



Impacts économiques et sociaux des syndicats

Mars 2004



Congrès du travail du Canada
Canadian Labour Congress

TABLE DES MATIÈRES

I	Que sont les syndicats? Que font les syndicats?	1
II	La négociation collective	5
III	Quels impacts pour les travailleurs et travailleuses?	9
IV	Les retombées syndicales sur l'économie et le marché du travail	18
V	La guerre des modèles	27
VI	Conclusion	31
	Références	32

Impacts économiques et sociaux des syndicats

*Andrew Jackson, économiste principal
Congrès du travail du Canada*

I. Que sont les syndicats? Que font les syndicats?

« Les syndicats réduisent l'écart salarial, renforcent la démocratie industrielle et augmentent souvent la productivité... dans la sphère politique, les syndicats sont une voix importante pour certains des groupes les plus faibles et les plus vulnérables d'une société, tout autant que pour leurs propres membres. »

(Freeman and Medoff, 1984. p.5)

À travers le monde, malgré les diverses formes qu'ils empruntent, les syndicats conservent de nombreux traits communs. Les syndicats sont des organisations qui définissent les intérêts collectifs et les droits des travailleurs et des travailleuses dans leur ensemble, ou comme groupe plus restreint. Les syndicats militent en faveur de leurs intérêts et de leurs droits, le plus souvent face aux employeurs, mais également face à l'État et à la société civile. Les syndicats sont le produit d'une divergence d'intérêts entre les travailleurs et travailleuses, et les employeurs.

La principale caractéristique déterminante de toutes les sociétés capitalistes — y compris les sociétés « postindustrielles » d'aujourd'hui — est que la population active gagne sa vie en effectuant un travail contre rémunération, c'est-à-dire en vendant son ouvrage aux employeurs. Les modalités fondamentales de toute relation d'emploi sont que les travailleurs et travailleuses acceptent de travailler sous la direction d'un employeur (quant au lieu, aux heures et aux méthodes de travail, etc.) en

échange d'un salaire. Si les syndicats n'existaient pas, les travailleurs et travailleuses devraient négocier les modalités et conditions de leur emploi (salaires, avantages sociaux, heures, horaires et conditions de travail, etc.) individuellement, protégés uniquement par les normes minimales imposées par la loi. De même, si ce n'était des syndicats, les travailleurs et travailleuses seraient isolés devant le traitement injuste et arbitraire des employeurs comme le congédiement injustifié, le harcèlement, la discrimination à l'embauche, les promotions et licenciements, le favoritisme des employeurs et des gestionnaires pour l'établissement du salaire, l'assignation des tâches et ainsi de suite.

Les syndicats sont issus de la reconnaissance fondamentale de cette force du nombre : que les travailleurs et travailleuses sont plus forts lorsqu'ils s'unissent et négocient ensemble avec l'employeur; quand ils se donnent « une voix » commune pour représenter leurs intérêts. Individuellement, le rapport de force des travailleurs et travailleuses face à l'employeur est moindre, parce que celui-ci peut les remplacer par d'autres capables de faire le même travail. Le pouvoir de négociation d'un travailleur individuel est particulièrement affaibli lorsque le taux de chômage est élevé et qu'un grand nombre de travailleurs et travailleuses cherchent les quelques emplois disponibles. Malheureusement, la norme consiste à ce que les emplois disponibles soient en nombre inférieur à la demande, en tout temps et en tout lieu. Cela est particulièrement vrai pour les bons emplois, assortis de conditions de travail et d'un salaire décents.

Historiquement, les syndicats ont été une grande force pour l'humanisation et la démocratisation du capitalisme car ils équilibrent le pouvoir des employeurs, issu du fait qu'ils possèdent le capital et maîtrisent la production. Les syndicats sont une importante source de dignité humaine dans les milieux de travail, et une force plus vaste pour la justice sociale. Les syndicats favorisent une plus grande égalité économique et, d'une certaine façon, facilitent le fonctionnement du marché du travail du point de vue de la croissance économique et de l'efficacité.

La plupart des syndicats font partie d'un mouvement syndical démocratique à l'échelle nationale et internationale. Ils luttent pour de meilleurs salaires et conditions de travail, pour les droits démocratiques et humains et pour l'amélioration des programmes sociaux pour l'ensemble de la population active. Le mouvement syndical a été au centre d'une mouvance plus large pour la social-démocratie. Il a rendu les sociétés plus démocratiques, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du milieu de travail, plus sécuritaires du point de vue des travailleurs et travailleuses menacés par le chômage et les faibles revenus et plus égalitaires dans la distribution des revenus et des ressources économiques entre les classes sociales. Les syndicats se sont intégrés à la lutte pour les droits des femmes et contre la discrimination raciale. La plupart des grandes percées historiques aux plans de la reconnaissance syndicale et de la négociation collective — comme la journée de travail de huit heures et la semaine de travail de cinq jours — se sont produites alors que de nombreux groupes de travailleurs et travailleuses poursuivaient le même objectif, au même moment.

La force des syndicats varie grandement d'un pays à l'autre, y compris entre les pays les plus industrialisés. Alors que dans bon nombre de pays du continent européen le taux de couverture des conventions collectives peut atteindre 80 % et plus des travailleuses et travailleurs, ce taux n'est que de 15 % aux É.-U., tandis que sur le marché structuré du travail de la plupart des pays en développement, on trouve des taux encore plus faibles. Outre les services publics et sociaux, où la couverture syndicale est d'ordinaire élevée, les principaux bastions de la force syndicale se trouvent fréquemment dans les grandes entreprises des industries primaires et manufacturières, des services publics, du transport et de la construction.

La couverture syndicale ne touche généralement qu'une minorité de travailleurs et travailleuses dans la plupart des secteurs de services privés, comme les finances, le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration ainsi que les services personnels. La principale exception à cette règle se trouve dans les pays où syndicats et employeurs signent des ententes « élargies » couvrant les travailleuses et travailleurs de nombreux lieux de travail de plus petite taille. Il est clair que les syndicats ne seront une plus grande force pour l'égalité et la justice sociale que si la couverture syndicale s'étend au plus grand nombre de travailleurs et travailleuses faiblement rémunérés et précaires, en bonne partie des femmes et des personnes de couleur, présentement exclues des avantages de la représentation syndicale. L'existence d'un important secteur informel dans les pays en développement, ainsi que d'un secteur secondaire d'emplois précaires dans la plupart des pays développés, pose

des défis de taille à l'organisation de syndicats et à la représentativité syndicale.

