où le vote d'accréditation syndicale a été favorable et celui des portefeuilles de référence correspondants présentent une tendance presque identique

12. Susan Johnson, « Card Check or Mandatory Representation Vote? How the Type of Union Recognition Procedure Affects Union Certification Success », *Economic Journal*, vol. 112 (avril 2002), p. 344-361.

13. Étant donné que le taux de succès moyen dans l'échantillon est de 69 %, cela représente une baisse de 13 % dans le taux de succès de l'accréditation lorsque le vote obligatoire est en vigueur.

14. David Lee et Alexandre Mas, *Long-run impacts of unions on firms: New evidence from financial markets, 1961-1999*, National Bureau of Economic Research, Document de travail no 14709, février 2009, p. 1 [traduction libre].

15. *Id.*, p. 11.

jusqu'au moment du vote favorable. Toutefois, autour du moment du scrutin, on observe une rupture de tendance prononcée à la baisse dans le rendement des entreprises où le vote d'accréditation syndicale a été favorable comparativement à l'indice de référence, une baisse qui se matérialise pendant une période d'environ une année et demie. Le rendement cumulatif moyen anormal découlant de cette divergence est d'approximativement - 10 %¹⁶.

Les auteurs soutiennent que cette diminution de la valeur en bourse peut être attribuée à une combinaison de deux facteurs, les transferts aux travailleurs, sous formes de salaires et d'avantages accrus, de même que les profits perdus en raison de l'inefficacité apportée par la syndicalisation.

Une autre façon d'évaluer les conséquences de la syndicalisation sur l'efficacité globale de l'économie serait d'étudier la question de la flexibilité. Selon une étude de l'Institut Fraser : « La flexibilité est la clé pour s'assurer que le marché du travail soit efficace et caractérisé par une forte création d'emplois, un taux de chômage faible, de courtes périodes de chômage et une main-d'œuvre hautement productive. La flexibilité du marché du travail désigne la facilité avec laquelle les travailleurs et les employeurs sont en mesure d'ajuster leurs efforts lors de change-

ments dans le marché. La flexibilité permet aux employés d'offrir leurs services comme bon leur semble et de concentrer leurs efforts sur les activités qui leur procurent le plus grand rendement ou avantage. Inversement, la flexibilité permet aux employeurs d'ajuster leur utilisation de main-d'œuvre et de capital pour réagir aux changements du marché »¹⁷. Les auteurs pensent qu'en adoptant des lois du travail qui privilégient soit les travailleurs, soit les employeurs, la flexibilité sera amoindrie, ce qui aura une influence négative sur l'économie. Ils avancent ainsi l'idée que les lois du travail devraient favoriser un environnement libre tant pour les employeurs que pour les employés. Cette position implique bien sûr que la syndicalisation ne devrait pas être indûment encouragée et que le régime d'accréditation automatique par signature de cartes devrait être évité.

La diminution de la valeur des entreprises – qu'elle soit due à un transfert vers les travailleurs syndiqués ou à une perte d'efficacité à la suite de la syndicalisation – et la perte de flexibilité qu'un régime d'accréditation tendancieux au profit soit des organisations syndicales, soit des employeurs est susceptible d'entraîner, ne peuvent qu'avoir des répercussions défavorables sur la création d'emplois et les investissements privés, donc sur les gains de productivité.

16. *Id.*, p. 16.

17. Niels Veldhuis, Milagros Palacios et Keith Godin, *Measuring Labour Markets in Canada and the United States: 2008 Report*, Institut Fraser, août 2008, p. 11 [traduction libre].

4. Analyse de la représentation syndicale en milieu de travail et des solutions de rechange

La syndicalisation n'est pas la seule façon pour les travailleurs d'être représentés auprès d'un employeur dans le cadre des relations de travail. En fait, d'après Harcourt et Lam¹, l'accréditation syndicale ne profite qu'à une faible proportion des travailleurs. Pour en arriver à cette conclusion, ils ont divisé les employés en sept groupes théoriques et montrent que les intérêts de seulement deux d'entre eux sont servis par l'accréditation. Même parmi les travailleurs qui sont potentiellement bien servis par l'accréditation syndicale, la rigidité du système ne leur permettra pas de changer facilement de représentant. Selon les auteurs, « l'accréditation syndicale est un peu comme une élection politique au cours de laquelle les électeurs ne peuvent voter qu'une seule fois, comme si leurs préférences étaient coulées dans le béton [...] L'accréditation fait du syndicalisme une proposition "à prendre ou à laisser" pour la totalité de l'unité de négociation, avec peu d'égards pour la main-d'œuvre de plus en plus diversifiée, pour ses intérêts divergents et pour ses préférences variées quant à différents types de représentation »². Les auteurs estiment donc que les régimes d'accréditation possèdent des faiblesses fondamentales. Non seulement négligent-ils les intérêts de l'individu et de la minorité pour favoriser les intérêts collectifs, mais ils répondent rarement aux besoins de la majorité.

Ils proposent également une forme de représentation non syndicale qui met en fait l'accent sur la représentation des employés plutôt que seulement sur le syndicalisme. En vertu de la *représentation proportionnelle obligatoire*, les travailleurs auraient la liberté de voter pour tout représentant (même s'il ne fait pas partie d'un syndicat). La représentation proportionnelle se fonde sur la proportion d'appui des électeurs afin de déterminer les représentants choisis. Cette approche permettrait de représenter plus adéquatement les travailleurs ayant une opinion minoritaire et de réduire le resquillage.

La représentation non syndicale des employés peut être définie comme « un ou plusieurs employés qui remplissent une fonction d'agence pour d'autres employés dans leurs relations avec la direction pour des enjeux de préoccupation mutuelle, y compris les termes et les conditions en vertu desquels les gens travaillent. Des représentants choisis par les travailleurs rencontrent des membres de la direction, habituellement dans le cadre de structures ressemblant à des comités au sein desquels la communication et l'échange d'idées sont encouragés. Les représentants proviennent habituellement de l'intérieur de la compagnie et agissent comme dirigeants pendant une période de temps limitée »³.

Kaufman et Taras notent que même si le taux de syndicalisation est en déclin dans le secteur privé en Amérique du Nord, cette situation n'a pas nécessairement mené à un « déficit de représentation » puisque d'autres formes de représentation des employés sont en hausse dans les milieux de travail. En effet, ils estiment que la représentation non syndicale des employés est récemment apparue comme un enjeu dans les cercles universitaires et politiques. Ils ont identifié quatre tendances qui semblent expliquer ce phénomène.

1. Mark Harcourt et Helen Lam, « Union certification: A critical analysis and proposed alternative », *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, vol. 10, no 3 (août 2007), p. 327-345.
2. *Id.*, p. 329 [traduction libre].

