



Actif ou passif?

Analyse de rentabilisation des syndicats canadiens au XXI^e siècle

Fête du Travail 2011

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	2
1. L'établissement d'une analyse de rentabilisation	3
1.0 L'élaboration d'une analyse de rentabilisation des syndicats	3
A. La fête du Travail 2011	3
B. Les syndicats perdent-ils vraiment l'appui du public?	4
C. Les syndicats perdent le soutien politique	5
1.1 Les entreprises ont-elles raison de se plaindre?	7
A. Les chiffres en période de récession: la répartition de la richesse	7
B. Les salaires des travailleurs, l'écart de revenu et la productivité	8
C. La rémunération des cadres de direction et la fiscalité des entreprises	9
2. L'analyse de cas	11
2.0 Les besoins et les résultats souhaités	11
A. Les entreprises et les conditions de travail acceptables	11
B. Les exigences du travailleur ou de la travailleuse raisonnable	11
C. Les entreprises et les bénéficiaires	12
2.1 Les options pour l'avenir	12
2.01 Quelques motifs pour abolir les syndicats	13
A. Les syndicats rendent les entreprises moins compétitives	13
B. L'accroissement du risque d'arrêt de travail	14
C. Le blocage de lois	15
2.02 Quelques motifs pour conserver les syndicats	15
A. Le nombre de cas d'arrêts de travail est réduit	16
B. La sécurité de la rémunération entraîne un meilleur équilibre entre les travailleurs et les propriétaires	17
C. Les syndicats préconisent des conditions de travail plus sûres	18
D. Les syndicats mènent à l'innovation	19
E. Les syndicats font la promotion du changement social	19
F. Les syndicats donnent aux travailleurs un moyen de se faire entendre au sujet des politiques du gouvernement	20
3. Recommandation et justification	21
4. Conclusion	23
Post-scriptum	24

SOMMAIRE

À la fin du XIX^e siècle, des groupes de travailleurs luttèrent pour obtenir une réduction de la semaine de travail à 58 heures. Ils ne jouissaient pas d'avantages sociaux et ne pouvaient que rêver de congés annuels.

Au début du XXI^e siècle, les Canadiens sont habitués à la semaine de travail de 40 heures et à plusieurs avantages sociaux, notamment des régimes de pension de retraite, des prestations de maladie, des congés annuels et bien d'autres encore. Ce sont les syndicats qui ont réussi à obtenir la grande majorité, voire la totalité, de ces avantages sociaux dans le cadre de négociations acharnées avec les employeurs et les gouvernements. De plus en plus de Canadiens ont droit à ces avantages sociaux, à mesure que les employeurs prennent conscience qu'il s'agit là du meilleur moyen de motiver et de conserver leurs employés.

En réalité, les conditions de travail évoluent constamment. La présence des syndicats a grandement accéléré le rythme auquel les travailleurs canadiens ont réussi à obtenir satisfaction à leurs revendications légitimes.

Toutefois, certains préféreraient que les syndicats soient moins capables d'exercer des pressions lorsqu'ils font du lobbying pour le compte de leurs membres. Ces mêmes personnes et groupes estiment que les syndicats n'ont plus de rôle valable à jouer dans la société d'aujourd'hui.

Sautons dans le futur jusqu'au XXII^e siècle. Il est fort probable que les gens de cette époque se demanderont, en rétrospective, comment nous avons pu jouir des conditions que nous considérons comme normales et que nous tenons pour acquises aujourd'hui.

Le changement social ne survient pas sans pression. Cependant, il importe d'examiner la situation froidement et d'établir si les syndicats restent encore le catalyseur de changement social qu'ils ont déjà été.

L'Association canadienne des agents financiers (ACAF) représente les agents financiers à l'emploi du gouvernement du Canada et de NAV Canada. Elle est un syndicat. Elle est également un chef de file dans l'élaboration de recommandations visant à améliorer le cadre financier dans lequel fonctionne le gouvernement du Canada. Ses membres préparent ou révisent des analyses de rentabilisation sur une base régulière et, ainsi, elle est apte à offrir une perspective unique dans la présente analyse de rentabilisation des syndicats au XXI^e siècle.

La présente analyse de rentabilisation repose sur une série d'étapes logiques :

1. une analyse de cas;
2. une définition des besoins;
3. une analyse des arguments favorables et défavorables aux syndicats;
4. l'élaboration de recommandations fondées sur une analyse de tous les facteurs.

Dans le présent rapport, l'ACAF assume sa responsabilité sociale. Elle joue son rôle de gardienne et protectrice des fonds publics canadiens en respectant les processus et les méthodes qui s'appliquent lorsqu'il s'agit de se pencher sur un enjeu important. L'ACAF se pose les questions suivantes : Avons-nous encore besoin des syndicats? Sont-ils encore utiles? Sont-ils un actif ou un passif au XXI^e siècle?

1. L'ÉTABLISSEMENT D'UNE ANALYSE DE RENTABILISATION

1.0 L'ÉLABORATION D'UNE ANALYSE DE RENTABILISATION DES SYNDICATS

Les présents rapport et analyse se penchent sur la question de savoir si les syndicats constituent un actif ou un passif dans la société canadienne et s'ils ont un rôle important à jouer au XXI^e siècle.

La récente récession économique a incité les employeurs des secteurs privé et public à réexaminer les droits et les avantages sociaux antérieurement négociés pour les travailleurs. Il en est résulté une remise en question de l'importance et du rôle des syndicats.

Les critiques du mouvement ouvrier ont perpétué une théorie selon laquelle la « nouvelle économie » et la conjoncture économique ont rendu obsolète le rôle des syndicats.

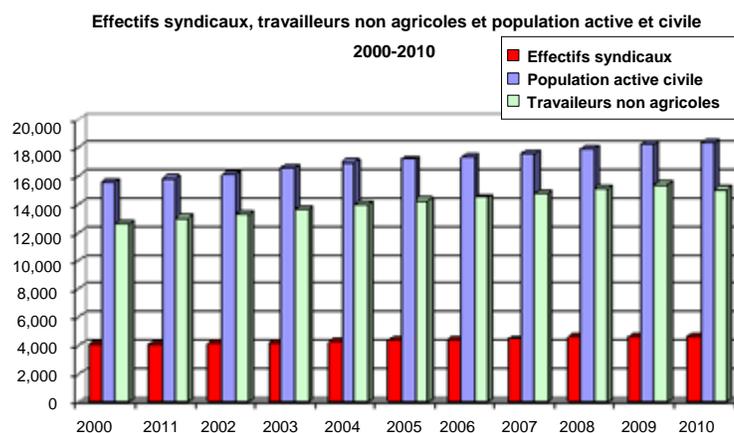
Nous prouverons qu'une « analyse de rentabilisation » est favorable aux syndicats même au XXI^e siècle. Cette analyse est rendue encore plus convaincante par l'observation de diverses tendances, notamment :

- un désintérêt général des Canadiens pour les enjeux relatifs aux syndicats;
- une diminution de la cote de popularité des syndicats;
- une hausse du nombre de mesures directes que les gouvernements ont prises à l'égard des syndicats et de leurs membres.

A. LA FÊTE DU TRAVAIL 2011

Au moment de célébrer la 117^e fête du Travail depuis qu'elle a été officiellement déclarée jour férié national au Canada, très peu d'entre nous réfléchiront sur les accomplissements du mouvement ouvrier.

La perception du syndicalisme a changé depuis que la semaine de travail de 40 heures est entrée en vigueur pour tous les travailleurs. En outre, il s'est écoulé beaucoup de temps depuis les circonstances qui ont abouti au premier jour férié, en 1894, lorsque les syndicats se battaient pour obtenir la semaine de travail de 58 heures¹!



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, Division des statistiques du travail.

Graphique 1

Les statistiques révèlent que près de 30 % des Canadiens sont syndiqués². (Voir le graphique 1.)

¹ Marsh, James. "Origins of Labour Day". *The Canadian Encyclopedia*

Toutefois, malgré ce pourcentage important de la population représentée directement par les syndicats, certains au Canada et aux États-Unis estiment que les syndicats ont fait leur temps.

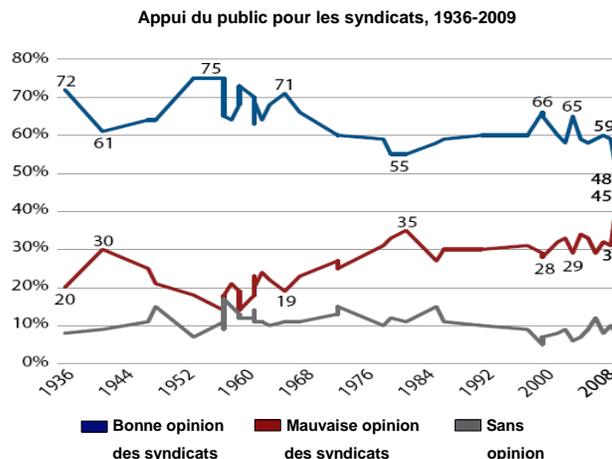
Les détracteurs des syndicats reconnaissent que ceux-ci ont obtenu des gains gigantesques pour les travailleurs aux plans de la justice et de l'équité. Mais, ils ajoutent qu'il y a longtemps de cela. Selon eux, les filets de sécurité du gouvernement à l'heure actuelle protègent plus qu'adéquatement les personnes contre les périls des économies modernes et les syndicats existent uniquement pour protéger les effectifs autorisés.