II. La négociation collective

Les dispositions des conventions collectives fixant les salaires sont très différentes d'un pays à l'autre. En Amérique du Nord, les syndicats sont presque toujours organisés sur la base d'une accréditation légale permettant de représenter un groupe spécifique de travailleurs et travailleuses dans un milieu de travail donné. La négociation collective est très décentralisée. Des conventions « types » s'appliquant à l'ensemble d'une industrie, de manière à couvrir l'essentiel des travailleuses et travailleurs d'un secteur donné comme l'automobile ou l'acier, sont devenues rares. Dans certains pays européens, par contre, on applique encore souvent les clauses des conventions collectives à une échelle nationale ou sectorielle, ou parfois à l'échelle sectorielle mais dans une région donnée. Dans d'autres pays, la négociation se déroule souvent en dehors d'un cadre officiel, légal et réglementé, surtout lorsque les droits fondamentaux des travailleuses et travailleurs ne sont pas respectés. De manière générale, les syndicats négocient également les conditions de travail et autres questions locales, en plus de maintenir un rôle de représentation dans chacun des lieux de travail. Il arrive parfois que le rôle du syndicat en milieu de travail s'établisse par le biais de structures officielles, comme des conseils du travail, que l'on retrouve également dans certains lieux de travail non syndiqués.

L'une des activités essentielles des syndicats consiste à conclure des conventions collectives et à les appliquer. Celles-ci couvrent les salaires, avantages sociaux, heures et conditions de travail. Le fait que la main-d'œuvre syndiquée soit habituellement couverte par les clauses d'une convention collective signifie qu'elle a des droits. Les syndicats ont l'obligation légale de déposer un grief pour toute plainte raisonnable des membres, alléguant la violation de l'une des dispositions de la convention collective, tandis que les employeurs ont l'obligation légale de modifier leurs pratiques s'ils sont trouvés coupables d'avoir violé les modalités d'une convention collective. Les travailleurs et travailleuses adhèrent aux syndicats autant pour s'assurer un traitement équitable et leur représentation dans leur milieu de travail, que pour atteindre l'objectif économique d'un salaire plus élevé. Le plus important apport de la syndicalisation pour chaque travailleur et travailleuse est probablement le fait d'avoir un contrat d'emploi officiel, dont on peut exiger le respect. Par contraste, les milieux de travail non syndiqués sont habituellement plus informels, ce qui peut signifier l'exercice arbitraire et capricieux de l'autorité de gestion.

Règle générale, les conventions collectives définissent ce qui suit :

- **Salaires**

Les salaires sont habituellement établis à l'heure, à la semaine ou par une autre période de paie. Il y a parfois un élément de « salaire au rendement », mais beaucoup plus rarement que dans les milieux de travail non syndiqués, où le travail à la pièce, les commissions et les bonis selon le rendement d'une personne ou

d'une équipe sont plus courants. Les salaires sont habituellement établis pour des emplois précis et des classifications d'emploi, de façon à ce qu'il y ait un système formel de rémunération par poste.

- **Avantages sociaux**

Les conventions collectives spécifient habituellement les avantages sociaux, comme un régime de retraite financé par l'employeur, une assurance-maladie et des congés rémunérés, ou non, pour raisons familiales ou personnelles, bien que les modalités varient énormément en fonction du niveau de protection sociale déjà assuré par les programmes gouvernementaux.

- **Sécurité d'emploi et protection**

Les conventions collectives formalisent généralement la norme voulant que tout congédiement soit justifié par un « motif raisonnable », de sorte que le congédiement ou la mesure disciplinaire puisse faire l'objet d'une contestation par le biais d'un processus officiel.

- **Possibilités d'avancement**

Souvent, les conventions collectives prévoient la promotion par ancienneté. Ainsi, toute personne ayant les compétences et habiletés nécessaires pour combler un poste disponible obtient le poste si elle est la plus ancienne. Les postes vacants doivent habituellement être affichés et sont assujettis à un concours formel. Il arrive souvent que les conventions collectives prévoient des possibilités de formation. Ces dispositions signifient que les

membres syndiqués peuvent généralement accéder à de meilleurs emplois grâce à un « marché du travail interne » officialisé. Les structures formelles de promotion peuvent aussi exister dans de grandes entreprises non syndiquées, mais les conventions collectives donnent habituellement des droits beaucoup mieux définis aux travailleurs et travailleuses.

- **Environnement de travail**

Bon nombre de conventions collectives contiennent des clauses — parfois très détaillées — sur le contenu de l'emploi, la charge de travail, la santé et la sécurité et les conditions de travail acceptables. Il arrive souvent que les conventions collectives établissent également des comités syndicaux-patronaux pour discuter de manière informelle des conditions de travail. Toutefois, la plupart des conventions collectives contiennent également une « clause des droits de la direction » qui donne à la direction le droit (sauf exceptions précises) d'assigner des tâches aux travailleurs et travailleuses, de diriger le travail, etc.

- **Temps de travail et heures de travail**

Les conventions collectives précisent habituellement les heures régulières de travail, les horaires de quarts, le nombre d'heures maximum, les dispositions de rémunération des heures supplémentaires et les congés rémunérés. Encore une fois, on note le contraste avec bon nombre de milieux de travail non syndiqués dans les pratiques informelles touchant les heures de travail (comme les horaires hebdomadaires variables, le travail sur appel et

les heures supplémentaires non rémunérées). Le personnel syndiqué jouit habituellement de congés beaucoup plus nombreux que le personnel non syndiqué.

III. Quels impacts pour les travailleurs et travailleuses?

Les syndicats augmentent les salaires

Il est bien établi que les travailleurs et travailleuses syndiqués gagnent habituellement un salaire plus élevé que les travailleurs et travailleuses non syndiqués. C'est la « prime salariale du syndicat », ou « l'avantage salarial syndical ». On doit cependant tenir compte de la différence entre personnel syndiqué et personnel non syndiqué, du fait qu'ils occupent des types d'emploi différents. Les membres de syndicats ont tendance à être plus âgés et beaucoup plus expérimentés que les personnes non syndiquées. On les retrouve davantage dans les services publics ou dans de grandes entreprises. De même, bon nombre de membres de syndicats possèdent une forte scolarité et une solide formation. En d'autres mots, l'avantage salarial syndical apparent reflète certains facteurs autres que le fait d'adhérer à un syndicat.