3. Daphne Taras et Bruce Kaufman, « Nonunion Employee Representation in North America: Diversity, Controversy and Uncertain Future », *Industrial Relations Journal*, vol. 37, no 5 (août 2006), p. 513-542, à la page 515 [traduction libre].

« La première est le déclin marqué à long terme du mouvement syndical aux États-Unis et, dans une moindre mesure, au Canada et dans la plupart des pays industrialisés »⁴. À la fin des années 1990, les décideurs politiques étaient préoccupés par l'écart grandissant entre la proportion des employés souhaitant être représentés dans leur milieu de travail et ceux qui l'étaient vraiment. En réponse à cette situation, deux options s'offraient à eux : rendre la représentation syndicale plus accessible ou promouvoir des formes de représentation de rechange.

« Une deuxième tendance [...] est la popularisation de nouvelles formes de gestion et d'organisation du travail, qu'on appelle par exemple gestion participative, participation du personnel ou milieu de travail à haut rendement »⁵. En raison de la concurrence accrue, de systèmes de production fondés sur les compétences et de plus grandes attentes du personnel quant à leur participation, le système traditionnel « commander-et-contrôler » a laissé la place à des processus de prise de décisions plus décentralisés et à une participation accrue du personnel. En créant des canaux par l'entremise desquels les employés peuvent faire entendre leur voix, les employeurs sont en mesure de protéger la productivité et la satisfaction des employés en milieu de travail tout en diminuant les incitations à la syndicalisation.

« Un troisième développement, unique aux États-Unis [...] est le débat politique toujours en cours au sujet de la réforme du NLRA », adopté en 1935⁶. Aussi connue sous le nom de *Wagner Act*, cette loi a banni la plupart des formes de représentation non syndicale des employés. Bien que la législation canadienne en matière de relations de travail ressemble à celle des États-Unis, la question de la représentation non syndicale est traitée différemment dans les deux

pays. Au Canada, cette forme de représentation est légale tant qu'elle n'est pas employée pour handicaper ou restreindre la syndicalisation. La différence principale entre les deux régimes législatifs est que le Canada a adopté une définition distincte du concept d'organisation de travailleurs. Pour éviter de bannir les formes non syndicales de représentation, le législateur canadien s'est efforcé de créer des définitions étroites et structurelles des organisations de travailleurs. En conséquence, la représentation non syndicale des employés est plus courante au Canada.

« Finalement, une quatrième tendance qui a eu pour effet de susciter l'intérêt envers la représentation non syndicale des employés est le rôle important qu'une telle représentation joue dans d'autres pays industrialisés majeurs hors de l'Amérique du Nord »⁷. En effet, plusieurs pays européens ont adopté des lois qui favorisent grandement la représentation non syndicale. Par exemple, les conseils de travail sont très populaires en Europe. Les compagnies japonaises ont également innové dans ce domaine en adoptant plusieurs types de représentation non syndicale. Plus récemment, les pays d'Europe centrale et orientale qui ont récemment mis en place une économie de marché ont également amené une diversité supplémentaire dans les systèmes de relations industrielles.

Comparativement à un syndicat traditionnel au sein d'une entreprise, les formes non syndicales de représentation des travailleurs sont bien plus diversifiées et complexes⁸. Cette diversité s'explique en partie par le fait que, contrairement aux syndicats, ces formes de représentation ne sont pas gouvernées par un corpus compliqué de règles législatives, d'agence et de procédure devant les tribunaux.

Afin de mieux comprendre et de cartographier la diversité des formes non syndicales de représentation des travailleurs, Taras et Kaufman

4. Daphne Taras et Bruce Kaufman, « Nonunion Employee Representation: Introduction », *Journal of Labor Research*, vol. XX, no 1 (hiver 1999), p. 1-8, à la page 1 [traduction libre].

5. *Id.*, p. 2.

6. *Id.*

7. *Id.*, p. 5.

8. Daphne Taras et Bruce Kaufman, *op. cit.*, note 3, p. 514.

affirment pour commencer que celles-ci varient d'après six dimensions distinctes : la forme, la fonction, l'objet, le mode de représentation, l'étendue des pouvoirs et le degré de permanence. En deuxième lieu, ils mettent l'accent sur le fait que les opinions à l'égard des formes non syndicales de représentation dépendent de la perspective ou du « cadre de référence » utilisé pour les évaluer. Les auteurs dénombrent quatre perspectives qui représentent les différentes dimensions ou réalités de la représentation non syndicale des travailleurs.

La première perspective est évolutionniste, c'est-à-dire que les formes non syndicales de représentation sont considérées comme une simple étape de l'évolution des relations entre employés et employeurs. Par conséquent, la représentation non syndicale est vue comme instable et on croit qu'elle sera supplantée par une véritable démocratie industrielle.

La deuxième perspective, plus positive, considère les formes non syndicales de représentation comme des moyens de concilier les intérêts des employés et des employeurs. Contrairement aux syndicats, qui favorisent généralement une relation conflictuelle entre la direction et les employés, les formes non syndicales de représentation encouragent la coopération et l'atteinte d'objectifs communs. La représentation non syndicale offrirait ainsi une plateforme afin de promouvoir la participation et la prise de pouvoir des employés tout en étant un forum ayant pour but de produire des résultats mutuellement avantageux.

La troisième perspective consiste à considérer les formes non syndicales de représentation comme une façon d'entraver la mise en place d'un syndicat en milieu de travail. Les partisans du syndicalisme considèrent les autres formes de représentation comme une façon pour les employeurs de bloquer les tentatives d'accréditation. En effet, plusieurs cas ont été recensés où les employeurs suggéraient des formes de représentation de rechange en réponse à des campagnes d'accréditation syndicale. Bien sûr, le fait d'éviter la mise en place d'un syndicat est un

critère important dont la direction tient compte lorsqu'elle décide d'adopter une autre forme de représentation des travailleurs dans l'entreprise, mais les preuves empiriques suggèrent que ce n'est pas la seule raison puisque d'autres formes de représentation ont été mises en place dans des entreprises où la « menace » d'accréditation syndicale était faible.

La quatrième perspective voit les formes non syndicales de représentation comme un complément et non un substitut au syndicalisme. Ce concept de complémentarité a été observé en Europe où les conseils de travail s'occupent des enjeux à l'échelle de l'entreprise alors que les syndicats se concentrent sur des sujets liés à l'ensemble d'une industrie. Cette dernière perspective peut nous aider à comprendre pourquoi les formes non syndicales de représentation des travailleurs ne s'appliquent qu'à une petite proportion des employés au Canada et aux États-Unis. En effet, pour que les syndicats et les formes non syndicales de représentation des travailleurs s'épanouissent, il est nécessaire que les décideurs politiques adoptent un cadre législatif qui « favorise le mélange optimal des deux formes de représentation »⁹. Puisqu'il est improbable qu'un tel cadre législatif soit mis en place dans l'un ou l'autre de ces pays, l'avenir des formes non syndicales de représentation des travailleurs en Amérique du Nord est incertain.