Les partisans du mouvement ouvrier au Canada continuent de faire valoir que les syndicats jouent un rôle important en protégeant les droits des travailleurs, en faisant la promotion du développement social et en montant aux barricades pour défendre ceux et celles dont les droits ont besoin d'être protégés.

B. LES SYNDICATS PERDENT-ILS VRAIMENT L'APPUI DU PUBLIC ?

Plusieurs sources médiatiques ont signalé une diminution de l'appui aux syndicats au cours des dernières années. Cela inquiète le mouvement ouvrier et réjouit grandement ses opposants. Les pro-syndicalistes soutiennent que la baisse importante de l'appui aux syndicats est attribuable à une opposition de plus en plus véhémente et collective à l'égard du syndicalisme en Amérique du Nord (provenant des groupes de réflexion de droite et des associations d'entreprises), jumelée à l'absence de réaction coordonnée de la part du mouvement ouvrier.

Étant donné que cette récente baisse de l'appui aux syndicats a débuté avec la récession économique de 2008, l'ACAF estime que ce sentiment public est davantage lié à la conjoncture économique qu'à une perte réelle d'appui au mouvement ouvrier.



Graphique 2

Il se pourrait que les Nord-Américains aient réagi à l'état général de l'économie alors que la plupart des institutions (notamment les gouvernements, les politiques, et les entreprises) étaient perçues comme n'ayant pas réussi à protéger les gens des répercussions de la récession.

Les cotes d'appui aux syndicats ont oscillé autour de 60 % pendant des décennies aux États-Unis. Toutefois, du fait de la crise financière mondiale des cinq dernières années, les syndicats ont grandement perdu l'appui du public. En août 2009, un sondage Gallup a révélé que moins de la moitié des Américains (48 %) ont une bonne opinion des syndicats, soit le plus faible pourcentage jamais enregistré pour une question que l'on pose depuis 1936³. (Voir le graphique 2)

² « Effectifs syndicaux au Canada – 2010 », Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 31 décembre 2010

³ Lydia Saad, « Labor Unions See Sharp Slide in U.S. Public Support », Gallup, 3 septembre 2009

De même, en 2011, le Pew Research Center a établi la cote de popularité des syndicats américains à seulement 45 %⁴. Selon Pew, le pourcentage d'Américains ayant une bonne opinion des syndicats a chuté de 17 points entre janvier 2007 et février 2010. Seulement 61 % étaient d'accord avec l'énoncé « les syndicats sont nécessaires pour protéger le travailleur ou la travailleuse » par rapport à 68 % en 2007 et à 74 % en 2003. Dans le même sondage, 61 % étaient d'accord avec l'énoncé « les syndicats ont trop de pouvoir », en comparaison de 52 % en 1999.

Selon un sondage Angus Reid de 2007 au Canada, 59 % des Canadiens ont déclaré que les syndicats sont une entité nécessaire et importante dans notre société. Par contre, 70 % des Canadiens estimaient que les syndicats se mêlent trop dans les activités politiques et près de la moitié (48 %) croient que les syndicats ont trop d'influence dans la vie canadienne⁵.

D'après ces statistiques, on pourrait conclure que :

- les Canadiens sont en voie de se retourner contre le mouvement ouvrier;
- les Canadiens estiment que les syndicats ont trop d'influence.

Cependant, l'appui a diminué, mais il n'est pas disparu. Trois Canadiens sur cinq continuent d'appuyer les syndicats – c'est mieux que les niveaux d'appui pour tout gouvernement que le Canada a connu au cours des vingt dernières années. Les statistiques semblent indiquer que les Canadiens préfèrent que les syndicats s'en tiennent aux questions directement liées à leurs responsabilités (la protection de leurs membres et des travailleurs) et évitent les enjeux d'ordre général comme la responsabilité sociale et les affaires internationales.

Ce qui est clair, toutefois, c'est que les opposants ont utilisé ces statistiques pour évoquer la baisse de la pertinence du mouvement ouvrier.

C. LES SYNDICATS PERDENT LE SOUTIEN POLITIQUE

De grands reportages au cours des derniers mois montrent que les gouvernements d'une part et d'autre de la frontière invoquent la responsabilité financière dans leurs décisions de retirer aux syndicats le pouvoir de la négociation collective :

- En juin 2011, Postes Canada a mis en lock-out ses employés après 12 jours de grèves tournantes. Le gouvernement fédéral a mis fin au litige en imposant un règlement salarial qui était effectivement inférieur à l'offre finale de Postes Canada. Les conditions de « retour au travail » du gouvernement étaient plus désavantageuses pour les employés de Postes Canada que la dernière offre de l'employeur. La ministre du Travail Lisa Raitt a motivé la décision comme faisant partie de la promesse électorale de son parti : « Les Canadiens nous ont donné un mandat clair et c'est pourquoi nous allons mettre le projet de loi sur les préavis afin d'assurer la reprise et le maintien des services postaux. »⁶

⁴ « Labour Unions Seen as Good for Workers, Not U.S. Competitiveness », Pew Research Center, 17 février 2011

⁵ « Labour Unions – Canadians See Unions as Essential But Have Little Support for Strikes », Angus Reid Strategies – Sondage national d'opinion publique, Juillet 2007.

⁶ « Tories prepare to end Canada Post labour dispute », CBC News 15 juin 2011

- Quelques jours plus tard, le gouvernement du Canada se préparait à faire le même coup aux employés du service à la clientèle et des ventes d'Air Canada. Après que le gouvernement eut déposé un projet de loi qui aurait obligé les employés en grève à retourner au travail⁷, le syndicat et l'employeur ont rapidement conclu une nouvelle convention collective.⁸
- Plus tôt cette année, au Wisconsin, les législateurs de l'État ont voté en faveur de priver les fonctionnaires de presque tous leurs droits à la négociation collective, mettant ainsi fin à une impasse relative aux droits des travailleurs et offrant une victoire clé à ceux qui avaient ciblé les syndicats dans leurs efforts en vue de sabrer dans les dépenses publiques. Des restrictions comparables en matière de négociation font leur chemin dans d'autres législatures d'État, et plusieurs autres débattent actuellement de mesures destinées à brimer les droits des syndicats.⁹

Cela témoigne d'une tendance croissante des gouvernements à contester les syndicats et à légiférer contre eux. Ils ont recours à la législation pour réduire à néant des conventions juridiquement contraignantes. Cette tendance croissante se généralisera-t-elle d'ici quelques années, ou s'agit-il davantage d'une question liée à la conjoncture économique qui touche ces gouvernements?

Au Canada, il suffit de penser à la récession économique précédente pour constater que les gouvernements sont prêts à prendre des mesures directes et draconiennes à l'égard des syndicats. Il ne s'agissait pas d'un choix idéologique: le gouvernement néo-démocrate de Bob Rae en Ontario, de 1990 à 1995, est devenu impopulaire auprès des syndicats provinciaux (habituellement des alliés) après avoir pris des mesures considérées comme draconiennes contre les syndicats.¹⁰

Outre les exemples de Postes Canada et de l'État du Wisconsin, on constate une tendance constante dans le monde à priver les travailleurs de droits et d'avantages sociaux obtenus par la négociation entre les gouvernements et les syndicats. Par exemple :

- La Grèce est en voie de réduire de 15 % les salaires des fonctionnaires, de repousser l'âge de la retraite et de réduire les prestations de maladie et de sécurité sociale afin de maîtriser son déficit.¹¹
- Au Royaume-Uni, où il est prévu de supprimer 350 000 postes dans la fonction publique d'ici 2015, l'économiste en chef du Chartered Institute of Personnel and Development, John Philpott, avertit que « la grande sécurité d'emploi et les régimes relativement généreux de rémunération et d'avantages sociaux dont jouissent les travailleurs du secteur public seront bientôt choses du passé »¹²
- La France, pour sa part, repousse l'âge de la retraite et remet en question le droit de grève pour certaines professions.¹³

Compte tenu de mesures si radicales de l'État partout dans le monde et de la baisse perçue de popularité des syndicats, comment faudrait-il évaluer l'utilité de ceux-ci?

⁷ « CAW 'satisfied' with Air Canada deal: Lewenza » CTV.ca News Staff. 16 juin 2011

⁸ Nicole Mordant. « Air Canada, CAW in pension compromise; strike over » Reuters. 16 juin 2011

⁹ Michael Cooper et Katherine Seelye « Wisconsin Leads Way as Workers Fight State Cuts », New York Times 18 février 2011

¹⁰ Wikipédia : contrat social (Ontario) dernière mise 22 juillet 2011

¹¹ « Greek government austerity measures », BBC News, 30 juin 2011

¹² « 'Huge job cuts' for public sector », BBC News, 16 juin 2009

¹³ Crispian Balmer et Jean-Baptiste Vey « France raises retirement age », Globe and Mail, 16 juin 2010

1.1 LES ENTREPRISES ONT-ELLES RAISON DE SE PLAINDRE?

On accuse les syndicats d'empêcher les entreprises de croître et d'étouffer les investissements. Dans la conjoncture économique actuelle, il va de soi que chacun doit faire des concessions. Mais, compte tenu des chiffres, ces plaintes sont-elles justifiées?