Les économistes ont tenté de calculer l'avantage salarial syndical (la différence entre le salaire d'une personne syndiquée et non syndiquée) pour des emplois comparables. Tous autres éléments étant constants, les syndicats ont un effet très significatif sur les salaires, avec un apport oscillant généralement entre 5 % et 15 % dans les pays industrialisés. De

plus, les salaires ne sont qu'une partie de l'avantage salarial syndical, qui englobe des avantages sociaux supérieurs et davantage de congés rémunérés.

Il est impossible de déterminer avec précision l'avantage salarial syndical. Il pourrait refléter une « compensation » pour des conditions de travail plus difficiles que le personnel non syndiqué. D'un autre côté, l'avantage salarial syndical peut être sous-estimé dans la mesure où il tient compte des effets positifs des syndicats sur les salaires des travailleurs et travailleuses non syndiqués. Bon nombre d'employeurs où il n'y a pas de syndicat offrent des salaires plus ou moins équivalents aux salaires syndiqués afin d'éviter la syndicalisation.

On constate que l'avantage salarial syndical est plus faible dans les pays où le taux de syndicalisation est élevé, et inversement. Ainsi, l'avantage salarial syndical est beaucoup plus élevé aux États-Unis qu'en Suède. Cela peut paraître surprenant. En fait, c'est qu'en présence d'un fort taux de syndicalisation, les employeurs sont davantage contraints à verser un salaire équivalent à celui des postes syndiqués. Le principal effet des syndicats dans des pays comme la Suède, où le taux de syndicalisation dépasse résolument 80 %, est d'élever les salaires des travailleurs et travailleuses plus faiblement rémunérés que les autres, plutôt que d'élever les salaires de la main-d'œuvre syndiquée par rapport à celui de la main-d'œuvre non syndiquée.

Bien que les salaires soient évidemment une des grandes préoccupations de la négociation syndicale, le principal objectif des mouvements syndicaux est d'élargir la portée de la négociation collective et d'augmenter le taux de syndicalisation. L'objectif est d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs et travailleuses plutôt que d'augmenter les salaires d'une élite syndiquée. Un avantage salarial syndical très élevé et un faible taux de syndicalisation favoriseront probablement une forte résistance des employeurs aux syndicats, comme aux États-Unis. D'un autre côté, une syndicalisation répandue, comme en Suède, favorisera probablement une opposition beaucoup moins forte des employeurs, au moins une fois que le taux de syndicalisation atteindra un niveau élevé. Cela s'explique par le fait que, dans les environnements largement syndiqués, les salaires disparaissent effectivement en tant que « facteur de concurrence ». Tous les employeurs d'un secteur ou d'une région paient des salaires et avantages sociaux à peu près équivalents à ceux des milieux syndiqués. Les employeurs doivent ensuite se faire concurrence ailleurs que sur le coût des salaires, notamment sur la productivité et la qualité.

L'avantage salarial syndical peut être assumé de diverses façons. Une partie peut provenir de salaires moins élevés versés à la direction et de profits moindres que dans des milieux comparables non syndiqués. La plus grande partie vient d'une productivité plus élevée. (Une production plus élevée par heure travaillée soutient un salaire horaire plus élevé.) Une partie peut également provenir de prix plus élevés, chez les entreprises où un syndicat exige des salaires plus élevés. L'effet syndical sur l'emploi et la croissance est traité ci-dessous.

Les syndicats contrecarrent la faible rémunération et réduisent les écarts salariaux

Les études économiques ont systématiquement démontré que l'avantage salarial syndical est plus marqué chez les travailleurs et travailleuses qui, autrement, seraient faiblement rémunérés : les personnes avec moins de scolarité et moins de compétences, les plus jeunes et les moins expérimentés, ainsi que les femmes et les personnes de couleur, vulnérables à la discrimination. Cela s'explique en partie parce que les syndicats ont pour effet de raccourcir l'échelle de distribution de la rémunération dans les entreprises qu'ils syndiquent. Par exemple, les travailleurs de métier hautement qualifiés du secteur de l'automobile jouissent d'un salaire horaire plus élevé que les travailleurs et travailleuses réguliers de la ligne d'assemblage, mais la différence n'est pas aussi grande qu'elle le serait dans les entreprises non syndiquées. Comme les syndicats négocient pour l'ensemble du personnel d'une unité de négociation, la tendance est de négocier des augmentations de salaire relativement constantes, s'appliquant « uniformément » et profitant à tous les membres. Avec le temps, cela réduit les écarts salariaux dans le secteur syndiqué. Comme la négociation a pour effet de raccourcir l'échelle de distribution de la rémunération, les salaires plus élevés versés au bas de l'échelle se paient, en partie, à partir des salaires moins élevés des échelons intermédiaires et supérieurs. Les travailleuses et travailleurs moins qualifiés et les femmes font plus d'argent, de sorte que les travailleuses et travailleurs plus qualifiés et les hommes en font un peu moins.

En élevant les salaires des groupes traditionnellement désavantagés, les syndicats réduisent généralement l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les milieux syndiqués, ainsi qu'entre les travailleurs et travailleuses de couleur et les autres. Dans la plupart des pays, les recherches démontrent que l'impact global des syndicats est de réduire l'inégalité salariale, la fréquence des petits salaires, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, ainsi que l'écart entre les travailleuses et travailleurs de couleur et les autres. (Pour les données nord-américaines, voir Lemieux, 1993; Dinardo, 1997; Card, Lemieux et Riddell, 2002; Doiron et Riddell, 1994, et Jackson et Schellenberg, 1999.) En raison de la déréglementation du marché du travail et de la chute du taux de syndicalisation, l'augmentation de l'inégalité salariale à partir du milieu des années 1980 a été beaucoup plus importante sur le marché du travail des pays qui ont adopté le libéralisme économique, comme aux É.-U. et en G.-B., que dans les pays scandinaves ou européens. (Freeman et Katz, 1995; OCDE, 1996.).