De plus, bien que les formes non syndicales de représentation des travailleurs éviteraient certains des défauts du syndicalisme, elles ne sont pas parfaites. Des auteurs ont relevé leurs principales lacunes : « La plupart des formes non syndicales de représentation sont "dominées par la direction". [...] Elles manquent généralement d'indépendance par rapport à la direction et de pouvoir décisionnel : elles se concentrent sur la consultation plutôt que sur la négociation »¹⁰. Ces programmes sont souvent « de simples tentatives de la direction d'acquiescer des connais-

9. *Id.*, p. 533.

10. Mark Harcourt et Helen Lam, *op. cit.*, note 1, p. 336.

sances que possèdent les travailleurs afin d'améliorer la productivité, de restreindre les règles applicables au travail et généralement d'obtenir des concessions des syndicats sans partager leur pouvoir décisionnel »¹¹. En outre, dans une étude à propos des systèmes de représentation collective des employés dans des entreprises non syndiquées au Royaume-Uni, Terry affirme que dans plusieurs cas, « les représentants non syndicaux ont moins de compétence, de formation et d'expertise ou sont plus nerveux que leurs homologues syndicaux (et donc moins susceptibles de faire pression sur la direction); la direction prend moins au sérieux des représentants qui ne peuvent pas imposer de sanctions semblables à celles à la disposition des syndicats »¹².

En conclusion, les formes non syndicales de représentation des travailleurs peuvent devenir une manière efficace d'établir un dialogue entre les employés et les employeurs. Cependant, certaines conditions doivent être respectées. Par

exemple, la direction doit apporter son soutien et être sincère dans son désir de tenir compte des besoins et critiques des travailleurs. De plus, ces derniers doivent avoir à leur disposition une série claire et institutionnalisée de sanctions applicables par des tribunaux spécialisés dans les relations de travail. Finalement, un nouveau cadre législatif doit être mis en place afin de favoriser les formes non syndicales de représentation des travailleurs.

Quoiqu'il existe des contraintes à une mise en œuvre immédiate et à grande échelle de ces formes de représentation, elles devraient demeurer un secteur de recherche très important tant dans les cercles universitaires que politiques. Certaines études montrent que la représentation non syndicale est une façon positive de garantir que les employés aient la liberté de choisir la forme de représentation qu'ils désirent afin que leur voix soit entendue en milieu de travail.

11. *Id.*

12. Michael Terry, « Systems of collective employee representation in non-union firms in the UK », *Industrial Relations Journal*, vol. 30, no 1 (juin 2003), p. 16-30, à la page 25 [traduction libre].

5. La situation économique relative du Québec, du reste du Canada et des États-Unis : croissance, création d'emplois et investissements privés

Compte tenu de la position particulière du Québec sur le plan de sa législation en matière de relations de travail, il est utile de comparer sa situation économique par rapport à celle de ses concurrents directs en Amérique du Nord lors des 26 dernières années¹. Sans pouvoir établir de causalité directe étant donné la multitude de facteurs en cause, cet exercice nous permet d'imaginer le terrain que le Québec pourrait gagner en adoptant des lois du travail plus flexibles, qui favoriseraient notamment une plus forte création d'emplois et une productivité accrue.

Taux de croissance du PIB

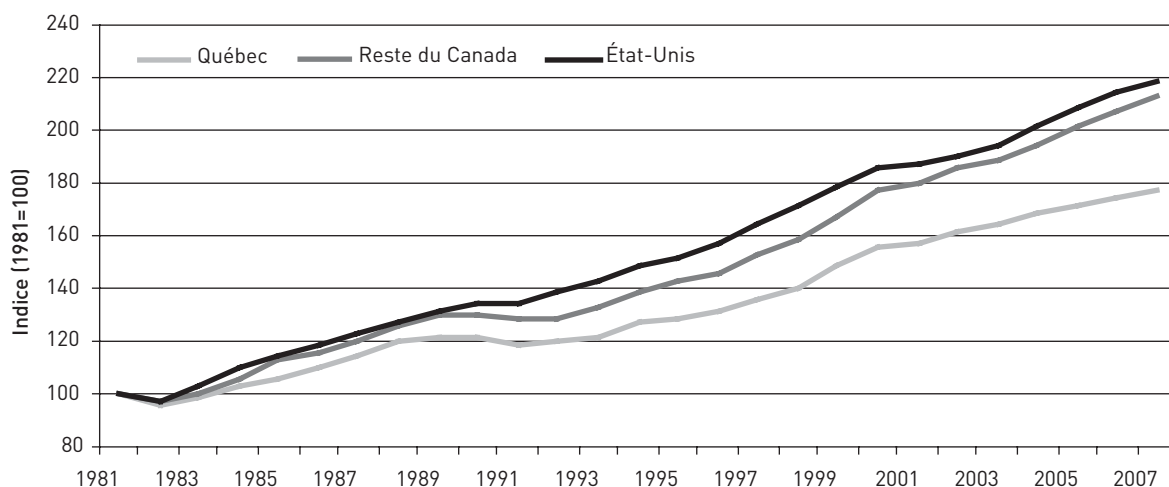
De 1981 à 2007, le taux de croissance annuel moyen du produit intérieur brut² (PIB) réel québécois s'est élevé à 2,2 % comparativement à 2,9 % dans le reste du Canada, ce qui au total représente une augmentation du PIB réel de 77,0 % au Québec et une augmentation de 112,4 % dans le reste du Canada. Le PIB réel québécois qui constituait 23,2 % du PIB canadien au début des années 1980 n'en représente plus en 2007 que 20,2 %.

Plus récemment, soit de 2002 à 2007, la variation annuelle moyenne du PIB réel s'est établie à 1,8 % au Québec comparativement à 2,8 % dans le reste du Canada. Le PIB réel québécois a ainsi augmenté de 9,4 % au cours de cette période tandis que celui du reste du Canada a augmenté de 14,8 %. En gardant cette cadence, le PIB du Québec augmenterait de 56,6 % de 2007 à 2032 (la prochaine période de 25 ans) et celui du reste du Canada de 99,3 %. Le poids économique du Québec ne représenterait plus alors que 16,6 % de l'économie canadienne.

1. Cette section s'inspire de Marcel Boyer, « La performance économique du Québec : constats et défis (IV) », CIRANO, novembre 2008, <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2008s-29.pdf>.

