

Le plafonnement de la densité syndicale au Québec et au Canada

Jacques Bélanger et Jacques Mercier

Volume 41, numéro 1, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050180ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050180ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bélanger, J. & Mercier, J. (1986). Le plafonnement de la densité syndicale au Québec et au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 41(1), 28–52. <https://doi.org/10.7202/050180ar>

Résumé de l'article

L'étude porte sur les facteurs d'ordre structurel et institutionnel pouvant expliquer le plafonnement de la densité syndicale. L'analyse insiste particulièrement sur les facteurs associés à la structure des activités économiques et de l'emploi et sur certaines caractéristiques du régime de relations du travail

Le plafonnement de la densité syndicale au Québec et au Canada

Jacques Bélanger
et
Jacques Mercier

L'étude porte sur les facteurs d'ordre structurel et institutionnel pouvant expliquer le plafonnement de la densité syndicale. L'analyse insiste particulièrement sur les facteurs associés à la structure des activités économiques et de l'emploi et sur certaines caractéristiques du régime de relations du travail.

Alors qu'aux États-Unis la densité syndicale, le rapport entre les effectifs syndicaux et les travailleurs rémunérés, est en constante régression depuis plus d'une décennie, au point d'emmener la puissante AFL-CIO à remettre en question ses attitudes et ses stratégies à l'égard des travailleurs non syndiqués,¹ l'état de la syndicalisation au Canada apparaît comparativement stable (Meltz, 1985). Pourtant, malgré certaines différences entre les systèmes de relations industrielles des deux pays, les similitudes demeurent nombreuses et on peut se demander si la situation apparemment stable de la syndicalisation au Canada ne camoufle pas des tendances plus révélatrices de son évolution future. C'est la question à laquelle le présent article veut apporter quelques pistes de réponses à partir d'observations portant sur les deux dernières décennies, plus précisément sur la période 1962-1982, et de réflexions sur certaines caractéristiques du régime de relations du travail.

* BÉLANGER, Jacques et Jacques MERCIER, professeurs, Département des relations industrielles, Université Laval.

** La recherche ayant conduit à la préparation de cet article a été réalisée dans le cadre d'une collaboration avec la Direction de la planification et de l'évaluation du ministère du Travail du Québec. Les auteurs de l'article ont alors pris en charge la préparation du chapitre intitulé: «La croissance syndicale au Québec: portrait et analyse» (ministère du Travail du Québec, 1985). Ils ont alors bénéficié du soutien et des commentaires utiles de Louis-J. Lemieux, Jean Baril et Richard St-Laurent du ministère du Travail.

¹ Voir le rapport intitulé «The Changing Situation of Workers and their Unions» présenté au Conseil exécutif de l'AFL-CIO et au congrès biennal de la centrale les 27 et 28 octobre 1985.

Il importe de signaler que la présente n'est pas une étude statistique des déterminants de la croissance syndicale ni un examen exhaustif des facteurs de syndicalisation. Il existe bien une littérature empirique, principalement américaine, sur les déterminants de la syndicalisation. La valeur prédictive des modèles qu'on y trouve demeure toutefois limitée, comme il ressort de la revue des recherches américaines présentée par Fiorito et Greer (1982), des travaux de Bain et Elsheikh (1976), ainsi que des récents résultats de Kumar et Dow (1986).

Néanmoins, il s'en dégage que les politiques publiques en matière de travail, le niveau de densité syndicale déjà atteint (effet de saturation), ainsi que certains changements dans la structure industrielle ou professionnelle de l'emploi sont d'importants facteurs explicatifs du taux de syndicalisation en longue période. C'est pourquoi l'analyse qui suit porte davantage sur deux groupes de déterminants de la densité syndicale, soit des facteurs d'ordre structurel au niveau de l'emploi et de la main-d'oeuvre et des facteurs d'ordre institutionnel. Puisqu'il s'agit d'une recherche de tendances, il ne sera pratiquement pas fait état de variables de stabilité économique comme l'inflation, le taux de chômage ou les variations dans les salaires réels.

Il ne s'agit pas non plus d'une étude comparative entre Canada et États-Unis. Les observations ne portent que sur le Canada quoique l'intérêt des auteurs pour la scène québécoise les a conduit, lorsque les données le permettaient, à des observations sur la densité syndicale au Québec. Mis à part la différence de niveau entre les densités globales canadienne et québécoise, toutes deux affichent depuis plusieurs années une même stabilité relative (voir tableau 1) et certains éléments explicatifs du phénomène sont communs aux deux. C'est pourquoi l'analyse établira à certains moments une distinction entre le Québec et le Canada, traitant chacun séparément ou par comparaison, alors qu'en d'autres occasions, les observations s'appliqueront à l'un et à l'autre directement ou implicitement.