Les études montrent que les pays où le taux de couverture par une convention collective est élevé ont beaucoup moins d'inégalités salariales que les pays où le taux de syndicalisation est plus

Tableau 1

Fréquence de l'emploi faiblement rémunéré (milieu des années 1990)

(% des travailleurs et travailleuses à temps plein disposant d'un revenu inférieur aux 2/3 du salaire médian national)

	Total	Hommes	Femmes
É.-U.	25.0	19.6	32.5
Canada	23.7	16.1	34.3
Allemagne	13.3	7.6	25.4
Suède	5.2	3.0	8.4

Inégalité salariale

(ratio de la tranche supérieure au 9e décile par rapport à la tranche supérieure du 1er décile, soit l'écart minimum entre le 10 % de revenu le plus élevé et le 10 % de revenu le plus faible)

	Hommes	Femmes
É.-U.	4.4	4.0
Canada	3.8	4.0
Allemagne	2.2	2.2
Suède	2.2	1.8

Source: OCDE Perspectives de l'emploi (1996).

faible. Dans les pays sociodémocrates scandinaves et dans les économies de marché plus « sociales », comme l'Allemagne et les Pays-Bas, la couverture des conventions collectives est très élevée (et généralement assez stable) en raison du taux élevé d'adhésion à un syndicat, combiné à l'extension sur une base sectorielle ou régionale, *de facto* et parfois législative, des dispositions des conventions collectives. Les planchers salariaux établis par la négociation protègent la grande majorité des travailleurs et travailleuses non professionnels ou cadres, y compris la plupart du personnel travaillant à temps partiel et même du personnel temporaire. La négociation couvre plus de 80 % de la main-d'œuvre en Allemagne, dans les pays scandinaves, au Benelux ainsi qu'en France et en Italie. (OCDE, 1997; EIRO, d.) La négociation est l'instrument préféré pour la régulation du marché du travail dans les pays de l'Union européenne (UE), à l'exception de la G.-B. De plus, les syndicats et les conseils de travail imposés par la loi instaurent de solides éléments de gouvernance mixte dans le milieu de travail pour des questions comme la formation et les conditions de travail dans ces pays.

Les pays où le taux de couverture de la négociation collective est élevé montrent une distribution des gains relativement égale et des planchers salariaux élevés, de sorte que l'incidence de la faible rémunération et des inégalités de revenus est beaucoup plus faible que dans les marchés du travail « déréglementés ». (OCDE, 1996.) Environ 1 personne sur 4 travaillant à temps partiel aux É.-U. et au Canada au milieu de la décennie 1990 était faiblement rémunérée — c'est-à-dire qu'elle gagnait moins des deux tiers du salaire médian national à plein temps — par comparaison à seulement 1 sur 20 en Suède et à seulement 1

sur 8 en Allemagne et aux Pays-Bas. Les inégalités des gains varient considérablement au sein des pays de l'OCDE. Par exemple, le ratio d'écart salarial minimum entre la tranche de 10 % de la main-d'œuvre qui gagne le plus et celle qui gagne le moins est d'environ 2 pour 1 dans les pays scandinaves, contre plus de 4 pour 1 aux États-Unis et au Canada. Les travailleuses et travailleurs nord-américains dans les secteurs faiblement rémunérés comme l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail ne gagnent que 60 % du revenu moyen des travailleuses et travailleurs à la chaîne dans le secteur manufacturier, comparativement à 90 % en Suède, où le resserrement des échelles de salaires est beaucoup plus important. De plus, les possibilités d'avancement au fil du temps en termes de rémunération pour les travailleuses et travailleurs faiblement rémunérés sont meilleures dans les pays où l'inégalité salariale est la plus faible, soit en Suède et au Danemark où le rendement est considérablement supérieur à celui des É.-U. (OCDE, 1996).

Les autorités institutionnelles sur le marché du travail, notamment les planchers salariaux fixés par la négociation collective et les lois sur le salaire minimum, jouent un rôle de premier plan dans la prise en compte des différents niveaux de faible rémunération et d'inégalité salariale. Les pays les plus industrialisés se distinguent peu entre eux quant aux grandes forces structurelles qui modulent la demande de main-d'œuvre. Tous font face à la pression grandissante de la concurrence internationale et des changements technologiques, qu'on estime responsable du déséquilibre jouant à l'encontre des travailleuses et travailleurs relativement peu qualifiés. L'offre de travailleuses et travailleurs qualifiés, largement

tributaire des facteurs démographiques et de la qualité des systèmes de formation et d'éducation, influence la distribution de la rémunération. Néanmoins, chez les économistes on s'entend généralement pour dire que les autorités institutionnelles sur le marché du travail façonnent l'incidence des forces de l'offre et de la demande. (OCDE, 1996, 1997; Aidt et Tzannatos, 2003; Dinardo, 1997; Clarke, 2000; Freeman et Katz, 1995; Card, Lemieux et Riddell, 2003.)

En résumé, un taux de syndicalisation élevé est très étroitement lié à l'objectif syndical principal de promouvoir une plus grande égalité des revenus. De manière générale, les pays à fort taux de syndicalisation disposent également de partis politiques comptant sur une base syndicale dont l'influence politique a atténué la distribution inégale des revenus du marché, en mettant sur pied des programmes de soutien du revenu (assurance chômage, pensions, etc.), tout en réduisant la dépendance aux revenus du marché par la prestation publique de services de santé et d'éducation. Bref, des syndicats forts donnent des sociétés plus égalitaires et plus favorables à l'intégration.

Les syndicats transforment la rémunération, qui passe des salaires à des avantages non salariaux

Les syndicats tendent à transformer le système de rémunération pour le faire passer du salaire aux avantages non salariaux, surtout dans les pays où le secteur privé joue un rôle important en matière d'avantages sociaux liés à la retraite et à la santé. Du point de vue des membres de

syndicats, les emplois syndiqués sont souvent de bons emplois parce qu'ils assurent généralement une pension décente pour la retraite et une protection contre les coûts de la maladie et de l'incapacité. Toutefois, il faut également reconnaître que les régimes d'avantages sociaux privés viennent au prix d'un sacrifice salarial et doivent être payés à même la masse salariale de l'employeur. D'une certaine façon, la négociation de la sécurité du revenu et de la sécurité sociale au travail est une solution de second choix par rapport aux programmes publics, comme de solides régimes publics de retraite et de soins de santé.

Les syndicats aident à maîtriser le temps de travail

En raison de la nature des emplois syndiqués, les syndicats ont peu d'influence sur l'incidence globale du travail par quarts et du travail de nuit dans des secteurs comme la fabrication et les services publics. Toutefois, les horaires de travail des milieux syndiqués sont généralement plus stables et prévisibles, et souvent assortis d'une prime salariale pour les heures supplémentaires et les heures hors normes

La main-d'œuvre syndiquée a plus de chances de profiter de congés beaucoup plus nombreux que la main-d'œuvre non syndiquée.