2. Le PIB réel est une mesure agrégée communément acceptée de l'activité économique d'un pays ou d'une région. Il mesure la valeur de l'ensemble des biens et services produits.

Figure 5.1
Comparaison de la croissance du PIB : Québec, reste du Canada et États-Unis (1981-2007)



Sources : Statistique Canada, Tableau CANSIM 384-0002 (PIB en termes de dépenses); Bureau of Economic Analysis, mai 2007.

Évolution du PIB par habitant

L'évolution du PIB par habitant suit une tendance très différente. En effet, si le PIB réel du Québec croît plus lentement que celui du reste du Canada, il en est de même pour la population. Cela fait en sorte que le PIB réel par habitant au Québec suit à peu près la même tendance que celle du PIB par habitant du reste du Canada : une augmentation de 50,5 % au Québec comparativement à 53,5 % dans le reste du Canada de 1981 à 2007. Depuis 2000, le PIB réel par habitant a augmenté de 8,8 % au Québec et de 10,9 % dans le reste du Canada.

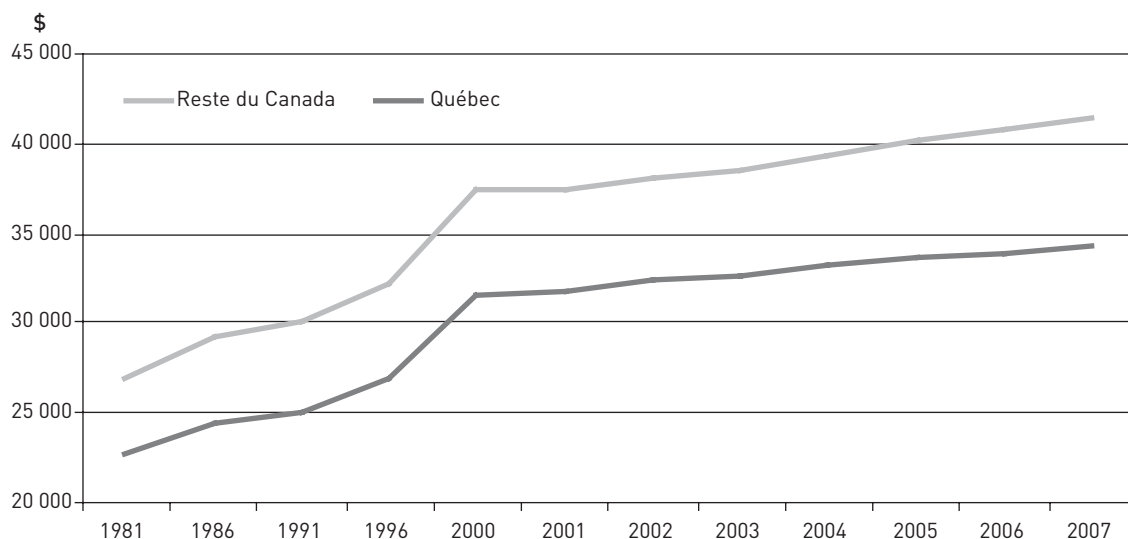
Le PIB réel par habitant du Québec était de 22 786 \$ en 1981 (en dollars constants de 2002), soit 84,5 % de celui du reste du Canada. Ce pourcentage a légèrement diminué à 82,9 % en 2007. Le fait que le Québec n'arrive pas à faire en sorte que son PIB réel par habitant converge vers celui du reste du Canada implique que le fossé en termes réels s'accroît. Ainsi, la différence entre le PIB réel par habitant au Québec et celui du reste du Canada a augmenté, en dollars constants de 2002, de 4178 \$ en 1981 à 5802 \$ en 2000 et à 7092 \$ en 2007, une augmentation de 69,8 % pour l'ensemble de la période 1981-2007.

Évolution de la population

L'importance de la population québécoise de 15 ans et moins est en chute depuis plusieurs années, passant de 1,41 million de personnes en 1981 (21,5 % de la population totale) à 1,23 million de personnes en 2007 (16,0 % de la population totale), une baisse de 12,6 %. Les mêmes données pour le reste du Canada montrent une augmentation de 6,3 % dans cette catégorie.

La population québécoise en âge de travailler, les 15 à 64 ans, s'est accrue de 17,5 % de 1981 à 2007, contre 42,4 % dans le reste du Canada. Au sein de ce groupe d'âge, on observe au Québec une diminution de 5,0 % des 15-44 ans et une hausse de 76,9 % des 45-64 ans de 1981 à 2007. Les pourcentages correspondants pour le reste du Canada sont une hausse de 21,6 % et une hausse de 96,2 %. Ainsi, les données sur le PIB par habitant cachent une réalité complexe et troublante : en termes relatifs, le Québec *perd* sa population. Cette évolution, si elle devait se maintenir, aura des conséquences négatives importantes sur la croissance économique relative du Québec.

Figure 5.2
Évolution du PIB par habitant : Québec et reste du Canada (1981-2007)



Sources : Statistique Canada, Tableau CANSIM 384-0002 (PIB en termes de dépenses); Tableau CANSIM 051-0001.

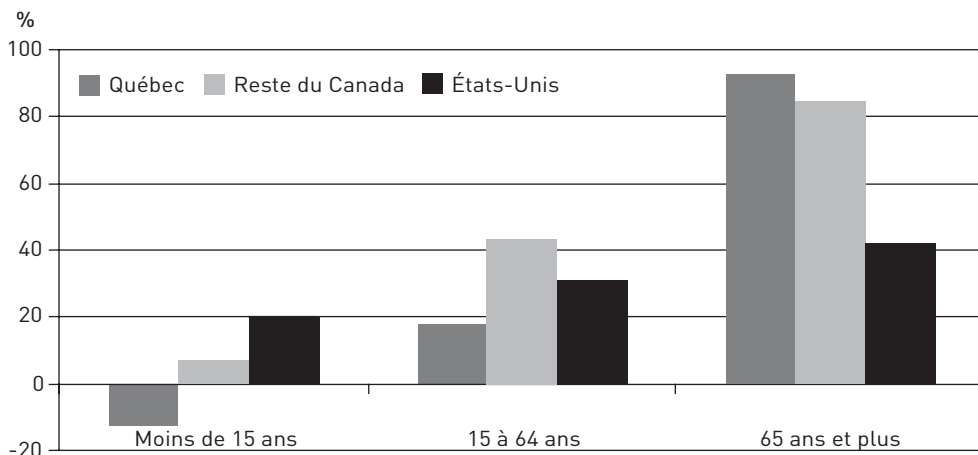
Idéalement, on voudrait comparer l'évolution du PIB et celle du PIB par habitant en tenant compte de l'évolution du coût de la vie. Cette comparaison n'est pas possible sauf pour quelques années d'ancrage pour lesquelles des données adéquates et fiables sont disponibles. Tel est le cas pour le calcul du PIB par habitant exprimé en parité du pouvoir d'achat (PPP) et calculé par l'OCDE³ pour différentes grandes villes dans le monde. On observe que le PIB par habitant, exprimé en dollars américains, était de 29 100 \$ à Montréal en 2004 comparativement à 34 900 \$ à Toronto (+ 20 %), 32 000 \$ à Vancouver (+ 10 %), 45 600 \$ à Chicago (+ 57 %), 52 800 \$ à New York (+ 81 %), 58 000 \$ à Boston (+ 99 %). Ainsi, bien que le coût de la vie soit inférieur à Montréal, la différence dans la valeur réelle (corrigée pour le coût de la vie) de la production de biens et services entre Montréal et d'autres villes concurrentes est considérable.