Michael Cembalest, l'agent des investissements en chef de J.P. Morgan Chase, a déclaré ce qui suit dans le numéro du 11 juillet 2008 de son compte rendu régulier *Eye on the Market* à ses clients du secteur bancaire privé : « La rémunération des travailleurs aux É.-U. se situe actuellement à son plus bas niveau depuis 50 ans par rapport tant aux ventes des entreprises qu'au PIB des É.-U. »¹⁴

Les bénéfices des entreprises aux États-Unis sont à leur niveau le plus élevé depuis 1960, selon le compte rendu, malgré les graves problèmes économiques qui touchent ce pays sous la forme de récession.

Ainsi donc, comment peut-on concilier bénéfices record et récession? Un examen approfondi de plusieurs facteurs économiques s'impose pour comprendre comment cette situation peut se produire. Ces facteurs sont notamment :

- la répartition de la richesse;
- la rémunération des travailleurs et des cadres de direction;
- les taux d'imposition des grandes entreprises

Avant d'entreprendre une étude de rentabilisation, il importe de prendre d'abord conscience de certaines tendances économiques qui touchent les entreprises et les travailleurs dans la société d'aujourd'hui, en particulier la façon dont la richesse est répartie dans notre société.

Pour faire le meilleur choix, il faut comprendre comment ces facteurs influent sur les décisions et quelles seront les incidences de chacune des options présentées.

A. LES CHIFFRES EN PÉRIODE DE RÉCESSION : LA RÉPARTITION DE LA RICHESSE

La récession économique actuelle qui sévit à l'échelle mondiale a débuté en décembre 2007 et s'est particulièrement aggravée en septembre 2008. Elle est caractérisée par une forte baisse du commerce international et une forte hausse du chômage.

Entre 1989 et 2007, avant le début de la récession, nous constatons les statistiques suivantes¹⁵ :

- 56 % de toute la croissance du revenu est allée à la tranche de 1 % des ménages les plus riches;
- 16 % est allée à la tranche inférieure de 90 % des ménages.

¹⁴ Michael Cembalest. *Eye on the Market.* J.P. Morgan Chase 11 juillet 2011

¹⁵ Lawrence Mishel et Heidi Shierholz « The sad but true story of wages in America », Economic Policy Institute, 15 mars 2011

Toutefois, depuis 2007, voici ce qui s'est produit¹⁶ :

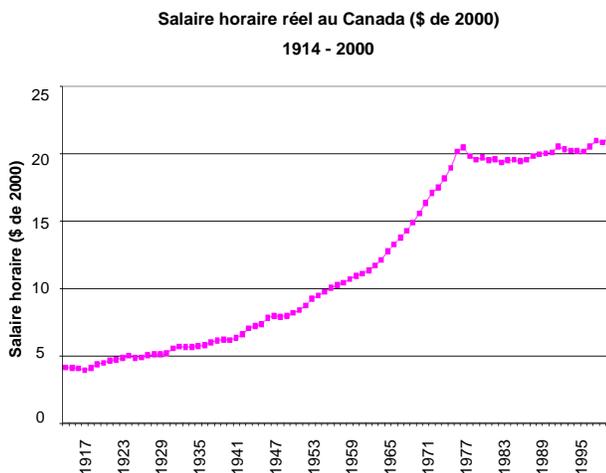
- les bénéficiaires des entreprises s'établissent à 22 % au-dessus de leur niveau d'avant la récession;
- la rémunération totale des travailleurs du secteur des entreprises se situe à 3 % en-dessous de leur niveau d'avant la récession.

On invoque couramment que cette disparité dans la rémunération est attribuable aux hausses salariales « sans retenue » que les syndicats ont obtenues grâce à la négociation collective¹⁷.

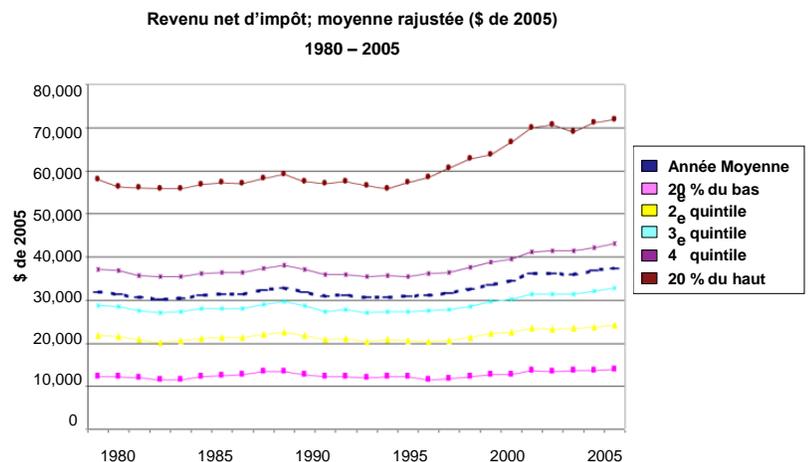
Mais, est-ce vraiment le cas?

B. LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS, L'ECART DE REVENU ET LA PRODUCTIVITE

Des données de Statistique Canada révèlent que les salaires réels au Canada ont à peine augmenté depuis la fin des années 1970, comme l'illustrent les graphiques 3 et 4.



Graphique 3



Graphique 4

Ces données témoignent de l'absence de tout gain réel de rémunération pour les travailleurs canadiens en plus de trois décennies. En moyenne, les employeurs ne paient pas plus de salaires qu'il y a 30 ans.

Entre 1980 et 2005, le revenu médian des travailleurs à temps plein canadiens n'a augmenté que de 53 \$ par année.¹⁸

¹⁶ Lawrence Mishel et Heidi Shierholz « The sad but true story of wages in America », Economic Policy Institute, 15 mars 2011

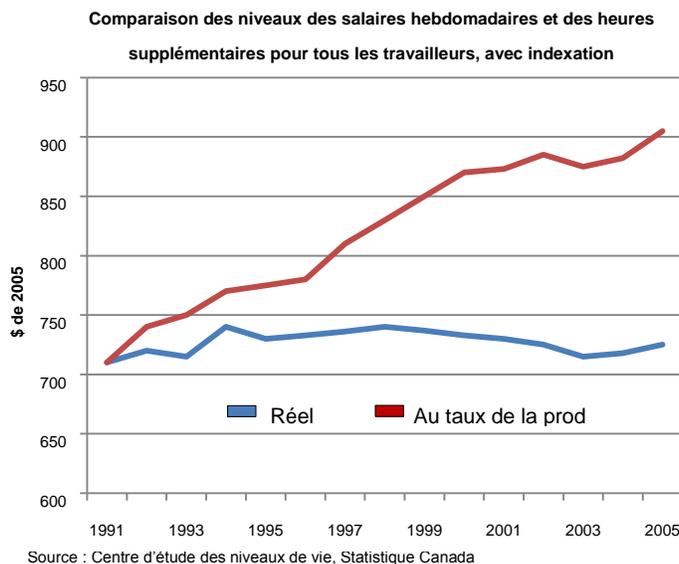
¹⁷ « Laura Jones. "Union greed in disguise: 'Living wage' shuts out small business." » CFIB's The Province. 3 juin 2010

¹⁸ Statistique Canada Thèmes de diffusion du Recensement de 2006

Au cours de la même période de stagnation des salaires, toutefois, la productivité a augmenté exponentiellement, contribuant ainsi à la croissance économique.

Avant les années 1980, les gains de productivité et les salaires des travailleurs étaient plus étroitement reliés; le revenu des travailleurs augmentait proportionnellement à la hausse de leur production horaire.

Comme l'illustre le graphique 5, les salaires n'ont pas suivi le rythme de la productivité. Le salaire horaire du travailleur médian n'a augmenté que de 10,1 % entre 1979 et 2009, mais la productivité, elle, a augmenté de 80 %.¹⁹



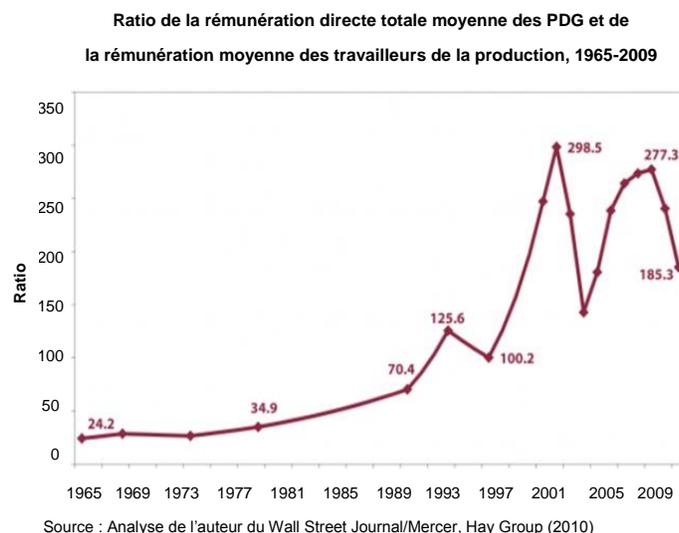
Graphique 5

C. LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DE DIRECTION ET LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES

Parallèlement à cette hausse de productivité, la rémunération des cadres de direction augmente constamment, comme l'illustre le graphique 6 du Economic Policy Institute.²⁰

Un rapport du Centre canadien de politiques alternatives portant sur la rémunération des cadres de direction révèle que les 100 PDG les mieux payés au Canada ont touché en moyenne 7,3 millions de dollars en 2008. C'est 174 fois plus que le salaire moyen canadien; autrement dit, les 100 PDG les mieux payés au Canada gagnent plus, à leur premier jour de travail, que ce que gagne le travailleur moyen durant toute l'année.²¹

Comme les salaires des travailleurs en Amérique du Nord prennent radicalement du retard sur les gains de productivité, la rémunération augmente de plus en plus à l'extrémité supérieure de l'échelle du revenu. Le projet Growing Gap de 2007 du Centre canadien de politiques alternatives a constaté que la part des revenus totaux allant à la tranche de 10 % des familles les plus riches a fortement augmenté de 23 % à la fin des années 1970 à près de 30 % en 2004.