La main-d'œuvre syndiquée obtient plus de formation

Les syndicats négocient couramment des clauses sur l'éducation et la formation, notamment sous forme de congés payés pour recevoir une formation, des programmes d'apprentissage et de formation en cours

d'emploi pour aider les travailleurs et travailleuses à s'adapter aux changements technologiques et organisationnels. Certains syndicats de métier, comme ceux des métiers de la construction, et certains syndicats industriels ont joué un rôle important dans la création et la prestation de programmes d'apprentissage. Certains syndicats offrent même une formation directe à leurs membres. Un certain nombre de syndicats participent également à des organismes sectoriels employeur-syndicat voués à la formation. En général, les syndicats encouragent la formation qui donne aux travailleurs des compétences formelles et transférables, par opposition à une formation très étroite, ciblée en fonction des besoins d'un milieu de travail particulier.

IV. Les retombées syndicales sur l'économie et le marché du travail

Les syndicats et l'emploi

La plupart des économistes de l'école « néo-libérale » dominante considèrent que les syndicats sont presque exclusivement préoccupés par l'augmentation du salaire de leurs membres, les accusant de « distorsionner » les salaires par comparaison aux niveaux en cours dans le « libre marché ». Ils estiment de plus que cela nuit à l'économie dans son ensemble. Dans le modèle économique standard, les gains salariaux syndicaux viennent aux dépens des autres travailleurs et travailleuses et de l'ensemble de la société, puisqu'ils sont payés par le biais de prix plus élevés ou d'un plus faible taux d'emploi (moins d'emplois) dans les

entreprises où il y a un syndicat. Dans le modèle standard, les salaires plus élevés associés à la syndicalisation forcent les employeurs syndiqués à engager moins de personnes, ce qui pousse un plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses à se concurrencer pour des emplois non syndiqués, exerçant ainsi des pressions à la baisse sur les salaires de la main-d'œuvre non syndiquée.

Pourtant, les études de la littérature économique faisant autorité concluent que les effets positifs des syndicats quant à la réduction de la faible rémunération et de l'inégalité et à l'expression de la voix des travailleurs et travailleuses dans leur milieu de travail n'entraînent PAS de coût économique significatif. En fait, on peut solidement arguer que les syndicats favorisent la prospérité économique aussi bien que la justice sociale.

Une récente étude d'envergure de la Banque mondiale sur les effets économiques des syndicats (Aidt et Tzannatos, 2003) conclut qu'il n'y a aucune relation entre le taux de syndicalisation et la performance économique ou l'emploi dans un pays donné. Une autre revue importante d'études économiques de l'OCDE (OCDE, 1997) a conclu qu'on ne pouvait faire aucune relation statistique valide entre le niveau d'adhésion à un syndicat de métier ou le taux de négociation collective et la performance économique ou le taux d'emploi d'un pays industrialisé dans les années 1980 et 1990. Dans l'ensemble, le taux de syndicalisation n'est pas relié à un taux de chômage ou de croissance économique plus élevé ou plus faible que la moyenne.

En négociant au niveau de l'entreprise, il est loin d'être clair que les gains associés à la syndicalisation comme les salaires plus élevés, de meilleurs avantages sociaux et de meilleures conditions de travail, se concrétisent en sacrifiant des emplois. L'une des principales difficultés du modèle économique standard a trait au fait que les syndicats ne négocient pas purement et simplement des salaires plus élevés, sans se préoccuper des emplois de leurs membres. Certains éléments de l'avantage syndical, comme les congés rémunérés et des restrictions sur les heures supplémentaires non rémunérées, ont pour effet d'augmenter l'emploi. De plus, une des grandes priorités des négociations locales touchent habituellement le maintien des emplois. Il arrive souvent que les syndicats négocient des dispositions de pré-retraite pour les travailleurs et travailleuses plus âgés et des arrangements de partage de travail afin de préserver des emplois.

Très peu de syndicats élèveront les salaires à un point tel que l'employeur subira de graves difficultés financières. La recherche démontre que les entreprises nouvellement syndiquées (aux États-Unis) ne courent pas plus de risque de faire faillite à long terme que les entreprises où les syndicats perdent le vote de représentation (Dinardo et Lee, 2003). Elle démontre aussi que les taux de fermeture et de faillite (déterminant d'autres caractéristiques) sont comparables pour les entreprises où il y a un syndicat et les autres. (Freeman, 1999.)

Il faut garder à l'esprit que les employeurs aussi bien que les syndicats doivent s'entendre pour conclure une convention collective. Les salaires convenus doivent refléter les réalités du marché, ce qui est le

cas. Dans la plupart des situations de négociation, les deux parties comprennent que la limite d'augmentation des coûts totaux de main-d'œuvre est établie par la productivité et la rentabilité de l'entreprise. Les syndicats peuvent demander des améliorations aux salaires réels, ce qu'ils font d'ailleurs si la productivité des travailleurs et travailleuses augmente et que les entreprises sont profitables. Cette négociation implicite était beaucoup plus explicite dans la négociation sectorielle des années 1960 et 1970, alors que les salaires augmentaient souvent sur la base d'un « facteur d'amélioration annuel » fondé sur la productivité.

On soutient parfois que cette discipline de marché en matière de salaires ne s'applique pas dans le secteur public. Toutefois, les accords salariaux du secteur public tendent à suivre la tendance établie dans le secteur privé.

L'avantage salarial syndical peut être plus élevé que la moyenne dans un secteur fortement syndiqué de l'économie. D'autant que si un secteur d'activités est syndiqué au point que tous les employeurs offrent les mêmes salaires et programmes d'avantages sociaux que ceux négociés par le syndicat, l'effet syndical ne place aucun employeur en situation de désavantage concurrentiel. Au plan sectoriel, les planchers salariaux et l'application généralisée des normes du travail éliminent de l'équation de la concurrence le coût de la rémunération, particulièrement dans les secteurs non marchands, comme les services aux consommateurs. Si tous les employeurs paient pour le même cadre de rémunération et d'avantages sociaux, les entreprises sont donc forcées de concurrencer sur une base d'éléments autres que les coûts de main-d'œuvre, comme la qualité et le

service à la clientèle. La concurrence entre entreprises sur la base d'une productivité élevée, de la formation et de la production de biens et services de grande qualité offre une voie bien plus honorable que la « voie honteuse » d'une concurrence fondée sur la faible rémunération et la médiocrité des conditions de travail.