Évolution de la création d'emplois

En matière de création d'emplois, on observe que le nombre total d'emplois a augmenté au Québec de 1,1 million de 1981 à 2007, une croissance de 38,1 %. Une fois encore, cette augmentation peut paraître favorable; toutefois au cours de cette même période, 4,5 millions d'emplois ont été créés dans le reste du Canada, soit une augmentation de 53,0 % tandis que les États-Unis ont créé 45,6 millions emplois, soit une augmentation de 45,5 %. En d'autres termes, l'économie du Québec crée systématiquement moins d'emplois que celle du reste du Canada depuis au moins 25 ans et ce, malgré une amélioration depuis 1999.

3. OCDE, *Examens territoriaux de l'OCDE : Villes, compétitivité et mondialisation*, 2006.

Figure 5.3
Croissance de la population :
Québec, reste du Canada et États-Unis (1981-2007)



Note : Pour les États-Unis, la période est de 1980 à 2005.

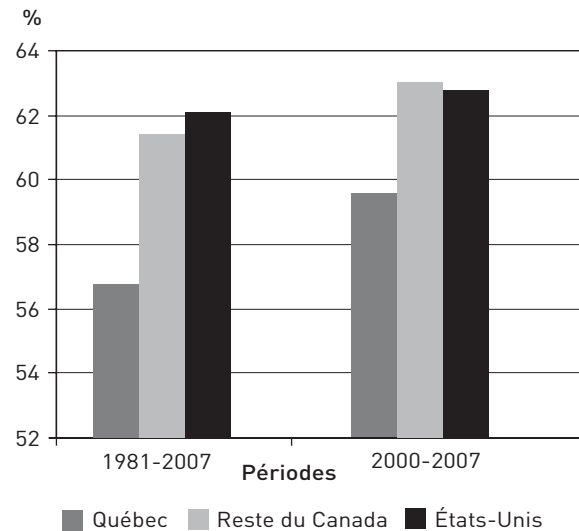
Source : Statistique Canada, Tableau CANSIM 051-0001; United Nations Population Division, <http://esa.un.org/unpp>.

Les résultats décevants du Québec au chapitre de la création d'emplois ne sont pas sans lien avec sa faible croissance démographique. Une fois encore, il y a interdépendance entre la création d'emplois et la croissance démographique. Une croissance plus faible des emplois implique une croissance plus faible de la population dans la mesure où cette population est suffisamment mobile pour réagir rapidement aux différences dans la disponibilité et la qualité des emplois offerts ailleurs.

Évolution du taux d'emploi et du taux de chômage

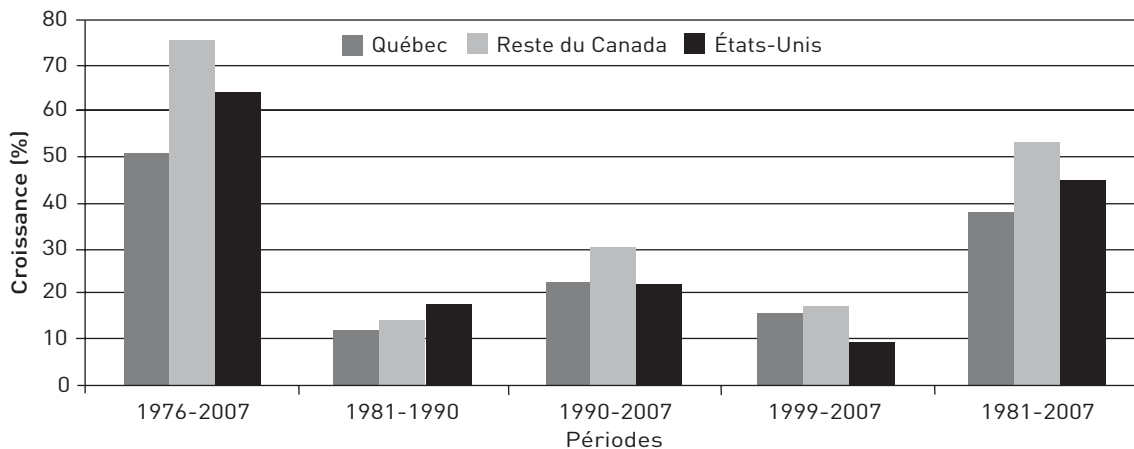
Le taux d'emploi, mesuré par le pourcentage de la population de 15 ans et plus occupant un emploi, est un indicateur crédible et révélateur de la santé économique d'une société. Or, ce taux d'emploi au cours de la période 1981 à 2007 s'est établi en moyenne à 56,7 % au Québec, à 61,4 % dans le reste du Canada et à 62,0 % aux États-Unis.

Figure 5.4
Taux d'emploi moyen : Québec, reste du Canada et États-Unis (1981-2007)



Source : Statistique Canada, Tableau CANSIM 282-0055; US Department of Labor, Census Bureau.

Figure 5.5
Évolution de la création d'emploi : Québec, reste du Canada et États-Unis (1976-2007)



Source : Statistique Canada, Tableau CANSIM 282-0004; US Department of Labor, Census Bureau.

Ces résultats impliquent que le taux de chômage du Québec (7,2 % en 2007) se compare désavantageusement aux taux du reste du Canada (6,0 %) et des États-Unis (4,6 %) : les écarts « véritables » entre les taux de chômage (ou plus précisément les taux de non-emploi) sont en réalité plus importants. En effet, une création d'emploi trop faible peut amener plusieurs individus à cesser leur recherche d'emploi, prendre leur retraite ou simplement quitter la population active, auquel cas ils ne sont plus chômeurs sans pour autant travailler. Ce phénomène fait en sorte que le véritable taux de chômage au Québec en 2007 par rapport au reste du Canada est probablement plus près de 11 % que du taux officiel de 7,2 %.