Graphique 6

¹⁹ Lawrence Mishel et Heidi Shierholz « The sad but true story of wages in America », Economic Policy Institute, 15 mars 2011

²⁰ « The State of Working America », Economic Policy Institute, 2010

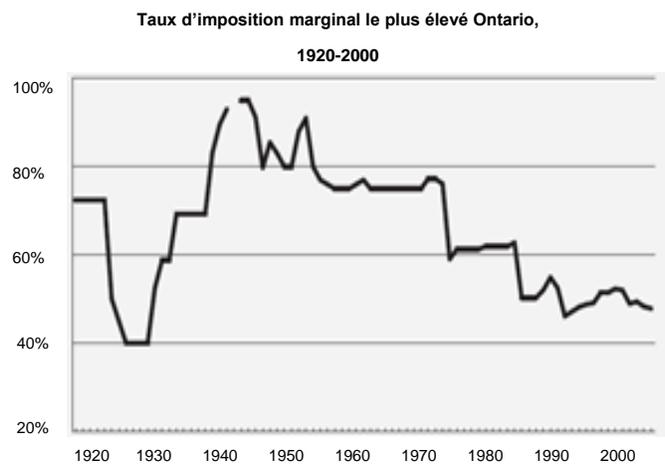
²¹ Centre canadien de politiques alternatives, « Recession-Proof: Canada's 100 best paid CEOs », janvier 2011

Pour aggraver davantage l'écart de revenu, le taux d'imposition marginal le plus élevé au Canada a radicalement baissé au cours des 40 dernières années, comme l'illustre le graphique 7²².

De fait, le Canada dispose du taux d'imposition des entreprises le plus bas des pays du G7²³ :

Les taux d'imposition des entreprises ont baissé de 29 % à 16,5 % au cours des 20 dernières années, et il est prévu que ces taux seront réduits à 15 % en 2012.²⁴ Par conséquent, il est prévu que la part des programmes du gouvernement fédéral provenant de l'impôt sur les bénéficiaires des entreprises baissera à 12 % d'ici 2015, en comparaison de 21 % en 2000²⁵.

Les entreprises et les personnes dont le revenu est le plus élevé paient le taux d'imposition marginal le moins élevé des 75 dernières années tandis que le Canada s'endette de plus en plus et que les services essentiels de l'État, notamment la santé, l'éducation et les infrastructures, voient leur financement diminuer.



Source: "The Rise of Canada's Richest 1%", Centre canadien de politiques alternatives

Graphique 7

Les grandes entreprises se plaignent d'augmentations sans retenue des salaires et d'avantages sociaux des travailleurs syndiqués au cours de cette période difficile sur le plan financier. Compte tenu de ce qui suit, est-ce vraiment le cas?

- la capacité de l'économie à produire davantage de biens et de services n'a pas entraîné de hausse de rémunération pour les travailleurs;
- les travailleurs travaillent de manière plus productive que jamais auparavant contre une part moindre de la richesse;
- les cadres de direction des entreprises ont absorbé les gains de cette productivité accrue;
- les entreprises continuent de jouir de taux d'imposition plus faibles.

Selon les données statistiques économiques, les choses ne vont pas si mal pour les grandes entreprises. Ont-elles le droit de se plaindre de la façon dont les syndicats influent sur leur résultat net? Voilà une question à prendre en considération dans notre examen des syndicats.

²² « The Rise Of Canada's Richest 1%, Armine Yalnizyan », Centre canadien de politiques alternatives, décembre 2010

²³ Ministère des Finances du Canada : « Le Canada disposera en 2010 du plus faible taux global d'imposition sur les nouveaux investissements des entreprises parmi les pays du G7 », 2 janvier 2010

²⁴ Jim Stanford. "Having Their Cake and Eating It Too: Business Profits, Taxes, and Investment in Canada: 1961 Through 2010." Economic Policy Institute. 13 avril 2011

²⁵ Carol Furlong, présidente, Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees.

2. L'ANALYSE DE CAS

2.0. LES BESOINS ET LES RÉSULTATS SOUHAITÉS

Dans un scénario idéal, l'économie croît, les gouvernements ont des excédents, les entreprises sont rentables, les actionnaires font plus d'argent et les travailleurs sont satisfaits de leurs conditions de travail, y compris les salaires, les avantages sociaux et un milieu de travail sain.

Dans un scénario idéal, les travailleurs comme les propriétaires d'entreprises fonctionnent de concert en vue d'atteindre des objectifs communs et indépendants (richesse, santé, bonheur, avantages sociaux).

A. LES ENTREPRISES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL ACCEPTABLES

Aucune entreprise n'a intérêt à avoir des effectifs malheureux. Par extension, lorsqu'un État a une population active malheureuse, il risque de perdre son autorité ou s'expose à de l'agitation sociale massive. Un écart radical entre les riches et les pauvres aboutit à des conflits sociaux du genre de ceux dont on a récemment été témoins en Égypte et partout au Moyen-Orient. Des millions de manifestants sont descendus dans la rue pour dénoncer leurs conditions de travail. Voilà un exemple frappant de ce qui se produit lorsque cette autorité est compromise.

Il est facilement avéré que les révolutions populaires ne surviennent pas en période de richesse socio-économique, mais qu'elles sont plutôt occasionnées par des conditions sociales et économiques difficiles.

**Attirer et conserver
ses employés = Entreprise
prospère**

Il est intéressant de constater qu'un certain nombre d'articles et d'études ont été publiés récemment sur les efforts des entreprises visant à attirer et à conserver leurs employés. Ces entreprises sont habituellement prospères, bien établies et/ou des

étoiles montantes dans leurs domaines. Elles comprennent l'importance de faire en sorte que leurs employés soient satisfaits de leurs emplois²⁶.

D'autres entreprises moins prospères se plaignent du coût élevé de la main-d'œuvre et des revendications de leurs employés.

L'idéal consiste à trouver un équilibre, un système organisé dans lequel les travailleurs reconnaissent leurs employeurs et leur gouvernement comme étant l'autorité légitime au service tant de leurs propres intérêts que de ceux des travailleurs. Il en résulte aussi des économies stables, productives et prospères.

B. LES EXIGENCES DU TRAVAILLEUR OU DE LA TRAVAILLEUSE RAISONNABLE

Les travailleurs se rendent au travail chaque jour avec des objectifs. Dans un scénario idéal, ils peuvent s'attendre plus ou moins à ce qui suit :

²⁶ MetLife, 9^e Étude annuelle des tendances des avantages sociaux des employés

- une juste rémunération pour services rendus;
- un projet stimulant, appréciable, auquel ils peuvent croire;
- l'excitation qui résulte de la concurrence ou de l'achèvement efficace des tâches;
- peut-être un peu d'esprit d'équipe et de camaraderie;
- un sentiment de satisfaction professionnelle.

On s'attend à un climat d'équité, dans lequel les travailleurs et les employeurs s'efforcent d'atteindre ces idéaux fondamentaux. Même si un lieu de travail paradisiaque est une utopie, on n'en reconnaît pas moins que ces objectifs existent et qu'ils constituent une réelle préoccupation pour les travailleurs.

C. LES ENTREPRISES ET LES BÉNÉFICES

Bénéfices n'est pas un mot à proscrire. Les bénéfices font partie de notre système et sont, pour bon nombre, la principale force motrice qui les anime.

Cependant, les critiques du mouvement ouvrier ont souvent déclaré que de bonnes conditions de travail et bénéfices sont en contradiction absolue. Or, c'est absolument faux: certaines entreprises (comme Microsoft et Google) offrent à leurs employés ce qu'on pourrait qualifier d'excellentes conditions de travail²⁷.

Il est possible d'obtenir et de maintenir des bénéfices dans un milieu où les employés sont traités avec équité.

Alors, pourquoi a-t-on besoin de syndicats?

- Les propriétaires et les chefs d'entreprises n'ont pas tous la clairvoyance ou la formation voulues pour créer et promouvoir de bonnes conditions de travail pour leurs employés.
- Les employés individuels ne disposent habituellement pas de ressources ou des aptitudes voulues pour négocier pour leur propre compte – une voix collective accroît leur crédibilité et leur capacité d'effectuer des changements.
- Les syndicats ont réussi à influencer sur les changements sociaux; leur absence créerait un vide à cet égard et un risque d'agitation sociale.

2.1. LES OPTIONS POUR L'AVENIR

Pour l'examen de la valeur des syndicats dans le contexte des besoins et des résultats souhaités ci-dessus, nous prendrons en considération des scénarios différents où, d'une part, les syndicats continuent de jouer un rôle dans la société et où, d'autre part, les travailleurs n'ont plus de droits.