Malheureusement, cette « voie honteuse » de se faire concurrence risque de l'emporter, surtout dans les services à fort coefficient de main-d'œuvre, si de meilleurs salaires et de meilleures normes ne sont pas généralisés. Les syndicats évoluant sur le marché du travail d'économies plus libéralisées ont beaucoup de mal à relever les salaires et les conditions de travail, justement parce qu'ils ne sont pas suffisamment forts au plan sectoriel et régional pour soustraire le facteur rémunération de la dynamique concurrentielle. En raison du commerce international accru, la concurrence entre employeurs au plan des salaires et des avantages sociaux s'est également intensifiée dans le secteur manufacturier, où la syndicalisation était jadis plus importante. Par contre, les syndicats peuvent encore atteindre de meilleurs salaires, avantages sociaux et conditions de travail par la promotion d'une meilleure productivité.

Les syndicats et la productivité

La majeure partie de l'avantage syndical en matière de salaires, d'avantages sociaux et de congés rémunérés est couverte par une productivité plus élevée. Les salaires des milieux syndiqués peuvent et devraient s'élever plus ou moins parallèlement à l'accroissement de la productivité, qui vient principalement de l'investissement de l'entreprise

dans de l'équipement et de nouvelles technologies essentielles, ainsi que dans la formation et les compétences de sa main-d'œuvre.

La relation entre les syndicats et la productivité se répercute dans plusieurs directions. Le fait que les entreprises où y il a un syndicat subissent une pression constante pour verser de bons salaires et avantages sociaux peut les mener à investir davantage dans le renouvellement de l'équipement et de la technologie. Les entreprises syndiquées tendent à afficher un fort coefficient de capital. De plus, et de façon plus importante, ces entreprises tendent à se distinguer des autres par des méthodes qui augmentent la productivité.

Les importants travaux de Freeman et Medoff (1984) sur le rôle économique des syndicats soulignent l'importance de la « voix » qu'ils fournissent aux travailleurs. Les syndicats donnent une voix collective à la main-d'œuvre, ce qui donne un fonctionnement distinct aux lieux de travail syndiqués par rapport à la plupart des milieux non syndiqués. En organisant le marché du travail « interne », la syndicalisation peut réduire les coûts de gestion d'une entreprise. Des règles formelles empêchent la discrimination et les abus d'autorité mesquins de la direction, lesquels peuvent être coûteux, non seulement pour les travailleurs et travailleuses mais aussi pour les entreprises. De façon plus importante, l'existence d'un syndicat stimule et facilite la discussion patronale-syndicale sur les problèmes du milieu de travail. Dans cette discussion, la direction écoute la voix du syndicat non seulement parce que c'est une source utile d'information, mais également parce qu'elle détient un certain pouvoir. Les milieux de travail syndiqués ont formalisé les mécanismes permettant

de gérer des questions comme les promotions et le changement technologique, l'organisation du travail et la formation, ce qui signifie qu'on détermine ensemble, jusqu'à un certain point, le processus de travail.

Comme le notent Freeman et Medoff, un climat de bonnes relations de travail est essentiel à la productivité : « La mesure dans laquelle le syndicat devient une obligation ou un atout dépend essentiellement de la réaction de la direction envers celui-ci. » De bonnes relations syndicales-patronales peuvent réduire les conflits de travail et rehausser la collaboration, et c'est ce qui se produit. Cela est extrêmement important pour la productivité, car la production est toujours un processus social et non seulement technique.

Dans un important ouvrage se portant à la défense des droits des travailleuses et des travailleurs et des normes du travail, Werner Sengenberger, qui a récemment pris sa retraite d'un poste de direction de l'Organisation internationale du travail (OIT), soutient que la vision néoclassique du marché du travail est essentiellement trompeuse parce qu'elle ne tient pas compte du fait fondamental que la « main-d'œuvre n'est pas une marchandise », ni un « facteur de production ». (Sengenberger, 2003.) Au contraire, la main-d'œuvre constitue un potentiel productif, lié à des êtres humains avec des besoins personnels et sociaux. La productivité, c'est-à-dire ce qu'un travailleur ou une travailleuse donne en échange d'un salaire, dépend de ce que l'OIT appelle un « travail décent ». « La travailleuse ou le travailleur sera plus productif, coopératif et innovateur selon la manière dont on le traite; si

son salaire est perçu comme équitable par rapport aux exigences du travail; s'il s'agit d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur; si on lui donne de la formation; s'il est possible d'exprimer ses griefs. Bref, ce que donne la travailleuse ou le travailleur dépend des modalités de l'emploi, des conditions de travail, du milieu de travail, de la représentation collective et des procédures de recours équitables. » (Sengenberger, 2003, p. 48.)

Une véritable collaboration syndicale-patronale est beaucoup plus difficile à atteindre, voire impossible, dans un milieu non syndiqué. Car la main-d'œuvre n'a pas de voix officielle, ni quelque pouvoir que ce soit.

Il existe des liens très tangibles et directs entre la voix syndicale d'un milieu de travail et une productivité plus élevée. Les avantages participatifs conférés par les syndicats combinés à des salaires et des conditions de travail améliorés réduisent grandement l'incidence des démissions dans les milieux syndiqués en comparaison des milieux non syndiqués. (Swidinsky, 1992.) Un nombre inférieur de démissions et une plus longue période d'emploi signifient que la plupart des travailleurs et travailleuses syndiqués s'engagent à long terme envers l'employeur, donnant à celui-ci l'avantage de disposer d'une main-d'œuvre chevronnée. Dans le jargon économique, les travailleurs et travailleuses syndiqués apportent un niveau élevé de « capital humain propre à l'entreprise » : cela signifie qu'ils savent comment faire le travail qui doit être fait. Une longue ancienneté signifie également que les employeurs des milieux de travail syndiqués sont fortement incités à investir dans les compétences de leur personnel, sachant qu'il y a peu de chances que celui-ci quitte

l'entreprise et qu'il utilisera ses nouvelles compétences durant une longue période. Les employeurs des milieux non syndiqués peuvent s'efforcer de créer des milieux de travail attrayants et de retenir les travailleurs et travailleuses en versant des salaires plus élevés que ceux du marché, mais il leur est difficile de leur inculquer le même intérêt envers l'entreprise, qui vient du fait que les travailleurs et travailleuses ont leur propre voix.

De plus, la voix syndicale renseigne davantage la direction sur les conditions du milieu de travail, ce qui peut améliorer l'efficacité de l'organisation. Le maintien dans un poste particulier et la sécurité d'emploi incitent les travailleurs et travailleuses à communiquer leurs connaissances de la production et à coopérer pour augmenter la productivité. Si les travailleurs et travailleuses savent que les changements dans l'organisation du travail ne leur coûteront pas d'emplois, ne mèneront pas à une détérioration des conditions de santé et sécurité ou des conditions de travail et que les gains de productivité seront partagés, alors ils coopéreront à l'évolution du milieu de travail.