Évolution du taux de prestataires d'assurance-emploi

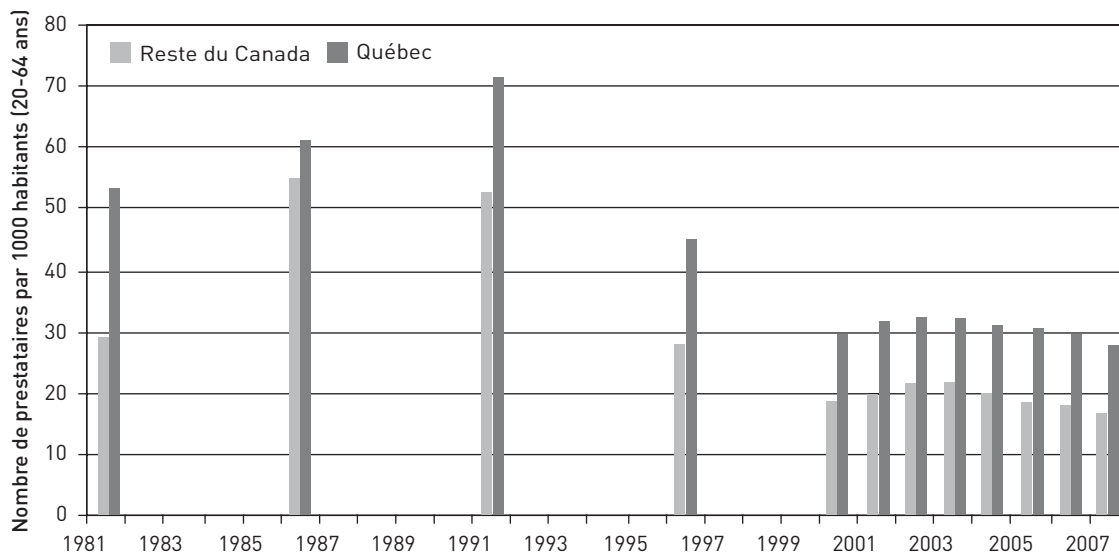
En ce qui concerne les prestataires d'assurance-emploi, la situation peu enviable du Québec au sein du Canada n'a pas évolué pour le mieux au cours du dernier quart de siècle. Ainsi,

bon an mal an, environ le tiers des prestataires d'assurance-emploi au Canada proviennent du Québec, ce qui se traduit par un taux de prestataires nettement supérieur au Québec par rapport au reste du Canada : 28,5 prestataires par 1000 habitants (de 20 à 64 ans) au Québec et 17,0 dans le reste du Canada en 2007.

Dépenses privées d'investissement

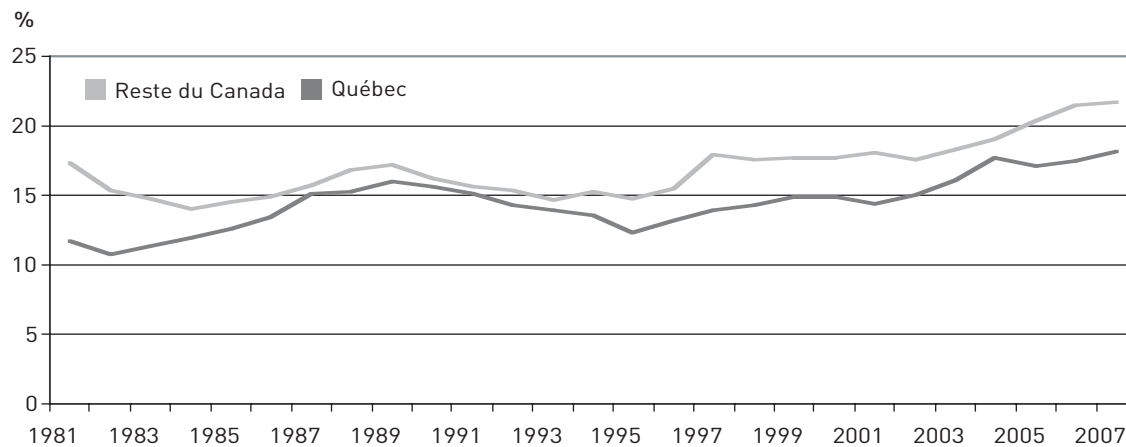
Les données sur les dépenses privées d'investissement nous permettent d'observer divers éléments importants de la situation économique relative du Québec par rapport au reste du Canada. La part des dépenses privées d'investissement dans le PIB réel est plus faible au Québec que dans le reste du Canada durant toute la période 1981-2007. Même si les investissements publics en pourcentage du PIB ont été plus importants au Québec que dans le reste du Canada depuis 1992, les dépenses totales d'investissement dans le PIB réel restent plus faibles au Québec durant toute la période 1981-2007.

Figure 5.6
Taux de prestataires d'assurance-emploi :
Québec et reste du Canada (1981-2007)



Source : Statistique Canada, Tableau CANSIM 276-0002.

Figure 5.7
Investissements privés en pourcentage du PIB réel :
Québec et reste du Canada (1981-2007)



Source : Statistique Canada, Tableau CANSIM 384-0002.

Conclusions sur la situation économique du Québec

Les indicateurs retenus ci-dessus sont les principaux indicateurs de la santé économique d'une société. Ils montrent que, relativement à ses principaux partenaires, le Québec perd du terrain de manière continue.

Cette situation ne s'améliore pas; au contraire, elle a plutôt tendance à se détériorer comme le montrent entre autres la création d'emplois à temps plein, qui est relativement anémique depuis 25 ans et davantage encore depuis le début des années 1990, le taux d'emploi, qui est relativement faible, et le taux de chômage qui est non seulement relativement élevé, mais également sous-estimé.

On peut illustrer de manière concrète l'ampleur du retard économique du Québec comme suit : (i) pour la période 1981-2007, seulement 16,9 % des emplois à temps plein créés au Canada l'ont été au Québec; (ii) si le Québec avait, pour la période 1981-2007, créé des

emplois au même rythme que le reste du Canada et les États-Unis, il aurait créé 224 190 emplois de plus que les 1 062 000 emplois effectivement créés; (iii) pour que le taux d'emploi au Québec (59,7 % pour 2000-2007) atteigne celui du reste du Canada et des États-Unis (63,0 %), il faudrait 219 745 emplois de plus en 2007, soit 5,7 % de plus que les 3 852 000 emplois disponibles; (iv) le manque d'investissements privés au Québec se chiffre à 7,7 milliards \$ en 2007, sur des investissements de 48,1 milliards \$ (en dollars de 2002), et s'élève à 73,2 milliards \$ pour les derniers dix ans, sur des investissements de 387,6 milliards \$ (en dollars de 2002).