²⁷ « Playful perks propel Google to top of Fortune's 100 best places to work », Wall Street Journal, 8 janvier 2007

2.01 QUELQUES MOTIFS POUR ABOLIR LES SYNDICATS

Le principal argument contre le syndicats, c'est qu'ils défendent les intérêts de leurs membres, mais qu'ils le font au détriment des employeurs et de l'économie en général.

Cet argument se fonde sur les motifs suivants :

- Les syndicats rendent les entreprises moins compétitives à cause de coûts plus élevés de la main-d'œuvre et les travailleurs syndiqués deviennent complaisants du fait qu'ils se sentent à l'abri de congédiement et de réprimandes.
- Il existe un risque accru d'arrêt de travail (grèves, moyens de pression au travail).
- Les syndicats bloquent efficacement les lois du gouvernement qui ne s'inscrivent pas dans leur mandat.

Compte tenu du déclin de l'affiliation syndicale et de l'accroissement de la protection de l'emploi en vertu de la loi, on remet de plus en plus en question l'utilité et la nécessité des syndicats.

A. LES SYNDICATS RENDENT LES ENTREPRISES MOINS COMPÉTITIVES

Il s'agit d'un important argument contre les syndicats – ils nuisent au processus de la concurrence naturelle de l'économie. L'économiste et lauréat du prix Nobel Milton Friedman fait remarquer qu'« une objection majeure contre une économie libre est précisément qu'elle apporte aux gens ce qu'ils veulent au lieu de ce qu'un certain groupe pense qu'ils devraient vouloir »²⁸.

Les syndicats en sont un bon exemple.

On soutient que le fait de donner trop de sécurité et de rémunération rendrait effectivement les employeurs moins compétitifs dans le marché :

- Les entreprises ne sont pas libres de prendre les décisions qu'elles jugent nécessaires à leur propre avantage concurrentiel ou survie sans consulter leur syndicat; le capitalisme en souffre et le marché n'est pas libre de prendre ses décisions naturelles.
- Il arrive que leurs décisions finales ne soient pas celles qui conviennent le mieux du point de vue économique.
- Les consommateurs doivent payer des prix gonflés pour faire contrepoids à des employés inférieurs à la norme.
- Les syndicats peuvent effectivement faire en sorte que la priorité soit accordée aux besoins des employés de préférence aux besoins futurs de l'entreprise.

²⁸ Milton Friedman, « Capitalism and Freedom », Chicago : U of Chicago Press, 1962

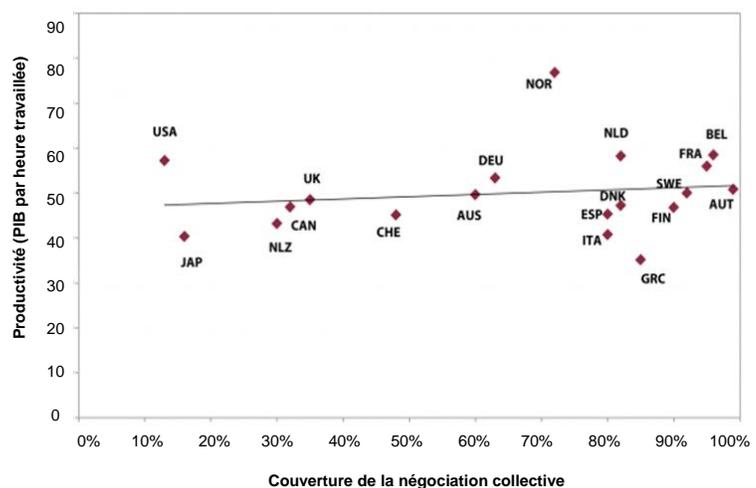
Certains critiques font même valoir que les travailleurs qui sont représentés par un syndicat peuvent devenir complaisants dans leurs postes. Sans risque de réprimande sévère ou de cessation d'emploi, les incitatifs à la productivité n'existent peut-être pas – et les travailleurs peuvent en profiter.

Par contraste avec cette critique courante, de nombreuses études ont révélé que les employés syndiqués ont tendance à être plus productifs, en moyenne²⁹. Selon une étude de Brown et Medoff, « les établissements syndiqués sont environ 22 % plus productifs que ceux qui ne le sont pas »³⁰. De fait, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a constaté une corrélation positive entre la couverture de la négociation collective et la productivité économique, comme l'illustre le graphique 8.

Bien que la corrélation ne reflète pas nécessairement la causalité, les économies dont les taux de syndicalisation sont le plus élevés dans le monde, notamment l'Allemagne et les pays scandinaves, jouissent de taux élevés de rendement économique et de productivité des travailleurs.

Il existe un compromis inhérent pour l'employeur : garder ses employés heureux grâce à la sécurité, aux avantages sociaux et à la rémunération, ou risquer de les perdre et de voir la productivité baisser. La plupart des employeurs tentent de trouver un équilibre entre les deux afin de conserver leurs employés et de continuer à produire des bénéfices.

Couverture de la négociation collective par rapport à la productivité



Source : Venn (2009), Document de travail et Panorama de la société de l'OCDE (2009), le Conference Board et Groningen Growth and Development (2009)

Graphique 8

Les efforts de l'État (par exemple, les commissions provinciales des normes du travail) ont aidé à trouver plus facilement cet équilibre et à le maintenir.

B. L'ACCROISSEMENT DU RISQUE D'ARRÊT DE TRAVAIL

Un des principaux outils dont les syndicats disposent est la menace de recourir à des arrêts de travail. Les syndicats utilisent la grève comme moyen de pression sur l'employeur.

La perception existe que les arrêts de travail sont beaucoup plus nombreux lorsqu'un syndicat représente les travailleurs. Les grèves nuisent à l'économie en général pour la bonne raison que le travail reste en

²⁹ Voir Doucouliagos et Laroche 2003 pour un aperçu de 73 études statistiquement indépendantes

³⁰ Charles Brown et James L. Medoff, « Trade Unions in the Production Process », *Journal of Political Economy*, vol. 86, n° 3 (juin 1978): 355–378

suspens. Les entreprises souffrent beaucoup suite aux grèves et pourraient être obligées de faire beaucoup de compromis pour simplement garder leurs employés au travail. Par exemple, selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, la grève de 2011 à Postes Canada aurait coûté jusqu'à 250 \$ par jour aux petites et moyennes entreprises³¹.

Les grèves générales et les arrêts de travail sont souvent le résultat d'un profond désaccord entre deux parties concernant un enjeu d'importance, aucune ne voulant bouger. Cependant, lorsque les deux parties sont plus ouvertes au compromis, il est possible d'éviter de telles situations.

En outre, l'employeur a intérêt à collaborer avec le syndicat pour régler les problèmes avant d'en arriver au stade de la grève. Plus longtemps le bien ou le service de l'entreprise n'est ni produit ni offert aux consommateurs, plus grand est le risque que le produit d'un concurrent s'empare de cette part du marché. Par exemple, un an après la grève d'OC Transpo à Ottawa, l'achalandage du transport en commun était encore 2 % de moins qu'avant la grève³². Il y va de l'intérêt de l'employeur de s'efforcer de régler les arrêts de travail avant qu'ils ne se produisent.

C. LE BLOCAGE DE LOIS

Les syndicats peuvent être des groupes très organisés et puissants, capables de faire du lobbying pour ou contre des lois à divers paliers de gouvernement. Ils ont beaucoup de poids à cause du nombre de travailleurs qu'ils représentent et ils ont la capacité d'exercer des pressions sur le gouvernement.

Les syndicats ont prouvé qu'ils sont disposés à bloquer certaines lois qu'ils jugent ne pas convenir à leurs membres ou à l'ensemble des travailleurs. Ce pouvoir de blocage nuit aux projets de loi qui seraient importants pour l'économie ou la société en général.

Toutefois, si les décideurs sont disposés à collaborer avec les syndicats, il est possible d'éviter complètement de telles situations – et, de fait, la même organisation et le même pouvoir qui seraient utilisés pour bloquer une politique ou une loi peuvent servir à en appuyer une autre.

2.02 QUELQUES MOTIFS POUR CONSERVER LES SYNDICATS

Il existe toutes sortes de syndicats, de petites organisations et des grandes, comme de puissants groupes d'intérêts comptant des milliers de membres. Cette diversité favorise la représentation adaptable des travailleurs en fonction de situations particulières. Au fil du temps, un grand nombre de réalisations ont été le fruit d'activités syndicales directes, de petits griefs jusqu'à l'action politique à grande échelle.

Le mouvement ouvrier, en particulier les syndicats de travailleurs, a réussi à négocier l'organisation du lieu de travail pour le mieux. Dès la fin des années 1800, au cœur de la révolution industrielle, les travailleurs ont commencé à exiger certains droits et privilèges. Aujourd'hui, les travailleurs jouissent d'une protection et de droits en vertu de la loi. Ces accomplissements sont le fruit des combats et de la détermination des syndicats pour améliorer les conditions de travail.