Quantité d'études ont démontré que la voie menant à une productivité plus élevée est pavée d'une combinaison efficace de nouvelles technologies, de formation et de changements dans l'organisation du travail pour maximiser l'utilisation des compétences. Bon nombre de ces études montrent également que les syndicats et de bonnes relations de travail peuvent grandement contribuer au succès de la restructuration d'un milieu de travail. Loin d'être « rigides », bon nombre de milieux de travail syndiqués sont capables, et ils l'ont prouvé, de mettre en place de

nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail d'une manière beaucoup plus efficace que les milieux de travail non syndiqués. (Black et Lynch, 2002; Betcherman, McMullen, et Davidson, 1998.)

V. La guerre des modèles

Dans le cadre de qu'on a appelé « la guerre des modèles » (Freeman, 1998), la « Grosse machine à emplois des États-Unis » a souvent été confrontée à l'« Eurosclérose » et son chômage élevé. La très influente publication de l'OCDE « Perspectives de l'emploi 1994 » soutenait que la plus grande portée de la réglementation sur le continent européen, en comparaison des É.-U. et de la G.-B., était un facteur déterminant derrière les taux de chômage plus élevés. Le point de vue orthodoxe, repris dans l'édition 2003 des « Perspectives de l'économie mondiale » du FMI, veut que la réglementation du marché du travail milite contre la création d'emplois, notamment ceux à l'intention des personnes relativement peu qualifiées. Comme prémisse fondamentale, on suppose que les taux d'emplois et de chômage sont déterminés par le jeu de l'offre et de la demande et la flexibilité des salaires. Du côté de l'offre, on estime que des régimes « exagérément généreux » de prestations de chômage et autres mesures connexes placent des obstacles et des freins au travail, en établissant une « rémunération de réserve » supérieure au salaire des emplois disponibles. On créerait ainsi des facteurs de dissuasion au travail, surtout pour les gens moins qualifiés, qui ne peuvent trouver que des emplois à un salaire relativement bas. Du côté

de la demande, les planchers salariaux, surtout quand ils se conjuguent à une protection réglementaire de l'emploi et des coûts salariaux obligatoires, réduiraient la demande des employeurs pour des travailleuses et travailleurs moins qualifiés. Le niveau élevé des planchers salariaux établis par la négociation collective aurait pour effet de mettre hors de prix les travailleuses et travailleurs moins qualifiés pour des emplois à productivité réduite, qui autrement auraient pu être créés pour eux.

Au plan macro-économique, la réglementation du marché du travail est perçue comme une cause du chômage structurel. Celui-ci serait le résultat des fortes pressions salariales exercées par les personnes ayant un emploi, même quand le chômage est élevé, et de « rigidités » salariales freinant l'adaptation aux conditions changeantes du marché. En résumé, les marchés du travail réglementés dénaturent le marché du travail « idéal », où les salaires s'ajusteraient rapidement aux conditions économiques changeantes et seraient le miroir de la productivité relative des différents groupes de travailleuses et travailleurs. Le triste message relayé aux gouvernements veut qu'il y ait compromis entre quantité et qualité des emplois pour les travailleuses et travailleurs moins qualifiés et plus précaires, et que par ailleurs, les institutions protectrices, comme les syndicats et les « généreuses » prestations de chômage, engendrent un coût considérable.

Dans un autre ordre d'idée, l'Organisation internationale du travail (OIT, 1995) soutient qu'il est possible d'atteindre une forte croissance de l'emploi et une forte croissance de l'économie au sein d'une

grande diversité d'environnements en matière de marché du travail. Des études récentes de l'OIT et d'autres sources (Auer, 2000; Jackson, 2001; OIT, 2003) ont démontré que certains pays affichant des taux très élevés de couverture syndicale, notamment le Danemark, les Pays-Bas et la Suède dans la seconde moitié des années 1990, ont aussi pu atteindre des niveaux élevés d'emplois et un rythme soutenu de croissance économique. Sur le plan macro-économique, une syndicalisation élevée reste bien compatible avec une bonne performance économique, parce que les syndicats peuvent très bien négocier des emplois — ce qu'ils font d'ailleurs — et non seulement des salaires. Les syndicats et les mouvements ouvriers comprennent que le résultat des négociations a des impacts économiques.

Les données observées démontrent qu'aucun lien clairement défini n'existe entre l'étendue de la réglementation du marché du travail et la performance en matière d'emplois. Si le point de vue orthodoxe sur le fonctionnement du marché du travail était juste, on ne pourrait offrir qu'au prix des emplois, des prestations de chômage relativement généreuses, un plancher salarial élevé et une faible marge d'inégalité des revenus. Dans la « guerre des modèles », les marchés du travail réglementés sous le mode de la social-démocratie ou de l'économie de marché social subiraient une cuisante défaite, notamment au chapitre du taux d'emploi chez les personnes moins qualifiées. Or, les synthèses récentes des travaux de recherche empirique menés par la Banque mondiale et l'OCDE (Aidt et Tzannatos, 2003; OCDE, 1997) constatent l'absence d'un lien au plan macro-économique entre, d'une part, le taux de syndicalisation ou de couverture par une convention collective, et

d'autre part la performance de l'économie ou de l'emploi dans les années 1980 et 1990. Globalement, le taux de syndicalisation n'est relié ni à des taux plus bas, ni à des taux plus élevés que la moyenne au chapitre des taux de chômage ou de croissance de l'économie. La preuve d'un lien systématique entre la réglementation du marché du travail et les taux de chômeurs nationaux reste absente dans les travaux économétriques de l'OCDE (Baker, Glyn, Howell et Schmitt, 2002). De même, les travaux économétriques du FMI sur la réglementation du marché du travail en tant que cause du taux élevé de chômage en Europe ont été réfutés de manière semblable par des études syndicales. (Baker et Schmitt, 2003; Watt et Janssen, 2003.) Le point de vue néo-libéral ne prend pas acte des nombreux impacts économiques bénéfiques des syndicats, non plus que du fait que la négociation collective soit plutôt compatible avec l'établissement des salaires à un « juste » niveau pour permettre la croissance de l'emploi.