Pourquoi une telle situation et comment y remédier? Comment renverser la tendance actuelle? Comment combler les écarts et pousser le Québec du peloton de queue vers et dans le peloton de tête des économies régionales en Amérique du Nord?

Il faut réaffirmer d'abord et avant tout qu'il n'y a aucune raison de croire que les Québécois diffèrent des Américains ou des autres Canadiens dans leur désir de bonifier leur niveau de vie et

celui de leurs enfants et dans leur capacité d'y arriver. Il est grand temps de renverser la tendance vers la marginalisation du Québec. Pour espérer combler dans les prochaines 25 années l'écart de rendement économique qui afflige le Québec, il faudra faire preuve d'imagination, de perspicacité et de courage pour amener les changements nécessaires dans l'environnement et les politiques économiques. Nous sommes d'une certaine manière condamnés à être plus efficaces et plus innovateurs que nos principaux concurrents.

Les difficultés économiques du Québec nous semblent résulter essentiellement de quatre causes principales : un manque généralisé d'incitations à l'adaptation, à la productivité et à l'innovation; l'inefficacité croissante des mécanismes publics de coordination et d'affectation des ressources; la manipulation opaque et pernicieuse des prix trop souvent vue comme le mécanisme privilégié de soutien aux groupes d'intérêt organisés; l'absence d'un équilibre, comparable à celui présent chez nos principaux concurrents économiques, dans

les relations de travail entre syndicats et employeurs non seulement dans le secteur public, mais aussi dans le secteur privé comme on l'a vu ci-dessus.

Ce dernier facteur est probablement le facteur explicatif le plus important des difficultés du Québec sur le plan des investissements privés et au chapitre de la création d'emplois, en particulier d'emplois à temps plein.

Il apparaît clairement que nos entreprises québécoises privées et publiques n'arrivent pas à créer ici des emplois au rythme nécessaire parce qu'elles ne trouvent pas rentable de le faire. Parmi les facteurs explicatifs de cet état de fait, il ne faut pas sous-estimer les freins à l'innovation et à la flexibilité technologiques et organisationnelles qu'entraînent trop souvent d'abord la présence d'une syndicalisation trop élevée comparative-ment à celle de nos principaux concurrents et ensuite la difficulté de pouvoir contester les réseaux établis de fournisseurs de biens et services, en particulier dans le secteur public⁴.

4. Voir à ce sujet Marcel Boyer, *Manifeste pour une social-démocratie concurrentielle*, 2009, http://www.cirano.qc.ca/~boyerm/20090414_BOYER_Manifeste_fr.pdf.

Conclusion

Il n'y a aucune raison de croire que les Québécois diffèrent des autres tant dans leur capacité que dans leur volonté de créer de la richesse. Il faut donc chercher ailleurs les raisons de nos résultats économiques décevants, au premier chef dans les contraintes institutionnelles, que nous choisissons et que nous nous imposons, qui réduisent tant la rentabilité des investissements que les incitations et la flexibilité propices à l'adaptation des citoyens et des entreprises aux changements dans notre environnement socio-économique. Ces investissements favorisent les gains de productivité et la création d'emplois de qualité. Au premier rang de ces contraintes institutionnelles, il faut mentionner le préjugé *relatif* prosyndical en matière d'accréditation et de procédures de vote en matière de grèves et d'offres patronales.

À ce titre, il est important de permettre à nos entreprises de concurrencer à armes égales (*on a level playing field*) nos principaux concurrents commerciaux en modifiant notre cadre juridique en matière de relations de travail. Il est impératif d'implanter, lors des procédures d'accréditation, un vote au scrutin secret de tous les membres d'une unité de négociation visée et de reconnaître, lors des votes en matière de grèves et d'offres patronales, un droit de vote de tous les membres couverts par une convention collective. Dans la même veine, nos lois et règlements devraient reconnaître à part entière les diverses formes non syndicales de représentation des employés d'une entreprise ou d'une unité d'accréditation.

Les enjeux sont importants. Les déficits chroniques au chapitre des investissements privés sont à la fois le témoin et le précurseur d'une dégradation continue de la capacité de production et d'innovation, et donc de la position concurrentielle du Québec : les investissements y apparaissent relativement moins rentables et leur

niveau relativement faible conditionne la productivité future de l'économie québécoise. Cette situation est d'autant plus préoccupante, car l'économie du Québec est fortement ouverte vers l'extérieur : les exportations représentent en moyenne près de 60 % de sa production, vers le reste du Canada pour un tiers et vers l'international pour les deux tiers. Ainsi, trois emplois sur cinq au Québec dépendent directement ou indirectement de notre compétitivité vis-à-vis du reste du pays et de l'international et donc de notre capacité à accroître notre productivité, elle-même fortement tributaire de l'importance des investissements privés.

On parle bien ici de dégradation relative et non absolue, car la croissance économique québécoise, de près de 2,2 % par an en moyenne (composée) depuis le début des années 1980, a permis au Québec de réaliser des gains de niveau de vie appréciables. Mais la concurrence de sociétés régionales (villes, provinces et États américains) plus efficaces dans la génération de richesse, privée et collective, entraînera peu à peu la dégradation *relative* des services et des institutions du Québec.

De toute évidence, le monde syndical est conscient de ces changements dans l'environnement socio-économique des individus et des entreprises et cherche une nouvelle voie et de nouveaux moyens tant pour survivre que pour poursuivre son principal objectif déclaré, à savoir la défense de la justice et de la dignité du travail¹. Ainsi, de l'aveu même de ses propres analystes, le monde syndical doit relever de sérieux défis, notamment ceux d'aligner en son sein les exigences de solidarité et de démocratie, de confronter l'érosion et la mise en doute de la capacité représentative des organisations syndicales, de répondre aux exigences croissantes de flexibilité sur les lieux de travail, de reconnaître la « reconfiguration des systèmes de production à

1. Voir Larry Haiven, Stéphane Le Queux, Christian Lévesque et Gregor Murray, « Le renouveau syndical et la restructuration du travail », *Just Labour*, vol. 6 & 7 (automne 2005), p. 37-42.

l'échelle mondiale qui, avec l'instauration de nouvelles logistiques et la libéralisation des marchés, a conduit à un accroissement de la mobilité du capital »², d'assumer la perméabilité croissante des frontières public-privé et la contestation accrue des anciens monopoles publics due tant aux nouvelles technologies, qui affaiblissent ou détruisent les bases mêmes de ces monopoles, qu'à leur privatisation partielle ou totale.