³¹ Sharon Singleton, « Postal Strike May Cost Business \$250 a day », QMI Agency, 4 juin 2011

³² « A year after Transpo Strike, bus ridership down », CBC News, 10 décembre 2009

Voici quelques-uns de ces accomplissements :

- la capacité de s'associer – les travailleurs ont dû se battre pour obtenir le droit de constituer des syndicats;
- la journée de travail de huit heures et le salaire minimum – adoptés pour la première fois au Canada en 1918;
- le droit de refuser un travail dangereux et l'indemnisation des accidentés du travail – une norme visant à améliorer la sécurité au travail;
- la parité salariale – à travail égal, salaire égal pour les hommes et les femmes;
- les régimes de pension de retraite de l'État – la possibilité d'économiser en vue de la retraite;
- le régime d'assurance-maladie – un meilleur accès aux services médicaux;
- le régime d'assurance-emploi – la garantie de rester solvable malgré la perte de son emploi;
- le congé de maternité – le droit de prendre un congé prolongé pour s'occuper de ses enfants.

Les syndicats ont de profonds antécédents de défense d'intérêts et ils ont réussi à améliorer la vie des travailleurs depuis bien au-delà d'un siècle.

Ce point du moins n'est pas contesté. Cependant, de concert avec la perception négative que l'on se fait actuellement des syndicats, ainsi que des motifs pour abolir les syndicats exposés ci-dessus, nous pourrions aussi examiner les motifs pratiques pour conserver les syndicats aujourd'hui. Les défenseurs du maintien des syndicats invoquent les motifs suivants pour justifier l'utilité des syndicats dans l'avenir :

- il y a effectivement moins d'arrêts de travail, et il est plus facile de négocier des conventions avec une seule voix en comparaison de plusieurs;
- la sécurité de la rémunération équilibre la relation entre les travailleurs et les propriétaires;
- les syndicats continuent de préconiser des conditions de travail plus sûres;
- la sécurité au travail mène à l'innovation;
- les syndicats se trouvent dans la position financière voulue pour promouvoir le changement social;
- Les syndicats donnent aux travailleurs un moyen de se faire entendre au sujet des politiques du gouvernement.

Les sections qui suivent examinent chacun de ces motifs plus en détail.

A. LE NOMBRE DE CAS D'ARRÊTS DE TRAVAIL EST RÉDUIT

Les frais de transaction de la négociation d'un contrat particulier avec chaque travailleur ou travailleuse gonfleraient les coûts en comparaison de la négociation collective. Il y a là une corrélation directe avec la réduction du nombre d'arrêts de travail.

Bien que les comptes rendus dans les médias exagèrent les perturbations occasionnées par les mesures de grève, des données de Statistique Canada confirment que l'incidence d'arrêts de travail attribuables à

l'agitation ouvrière a radicalement chuté depuis 1980, comme l'illustre le graphique 9. La réalité, c'est que près de 97 % des conventions collectives sont conclues sans arrêt de travail³³.

Cette situation, à savoir, que les négociations collectives sont négociées sans arrêt de travail, est productive pour l'économie dans son ensemble.

B. LA SÉCURITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ENTRAÎNE UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LES TRAVAILLEURS ET LES PROPRIÉTAIRES

L'empressement de la population à condamner les travailleurs syndiqués est peut-être attribuable en grande partie à l'écart croissant dans les salaires et avantages sociaux qu'ils ont négociés. De nombreuses études ont démontré que, tout bien considéré, le travailleur syndiqué ou la travailleuse syndiquée en Amérique du Nord gagnera de 10 % à 25 % de plus que son homologue non syndiqué³⁴.

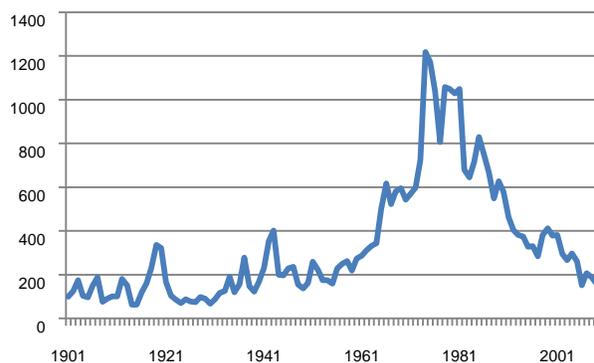
Une comparaison des travailleurs syndiqués par rapport aux travailleurs non syndiqués par le Congrès du Travail du Canada³⁵ révèle que les travailleurs syndiqués au Canada :

- gagnent plus de 5 \$ l'heure de plus;
- sont beaucoup plus susceptibles d'être protégés par un régime d'assurance-maladie (57 %), soins dentaires (53 %) ou vie/invalidité (53 %) à garantie supplémentaire;
- sont plus de deux fois aussi susceptibles d'avoir un régime de pension de retraite financé par l'employeur;
- gagnent plus de temps de congé annuel.

Les syndiqués aux États-Unis gagnent eux aussi plus que les travailleurs non syndiqués. Entre 2004 et 2007, les salaires des travailleurs syndiqués étaient en moyenne de 11,3 % plus élevés que ceux des travailleurs non syndiqués³⁶. Les travailleurs syndiqués en Amérique sont également 28,2 % plus susceptibles que les travailleurs non syndiqués d'être protégés par un régime d'assurance-maladie financé par l'employeur et 53,9 % plus susceptibles d'être protégés par un régime de pension de retraite financé par l'employeur.

En outre, des travaux de recherche³⁷ révèlent que la syndicalisation améliore la rémunération non seulement pour les travailleurs syndiqués mais également pour tous les employés par :

Grèves et lock-out par année au Canada



Source: Statistique Canada

Graphique 9

³³ « Les syndicats en faits », site Web des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce Canada

³⁴ Stéphane Renaud, « Unions and wages in Canada: A review of the literature », Association canadienne des relations industrielles, 1997

³⁵ « L'avantage syndical », Congrès du Travail du Canada

³⁶ « Unions Are Good for the American Economy », Centre for American Progress Action Fund, 18 février 2009

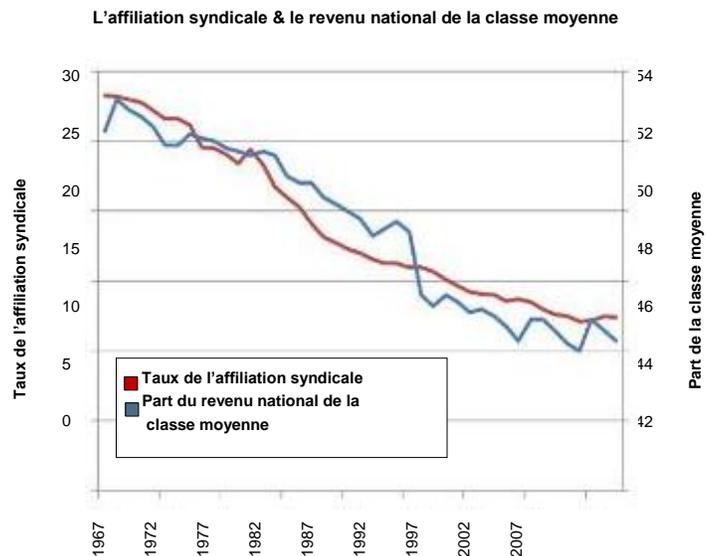
³⁷ James T Bennett et Bruce E. Kaufman, « What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective », 2007

- l'augmentation de la rémunération des travailleurs non syndiqués dans des emplois et des industries à forte présence syndicale, ce qui incite les employeurs non syndiqués à se rapprocher des normes syndicales;
- la réduction des inégalités de revenu au sein de l'entreprise syndiquée, comblant ainsi les écarts entre les employés peu rémunérés et ceux qui sont bien rémunérés.

La réduction des inégalités de revenu dans la société en général contribue à garder les travailleurs heureux et productifs.

La classe moyenne est beaucoup plus forte lorsque les travailleurs se regroupent en syndicats. Comme l'illustre le graphique 10, la forte baisse du nombre de travailleurs syndiqués depuis 40 ans a été associée à une baisse tout aussi marquée de la part du revenu national revenant à la classe moyenne.

Entre 1947 et le début des années 1970, le tiers de tous les travailleurs américains ont joint les rangs de syndicats. Au cours de la même période, le revenu familial médian a plus de doublé, la productivité a augmenté de 2,9 % par année et la production économique de l'Amérique a presque triplé.³⁸



Graphique 10

La conclusion qui se dégage de ces données, c'est que la syndicalisation stabilise le revenu de la classe moyenne et qu'ainsi un beaucoup plus grand nombre de citoyens sont satisfaits de leur revenu, ce qui les rend des travailleurs productifs.

C. LES SYNDICATS PRÉCONISENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS SÛRES

Dans les discussions concernant la pertinence continue du syndicalisme, il est monnaie courante pour les critiques de faire valoir que les syndicats ont joué dans le passé un rôle important dans les améliorations apportées en matière de santé et de sécurité, mais que ce rôle est aujourd'hui devenu inutile. La sécurité au travail reste toutefois intimement liée à la syndicalisation.

Une étude des ministères canadiens du Travail a constaté que les comités de santé et de sécurité appuyés par les syndicats ont « d'importantes incidences sur les taux d'accidents avec blessures »³⁹. Une étude de la London School of Economics a révélé que, lorsqu'un syndicat est présent en milieu de

³⁸ David Madland et Karla Walter, « Report: As Union Membership Rates Decrease, Middle Class Incomes Shrink », Centre for American Progress Action Fund, 20 janvier 2011.

³⁹ « CUPE can make your work safer », site Web du Syndicat canadien de la fonction publique, 23 août 2000

travail, le taux d'accidents avec blessures est de 24 % moins élevé que s'il n'y a pas de syndicat⁴⁰. Une plus grande sécurité est non seulement avantageuse pour la santé des travailleurs et l'efficacité organisationnelle, mais elle prévient également les blessures et aide à réduire les coûts liés aux soins de santé à l'échelle nationale.