Sans doute, les grandes économies du continent européen, comme la France, l'Allemagne et l'Italie, ont-elles vraiment fait piètre figure en termes de croissance de l'emploi et de chômage, en comparaison des É.-U. Les taux d'emploi des femmes et des jeunes dans ces pays accusent également un retard important par rapport à l'Amérique du Nord. Toutefois, un certain nombre de plus petits pays européens, avec un taux élevé de couverture par une convention collective et un État-providence raisonnablement généreux, dont le Danemark et les Pays-bas, s'en sont très bien tirés en termes d'emploi dans les années 1990. (Jackson, 2000; Auer, 2000; OIT, 2003.) L'Organisation internationale du travail a récemment mis en évidence l'expérience de certaines économies

européennes de moindre taille, notamment celle du Danemark, dans une vive riposte aux prescriptions de l'OCDE. (Auer, 2000; OIT, 2003; Sengenberger, 2003.) La Commission européenne a également rejeté l'idée d'un compromis entre qualité des emplois et quantité des emplois pour les travailleuses et travailleurs moins qualifiés, citant l'exemple du Danemark et des Pays-Bas comme alternative souhaitable au modèle des É.-U. Son principal message : le marché du travail néo-libéral engendre des niveaux inacceptables d'inégalité salariale et d'exclusion sociale, tandis qu'un nouveau modèle de marché du travail européen peut offrir des taux élevés d'emplois de qualité, avec une faible incidence de conditions précaires.

VI. Conclusion

Les syndicats sont une importante force pour la démocratie, à l'intérieur comme à l'extérieur du milieu de travail. Ils favorisent de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et de meilleures protections sociales pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ainsi qu'une distribution plus équitable des salaires. Les syndicats améliorent les conditions de travail de leurs propres membres, et pondèrent le pouvoir des employeurs.

L'appréciable « avantage syndical » ne vient pas au prix d'un plus petit nombre d'emplois tirés d'une croissance ralentie. Au contraire, les syndicats ont plutôt des effets importants et positifs sur la productivité.

La négociation collective n'implique d'ailleurs pas que travailleuses/travailleurs et employeurs ne puissent s'adapter ensemble aux changements de conjoncture économique.

AJ:th/dd/siepb225 • Décembre 2004

G:\AJ\Papers, Articles, Fact Sheets\2004\Economic and Social Impacts of Trade Unions-FR7105.wpd

Références

- Aidt, Toke et Zafiris Tzannatos. **Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment.** Banque mondiale, Washington, 2003.
- Arnal, Elena, Wooseok Ok et Raymond Torres. **Knowledge, Work Organization and Economic Growth.** Document ponctuel sur le marché du travail et les politiques sociales, no 50. OCDE. 2001.
- Auer, Peter. **Employment Revival in Europe: Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands.** OIT, Genève, 2000.
- Baker, Dean; Andrew Glyn, David Howell et John Schmitt. **Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence.** Centre for Economic Policy Analysis. Document de travail no 2002-17. 2002. (www.newschool.edu/cepa)
- Baker, Dean et John Schmitt. **Labour Market Protections and Unemployment: Does the IMF Have a Case?** (www.cepr.net)
- Betcherman, Gordon, Kathryn McMullen et Katie Davidman. **La formation et la nouvelle économie - Un rapport de synthèse.** Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. 1998.
- Black, Sandra et Lisa Lynch. **What's Driving the New Economy: The Benefits of Workplace Innovation.** Document de travail no 7479 du National Bureau of Economic Research, 2000.
- Card, David, Thomas Lemieux et W. Craig Riddell. **Unionization and Wage Inequality: A comparative Study of the US, the UK and Canada.** Document de travail no W9473 du National Bureau of Economic Research, février 2003.
- Dinardo, John. **Diverging Male Wage Inequality in the United States and Canada, 1981-1988: Do Institutions Explain the Difference?** *Industrial and Labor Relations Review* (50), 4 juillet 1997.
- Dinardo, John et David S. Lee. **The Impact of Unionization on Establishment Closure.** Document de travail no W8993 du National Bureau of Economic Research, 2002.

- Doiron, D.J et W. C. Riddell. **The Impact of Unions on Male-Female Earnings Differences in Canada.** *Journal of Human Resources* 29 (2) 1994.
- European Industrial Relations Observatory (EIRO). **Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures.** (www.eiro.eurofund.ie)
- Freeman, Richard et James Medoff. **What Do Unions Do?** Basic Books, New York, 1984.
- Freeman, Richard B. **War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?** *Labour Economics* 5. 1998.
- Freeman, Richard B. and Lawrence F. Katz (Eds). **Differences and Changes in Wage Structures.** The University of Chicago Press. 1995.
- Freeman, Richard et Morris M. Kleiner. **"Do Unions Make Firms Insolvent?"** *Industrial and Labor Relations Review.* Vol. 52 no 4, 1999.
- Organisation internationale du travail (OIT).
Rapport sur l'emploi dans le monde, 1995, 1997, 2001.
Decent Work in Denmark: Employment, Social Efficiency and Economic Security, 2003.
Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir, 2002.
- Jackson, Andrew. **The Myth of the Equity-Efficiency Trade-Off.** Conseil canadien de développement social, 2000.
- Jackson, Andrew. **Unions, Collective Bargaining and Labour Market Outcomes for Canadian Working Women** (avec Grant Schellenberg) dans Chaykowski, R. et Lisa Powell (Eds.), **Women and Work,** John Deutsch, Institute for Economic Policy, Queen's University, Kingston, 1999.
- Lemieux, Thomas. « **Unions and Wage Inequality in Canada and the United States.** » dans David Card et Richard Freeman (Eds.) **Small Differences that Matter: Labor Market and Income Maintenance in Canada and the United States,** University of Chicago Press, 1993.

OCDE Perspectives de l'emploi.

1996. « Inégalités de salaires, emplois à bas salaire et mobilité salariale ».

1997. « Systèmes nationaux de négociation collective et performances économiques ».

1999. « La législation de protection de l'emploi »."

Riddell, Chris et W. Craig Riddell. **Changing Patterns of Unionization: The North American Experience, 1984 to 1998.** Document de travail, University of British Columbia Department of Economics, 2001.

Swidinsky, R. **1992 Unionism and the Job Attachment of Canadian Workers.** Industrial Relations/Relations industrielles 47.

Sengenberger, Werner. **Globalization and Social Progress: The Role and Impact of Labour Standards.** Friedrich Ebert Foundation. Germany. 2002.

Watt, Andrew and Ronald Janssen. **Unemployment and Labour Market Institutions: Why Reforms Pay Off.** European Trade Union Institute. 2003

AJ:th/dd/siepb225 • Décembre 2004

G:\AJ\Papers, Articles, Fact Sheets\2004\Economic and Social Impacts of Trade Unions-FR7105.wpd