Bien que le monde syndical ait tendance à voir derrière ces défis la présence d'un complot planétaire orchestré par les gouvernements et les organisations patronales, il n'en demeure pas moins que les pressions concurrentielles accrues qu'entraînent la mondialisation des marchés, les nouvelles technologies (d'information, de communication et de production) et l'internationalisation des cultures ont été une source importante d'efficacité, d'efficience, de gains de bien-être et de recul de la pauvreté dans tous les pays et régions qui ont adhéré à ces développements en favorisant un meilleur équilibre entre la flexibilité, l'adaptation et la sécurité, la responsabilisation et la bonne gouvernance des institutions privées et publiques.

Il doit en être de même pour le Québec s'il veut véritablement renverser la tendance actuelle vers sa marginalisation. Un premier pas à franchir est entre autres la mise à niveau de son cadre juridique en matière de relations de travail, d'abord l'instauration du vote obligatoire au scrutin secret et ouvert à tous les membres de l'unité concernée pour l'accréditation syndicale et les votes en matière de grève et d'offres patronales et ensuite la mise en place d'une plus grande démocratie « syndicale » par la reconnaissance des autres formes de représentation des travailleurs.

Cette mise à niveau est susceptible de permettre à nos entreprises de concurrencer à armes égales celles des principaux concurrents du Québec pour attirer les investissements et favoriser la création d'emplois.

2. *Id.*, p. 38.

Références

- Association LabourWatch du Canada, *Infotravail*, <http://www.infotravail.ca>.
- Marcel Boyer, *La performance économique du Québec : constats et défis (IV)*, CIRANO, 2008, <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2008s-29.pdf>.
- Marcel Boyer, *Manifeste pour une social-démocratie concurrentielle*, 2009, http://www.cirano.qc.ca/~boyerm/20090414_BOYER_Manifeste_fr.pdf.
- Pascale Gauthier, *Les grands dossiers en relations de travail*, Conseil du patronat du Québec, novembre 2007.
- Keith Godin, Milagros Palacios, Jason Clemens, Niels Veldhuis et Amela Karabegović, *An Empirical Comparison of Labour Relations Laws in Canada and the United States*, Institut Fraser, mai 2006.
- Larry Haiven, Stéphane Le Queux, Christian Lévesque et Gregor Murray, « Le renouveau syndical et la restructuration du travail », *Just Labour*, vol. 6 & 7 (automne 2005), p. 37-42.
- Mark Harcourt et Helen Lam, « Union certification: A critical analysis and proposed alternative », *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, vol. 10, no 3 (août 2007), p. 327-345.
- Roy Heenan, *Card Majority Certification*, présentation devant le National Finance Industry Employment Law Committee à Philadelphie, juin 2007.
- Susan Johnson, « Card Check or Mandatory Representation Vote? How the Type of Union Recognition Procedure Affects Union Certification Success », *Economic Journal*, vol. 112 (avril 2002), p. 344-361.
- Danny Kaufer et Michael Grodinsky, *The Employee Free Choice Act (EFCA): Lessons to Be Learned from the Canadian Experience*, présentation devant le American Employment Law Council, octobre 2008.
- Norma Kozhaya, *Les effets de la forte présence syndicale au Québec*, Note économique, IEDM, septembre 2005.
- David Lee et Alexandre Mas, *Long-run impacts of unions on firms: New evidence from financial markets, 1961-1999*, National Bureau of Economic Research, Document de travail no 14709, février 2009.
- Guy Lemay et Norma Kozhaya, *Les effets pervers des dispositions anti-briseurs de grèves*, Note économique, IEDM, janvier 2005.
- Gerald Mayer, *Labor Union Recognition Procedures: Use of Secret Ballots and Card Checks*, Congressional Research Service, avril 2007.
- OCDE, *Taux de syndicalisation dans les pays de l'OCDE (1960-2007)*, <http://www.oecd.org/dataoecd/25/42/39891561.xls>.
- OCDE, *Examens territoriaux de l'OCDE : Villes, compétitivité et mondialisation*, 2006.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Demande d'accréditation syndicale*, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/rltc/lmric/07demande_daccreditation_syndicale.shtml.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Effectifs syndicaux au Canada – 2008*, http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/relations_travail/info_analyse/effectifs_syndicaux/index.shtml.
- Chris Riddell, « Union Suppression and Certification Success », *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, no 2 (mai 2001), p. 396-410.
- Chris Riddell, « Union Certification Success Under Voting Versus Card-Check Procedures: Evidence From British Columbia, 1978—1998 », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 57, no 4 (juillet 2004), p. 493-517.
- Statistique Canada, *Taux de couverture syndicale*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-222-x/2008001/sectionk/k-rates-taux-fra.htm>.
- Statistique Canada, « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, no 8 (août 2008), no 75-001-X au catalogue.
- Daphne Taras, « Evolution of Nonunion Employee Representation in Canada », *Journal of Labor Research*, vol. XX, no 1 (hiver 1999), p. 31-51.
- Daphne Taras et Bruce Kaufman, « Nonunion Employee Representation: Introduction », *Journal of Labor Research*, vol. XX, no 1 (hiver 1999), p. 1-8.
- Daphne Taras et Bruce Kaufman, « Nonunion Employee Representation in North America: Diversity, Controversy and Uncertain Future », *Industrial Relations Journal*, vol. 37, no 5 (août 2006), p. 513-542.
- Michael Terry, « Systems of collective employee representation in non-union firms in the UK », *Industrial Relations Journal*, vol. 30, no 1 (juin 2003), p. 16-30.
- Terry Thomason, « The effect of accelerated certification procedures on certification success in Ontario », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, no 2 (janvier 1994), p. 207-226.
- Terry Thomason et Silvana Pozzebon, « Managerial Opposition to Union Certification in Quebec and Ontario », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 53, no 4 (automne 1998), p. 750-771.
- Niels Veldhuis, Milagros Palacios et Keith Godin, *Measuring Labour Markets in Canada and the United States: 2008 Report*, Institut Fraser, août 2008.



À propos de l'auteur

Marcel Boyer, vice-président et économiste en chef de l'Institut économique de Montréal (IEMM), est l'un des économistes les plus réputés au Canada. Titulaire d'un doctorat en économie de l'Université Carnegie-Mellon, il est professeur émérite de sciences économiques à l'Université de Montréal. Il est aussi Fellow du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) et de l'Institut C.D. Howe, en plus de siéger au conseil d'administration de l'Agence des partenariats public-privé du Québec. Il a notamment obtenu en 1985 le prix triennal d'excellence scientifique Marcel-Dagenais de la Société canadienne de science économique et en 2002 le prix Marcel-Vincent de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS) pour la qualité exceptionnelle de ses travaux en sciences sociales. Il est membre élu de la Société royale du Canada (Les Académies des arts, des lettres et des sciences du Canada) et a été président de l'Association canadienne d'économie et de la Société canadienne de science économique.



*Institut
économique
de Montréal*

Des idées pour enrichir le Québec