La plupart des conventions collectives contiennent des dispositions visant à améliorer les normes de sécurité pour les employés. Cela réduit le nombre d'absences du travail par suite de blessure et, par ricochet, améliore l'efficacité organisationnelle.

D. LES SYNDICATS MÈNENT À L'INNOVATION

Certains soupçonnent que les syndicats nuisent à la capacité de l'entreprise de créer de nouveaux ou de meilleurs produits, principalement en entravant la capacité de l'employeur de contrôler le lieu de travail et en préconisant des inefficiences qui n'ont plus leur place dans le marché mondial très compétitif d'aujourd'hui.

Cette hypothèse a toutefois été réfutée par l'étude de Scott Walworth portant sur l'innovation dans le marché canadien. Selon Walworth, « on a constaté que la présence d'un syndicat n'a qu'une faible incidence positive sur la capacité d'une entreprise d'innover en matière de nouveaux produits »⁴¹.

Dans un lieu de travail non syndiqué, où les intérêts des travailleurs et ceux de la direction sont distincts, l'innovation peut être restreinte pour les motifs suivants :

- du fait du peu de collaboration entre les travailleurs et la direction, l'échange d'information peut être limité;
- les travailleurs et les cadres de direction peuvent considérer leurs objectifs comme distincts les uns des autres, ce qui rend l'innovation moins probable.

La rémunération fondée sur l'ancienneté, contrairement à la rémunération fondée sur le mérite, peut encourager des comportements plus à risque liés à l'innovation, selon l'étude. Lorsque la distinction entre la rémunération et la productivité est clairement établie, le travailleur ou la travailleuse a la garantie de subir moins de conséquences financières s'il/elle met de l'avant des idées novatrices susceptibles de nuire à la productivité du travail immédiate.

E. LES SYNDICATS FONT LA PROMOTION DU CHANGEMENT SOCIAL

Les syndicats se trouvent dans une position unique dans le marché du travail pour préconiser le changement social. Étant donné qu'ils sont bien structurés et qu'ils disposent d'une assise financière, les syndicats sont la voix de l'action sociale pour les enjeux en matière de travail.

⁴⁰ Adam Litwin, « Trade unions and industrial injury in Great Britain », document de discussion de la London School of Economics, août 2000

⁴¹ Scott Walsworth, « What Do Unions Do to Innovation? », *Industrial Relations*, vol. 65, n° 4, 2010

Les syndicats perçoivent des cotisations de leurs membres, étant entendu qu'en leur qualité d'organisations de travailleurs, ils ont pris l'engagement d'améliorer les conditions de travail de leurs membres et de l'ensemble des travailleurs. Cette assise financière leur permet de promouvoir des enjeux qu'ils considèrent comme importants pour leurs membres et de faire campagne en leur faveur. Voici quelques enjeux importants que les syndicats ont défendus au fil des ans :

- la parité salariale;
- l'indemnisation des accidentés du travail;
- les pensions;
- l'assurance-maladie;
- l'assurance-emploi;
- le congé de maternité.

Les syndicats jouissent de cette puissance financière pour constamment faire en sorte que les intérêts de leurs membres restent pertinents et pour promouvoir des améliorations. Ces enjeux seront toujours d'actualité.

F. LES SYNDICATS DONNENT AUX TRAVAILLEURS UN MOYEN DE SE FAIRE ENTENDRE AU SUJET DES POLITIQUES DU GOUVERNEMENT

Les groupes d'entreprises ont influé sur bon nombre de politiques et de lois favorables aux entreprises qui suppriment les obstacles au commerce, réduisent les fardeaux fiscaux et protègent les intérêts des entreprises. Ces mesures accroissent probablement la capacité des entreprises canadiennes de livrer concurrence dans le marché mondial en offrant une main-d'œuvre meilleur marché, des incitatifs fiscaux et d'autres concessions, mais elles exercent des pressions à la baisse négatives sur l'emploi, les salaires et les recettes fiscales nationales. En dernière analyse, il en résulte de l'érosion des niveaux de vie des travailleurs canadiens.

Les syndicats offrent une voix alternative en matière de politiques dans ce sens qu'ils font valoir que, si les entreprises veulent faire affaires au Canada, elles doivent contribuer au mieux-être social de notre pays, notamment en créant des emplois, en versant une rémunération et des avantages sociaux adéquats et en payant leur juste part d'impôts à l'appui des infrastructures sociales.

3. RECOMMANDATION ET JUSTIFICATION

Deux choix possibles existent : soit que les syndicats continuent de jouer un rôle de chef de file dans la défense des droits et des avantages sociaux des travailleurs, soit qu'ils disparaissent lentement.

Les syndicats défendent énergiquement le premier choix. Les critiques du mouvement ouvrier optent pour le second et font valoir que les syndicats ont perdu leur pertinence.

Les syndicats au XXI^e siècle

	Continuent de jouer un rôle	Disparaissent lentement
Négociations salariales	La négociation collective continue de faire partie du processus.	Négociations individuelles ou décisions arbitraires de l'employeur.
Arrêts de travail	Il continue d'y en avoir dans certains cas, mais la tendance révèle qu'il en survient moins souvent à l'heure actuelle.	Il en surviendra beaucoup moins souvent, mais, le cas échéant, ils seront beaucoup plus véhéments.
Bénéfices des entreprises	Les entreprises bien gérées continueront d'avoir des bénéfices, l'employeur et les travailleurs étant bien décidés à travailler d'arrache-pied pour y parvenir.	Certaines entreprises réduiront les droits des travailleurs, ce qui veut dire que les bénéfices augmenteront à court terme – mais il ne s'agit pas d'une situation durable.
Conservation des employés	Les employés satisfaits de leurs conditions de travail conservent plus longtemps leurs postes.	Les employés mécontents changent plus souvent d'emplois.
Paix sociale	Les syndicats défendent les aspirations des travailleurs – moins de risque de mouvements spontanés et plus violents.	Les droits des travailleurs ne sont pas protégés, ce qui veut dire que les problèmes continuent de s'aggraver jusqu'à ce que la situation dégénère.
Changement social	Les syndicats ont été au premier rang de quelques-uns des plus importants changements sociaux – grâce à leur grand nombre et à leur force.	Sans les syndicats, il est peu probable que les particuliers disposent des ressources et de la force voulues pour prendre la direction de ces changements avec efficacité et en temps opportun.

Compte tenu des éléments de preuve ci-dessus, ainsi que des besoins et des résultats exposés dans le présent rapport, il faut conclure que les syndicats restent pertinents dans nos économies. Du point de vue financier, il est logique de les conserver pour les motifs suivants :

- Les taux moins élevés de roulement du personnel, une plus grande sécurité d'emploi et le moral plus élevé des employés améliorent la productivité et l'innovation des employés.
- D'après les données disponibles, la productivité accrue dans les lieux de travail syndiqués compense les désavantages communément associés aux syndicats.

Même si l'on adopte la position de critique du mouvement ouvrier et d'activiste d'extrême droite, qui croit que le marché est le principal principe d'organisation de la vie économique, il n'en reste pas moins que les syndicats ont encore un rôle de premier plan à jouer dans ce marché, car le travail dans une économie moderne crée une exigence naturelle pour des organismes représentant les travailleurs.

Cette exigence repose sur ce qui suit :

- Des conditions de travail positives entraînent une productivité accrue.
- Les êtres humains ont besoin de davantage de gratifications financières pour leur satisfaction professionnelle, mais, parallèlement, les gratifications économiques contribuent aussi à cette satisfaction.
- Les idées, les relations et les compétences des effectifs font tout autant partie de la croissance économique que la disponibilité de capital physique.
- Le processus d'obtenir une voix et de se faire entendre est essentiel pour la motivation des travailleurs.
- Il existe un environnement dans lequel les organisations de travailleurs ont une valeur ajoutée.
- L'autonomie que les syndicats donnent est propice à des réponses plus honnêtes de la part des travailleurs.
- Un syndicat peut accroître l'efficacité parce qu'il remplace des voix individuelles inefficaces par une voix collective plus forte et accroît ainsi la présence du bien public au travail, ce qui constitue un avantage pour l'employeur :
 - à notre époque, la formation et le perfectionnement des compétences des travailleurs sont essentiels pour le maintien de leur employabilité;
 - une organisation indépendante de travailleurs ayant pour mission de défendre leurs intérêts peut jouer un rôle précieux pour faire en sorte que leurs compétences soient acquises et perfectionnées de manière à accroître leur employabilité et à maximiser la portabilité de ces compétences.

L'argument contre les syndicats, c'est qu'ils préconisent des inefficiences et qu'on n'a plus les moyens d'en avoir dans nos marchés mondiaux très compétitifs. Or, les faits contredisent cet argument. C'est pourquoi il faut encourager et appuyer les syndicats.

4. CONCLUSION

Nous le répétons, la présente analyse de rentabilisation a pour objet d'évaluer si les syndicats jouent un rôle positif ou négatif au XXI^e siècle.

En l'occurrence, l'ACAF en est venue aux conclusions suivantes :

Les syndicats ont pour mandat de protéger les droits et les avantages sociaux des travailleurs.

Les droits et les avantages sociaux des travailleurs ont encore besoin d'être protégés.

Les faits contredisent les arguments contre les syndicats.

Au lendemain de l'une des pires crises financières depuis des décennies, nous amorçons une période d'autoréflexion de notre situation financière. Les renflouements gouvernementaux sont suivis de compressions des dépenses. Ces compressions, jumelées aux incidences de plus en plus marquées de la privatisation et de la mondialisation, remettent en question nos démarches quant à la façon dont nous pouvons établir l'équilibre entre les droits et les avantages sociaux des travailleurs et le rendement de l'économie.

Dans ce contexte, les syndicats font plus que s'aider eux-mêmes.

Certains pourraient poser des questions :

- « Pourquoi les travailleurs de Canadian Tire subventionnent-ils, par leurs impôts, le renflouement des travailleurs de l'automobile dont le salaire est de plus du double du leur? » ou
- « Pourquoi les travailleurs de Starbucks paient-ils, par leurs impôts, pour les jours de maladie des travailleurs municipaux? »

Peut-être devraient-ils envisager la question d'une autre façon: comment les travailleurs de Canadian Tire ou de Starbucks, au salaire minimum, pourraient-ils bénéficier de la destruction des syndicats qui ont obtenu des gains dans d'autres secteurs de l'économie?

Cela rendrait encore plus lointaine la perspective d'améliorer leurs propres salaires et conditions (soit par la syndicalisation, soit par des politiques générales comme des hausses du salaire minimum).

L'amélioration des conditions de travail ne devrait pas dépendre d'une course vers le bas, mais d'une course au sommet.

Les syndicats jouent un rôle important dans les changements sociaux positifs.

Ils continueront d'exister et d'aider les travailleurs à obtenir des avantages sociaux et à les conserver. Ils continueront de négocier avec les employeurs sur d'importants enjeux en matière de salaires et d'avantages sociaux. C'est là leur rôle.

La réponse est claire : les syndicats restent pertinents aujourd'hui.

POST-SCRIPTUM

DÉFINIR LA PROSPÉRITÉ NATIONALE

Les pays existent pour améliorer le niveau de vie de leurs citoyens. Cependant, la prospérité et le mieux-être sociétal ne se mesurent pas uniquement par des indicateurs économiques myopes comme le produit intérieur brut. Comme il est exposé dans le présent rapport, les indicateurs révèlent que, dans une large mesure, seul un faible segment des plus riches de notre population profite des gains économiques de nos pays. Il n'est certes pas déraisonnable de faire des bénéfices et d'accroître l'avoir des actionnaires, mais la poursuite téméraire du gain commercial sans égard pour les préoccupations sociétales ne peut aboutir qu'à l'exploitation des citoyens.

Les syndicats constituent une voie collective puissante qui tient les pays responsables de beaucoup plus que le progrès économique comme moyen en soi. Même si les syndicats ont une responsabilité directe à l'égard de leurs membres, ils ont également une responsabilité morale à l'égard de ceux et celles qui ne sont pas représentés, qui se fonde sur les principes de justice, de respect et de travail collectif pour le plus grand bien de la société.

Les groupes de réflexion, se rangeant à la perspective des syndicats, commencent à promouvoir l'inclusion d'un plus grand nombre de critères pour jauger la prospérité. Récemment, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), renommée pour ses prévisions financières et ses conseils en matière de politique économique, a établi son « indice Vivre mieux »⁴², qui inclut l'habitation et la santé, la gouvernance et la conciliation travail-vie, l'environnement et la satisfaction de vivre, afin de mieux refléter la réussite sociale et économique des pays.

Les syndicats jouent un rôle plus actif sur le plan de la conscience sociale. Ils montent aux barricades pour défendre, outre les droits des travailleurs, la durabilité de l'environnement, la réduction de la pauvreté et la justice sociale.

DE LA PART DE CEUX QUI VOUS ONT DONNÉ LE WEEK-END

Rien d'étonnant à cet état de choses pour ceux et celles qui sont conscients du rôle important que les syndicats ont joué dans l'obtention d'avantages qui rehaussent le niveau de vie des gens. Les entreprises se sont opposées à la plupart des gains dans l'histoire des travailleurs et nos représentants politiques les ont supprimés.

C'est le mouvement ouvrier qui a donné la principale impulsion aux lois et programmes du gouvernement qui ont amélioré les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail.

⁴² Initiative « Vivre mieux » de l'OCDE

Cette liste d'accomplissements est longue :

- les lois sur le travail des enfants;
- l'indemnisation des accidentés du travail;
- les lois sur la santé et la sécurité au travail;
- le salaire minimum et les normes d'emploi;
- les régimes de pension de l'État (Sécurité de la vieillesse, Régime de pensions du Canada);
- l'assurance-maladie;
- les soins à domicile;
- l'assurance-chômage;
- le congé de maternité;
- la semaine de travail de 40 heures.

C'est même aux syndicats que l'on doit l'introduction du week-end, notamment le long week-end de la fête du Travail que les Canadiens continuent de célébrer.

QUESTION DE VIE OU DE MORT

Ces avantages sociaux que nous tenons pour acquis aujourd'hui ne sont pas la norme historique. La syndicalisation était illégale au Canada jusqu'en 1872, lorsqu'un groupe de travailleurs de Hamilton (Ontario) a lancé une campagne visant à régir la durée du travail.

De fait, partout dans le monde, les syndicats risquent actuellement leur vie pour obtenir les mêmes privilèges que nous, au Canada, tenons souvent pour acquis.

Par exemple, la violence, l'abus et l'exploitation des travailleurs sont monnaie courante dans bon nombre de pays, notamment la Chine, le Salvador, le Guatemala, l'Inde, le Mexique et la Turquie.

Un exemple troublant : 75 syndicalistes ont été assassinés entre 2008 et 2010 au Venezuela⁴³. En Colombie, considéré comme l'un des pays les plus dangereux où lutter pour les droits des travailleurs, plus de 500 syndicalistes ont été tués au cours des huit dernières années⁴⁴.

Cette situation peut sembler aux antipodes de celle qui existe au Canada, mais la voie de notre pays vers les droits des travailleurs est pavée de sang, elle aussi. Avant 1872, la loi canadienne prévoyait de poursuivre les syndicats pour cause de « complots criminels », et de nombreux dirigeants syndicaux ont abouti en prison pour avoir mené des grèves. Parallèlement, la classe dirigeante estimait que les travailleurs devaient être satisfaits de ce qu'on les payait et de la manière dont on les traitait.

Le grève générale de Winnipeg en 1919 – peut-être la révolte ouvrière la plus infâme du Canada – a été provoquée par le même projet de supprimer les droits à la négociation collective que celui avec lequel nous sommes aux prises aujourd'hui. À l'époque, l'indignation populaire a incité les travailleurs des secteurs public et privé et les travailleurs non syndiqués à faire preuve de solidarité dans leur lutte en faveur de meilleurs salaires et conditions de travail pour tous.

⁴³ Washington Post, « Venezuelan union clashes are on the rise », 15 juillet 2010

⁴⁴ Confédération syndicale internationale, Sondage annuel sur les droits syndicaux, 2001 - 2009

PARTAGER LE BIEN-ETRE ECONOMIQUE

Un grand nombre d'historiens attribuent l'essor de la classe moyenne au Canada et la prospérité générale du pays aux syndicats. En aidant un plus grand nombre de travailleurs à gagner des salaires convenables et à jouir d'une plus grande sécurité d'emploi, les syndicats ont largement contribué à stabiliser l'économie et à en stimuler la croissance. Même la Banque mondiale – loin d'être la championne des droits des travailleurs – a reconnu les incidences positives des syndicats sur le développement économique⁴⁵.

Du fait de leur revenu disponible plus élevé, les travailleurs syndiqués ont dépensé et aidé ainsi à créer des emplois et à stimuler la croissance économique. Grâce aux syndicats, une plus grande proportion de la main-d'œuvre peut acquérir une maison et se procurer des vêtements, une voiture et d'autres biens de consommation. Une population active mieux rémunérée et jouissant d'une plus grande sécurité d'emploi peut aussi payer davantage d'impôts pour soutenir l'amélioration de services publics comme les écoles, les routes, l'eau saine, les services policiers et l'électricité. Les prestations pour soins de santé dont bénéficient les membres syndiqués (soins dentaires, médicaments sur ordonnance, soins de la vue, physiothérapie, etc.) font en sorte que les familles sont en meilleure santé et qu'elles allègent le fardeau sur le système de soins de santé. Les syndiqués représentent également un fardeau moins lourd pour leurs enfants et les milieux où ils prennent leur retraite⁴⁶.

Voilà ce que les syndicats ont accompli. Les droits des travailleurs sont des droits de la personne et ils méritent qu'on lutte pour les préserver et les améliorer.

Avancer que nous pouvons trouver des solutions simples en rejetant les normes fondamentales de bien-être des citoyens, c'est courir à l'échec. Pour obtenir des solutions durables, nous devons trouver un équilibre entre trois besoins: les bénéfices des entreprises, la rémunération des travailleurs et le mieux-être social.

Les syndicats reposent sur le capital humain et, tant que les êtres humains continueront de vouloir améliorer leurs conditions de travail, les syndicats les appuieront.

⁴⁵ Toke Aidt et Zafiris Tzanattos, « Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment », Banque mondiale, février 2003

⁴⁶ « Les syndicats en faits », site Web des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce Canada