Le texte comprend trois sections. La première porte sur le choix des données retenues pour mesurer la densité syndicale. La seconde présente une série d'observations sur les effets de modifications structurelles dans l'emploi et la main-d'oeuvre sur la densité syndicale tandis que la troisième se penche sur des facteurs d'ordre institutionnel. On y discutera également du rapport entre certaines caractéristiques du régime de relations du travail et le phénomène de saturation de la syndicalisation. La conclusion souligne les principaux éléments de l'analyse et discute certaines des implications pour l'avenir de la syndicalisation.

TABEAU 1
Effectifs syndicaux et densité syndicale au Canada et au Québec,
1962-1982

	<i>Effectifs syndicaux canadiens¹</i>	<i>Densité syndicale Canada²</i>	<i>Effectifs syndicaux québécois¹</i>	<i>Densité syndical Québec²</i>
1962	1514905	30.8	353621	25.8
1963	1565578	30.8	369022	26.2
1964	1650586	31.0	411055	27.8
1965	1761650	31.4	445531	29.1
1966	1897166	32.1	510122	31.5
1967	2055252	33.8	629822	37.7
1968	2146432	34.5	662874	39.1
1969	2217646	34.3	685039	39.2
1970	2267526	34.5	698173	39.2
1971	2375182	35.5	728263	40.6
1972	2440661 ³	35.3	738831 ³	40.1
1973	2580112	35.6	787768	40.9
1974	2682832	35.4	799017	39.9
1975	2736266	34.8	784011	38.0
1976	2778722	34.7	788668	37.9
1977	2822044	34.3	778736	37.3
1978	2907639	34.6	815882	38.6
1979	3035752	34.9	849318	38.5
1980	3092852	34.8	868666	39.1
1981	3160068	34.4	880199	39.0
1982	3054444	34.4	835507	37.9

1. Données colligées en vertu de la *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*, Statistique Canada, cat. no 71-202.
2. Le dénominateur utilisé est tiré de l'enquête de Statistique Canada intitulée *Estimations du nombre de salariés par province et par industrie*, cat. no 72-514 (pour 1962-1974) et 72-008 (pour 1975-1982). Le pourcentage est calculé par rapport à la moyenne annuelle des travailleurs non agricoles rémunérés.
3. Pour l'année 1972, Statistique Canada donne des effectifs syndicaux québécois de 675371. L'étude des données publiées dans le supplément du catalogue no 71-202 montre que cela s'explique par les changements importants dans l'affiliation des syndicats nationaux québécois au cours de cette période. Comme ces mouvements n'entraînent pas, en réalité, une réduction des effectifs syndicaux, nous avons ajusté cette donnée en tenant le nombre de membres de syndicats nationaux au Québec constant de 1971 à 1972. Le même ajout de 63460 a été appliqué aux effectifs canadiens pour 1972.

LE CHOIX D'UNE MESURE DE DENSITÉ SYNDICALE

Il existe plus d'une façon de mesurer l'étendue de la syndicalisation dépendamment des critères jugés désirables (comparabilité dans le temps, dans l'espace géographique, identification d'un potentiel non syndiqué mais syndicable, etc.), sans parler de la distinction fondamentale entre les effectifs syndicaux et le nombre de salariés régis par une convention collective. La présente étude porte sur les effectifs syndicaux et, de façon plus spécifique, sur les tendances de la densité syndicale, laquelle consiste en un rapport entre effectifs syndicaux et effectifs potentiels. À cette fin les critères à privilégier dans le choix des données sont: 1) l'existence de séries suffisamment longues (soit depuis le début des années 1960) et incluant le plus possible les années récentes et 2) la production d'un ratio «effectifs syndiqués/population de référence» dont l'évolution reflète le plus possible les véritables tendances de la densité syndicale.

Ce n'est donc pas le niveau de densité syndicale en soi ni l'exactitude du numérateur ou du dénominateur qui nous intéressent en premier lieu, mais une mesure du rapport entre les deux qui épouse ou reflète le mieux les mouvements réels de la syndicalisation.

Le choix d'un dénominateur n'apparaît pas problématique dans ce cas-ci puisque la plupart des mesures habituellement rencontrées (comme la population active, la main-d'oeuvre potentielle, ou les travailleurs rémunérés) affichent passablement les mêmes fluctuations dans le temps. Nous avons retenu la série sur le nombre de salariés (moyennes annuelles) utilisée dans Wood et Kumar (annuel) et publiée par Statistique Canada aux catalogues 72-008 et 72-514. Cette mesure des travailleurs non agricoles rémunérés possède l'avantage de présenter des données par province et par grands secteurs d'activités économiques.

Par contre, le choix d'une mesure des effectifs syndicaux au numérateur porte définitivement à conséquence compte tenu de notre intérêt pour la recherche de tendances. En effet, il n'existe que deux séries annuelles qui correspondent à notre premier critère, soit celle compilée et publiée par Travail Canada dans le *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada* et celle publiée par Statistique Canada au catalogue 72-002 et obtenue en vertu de la *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*. Or, en rapport avec le critère de fidélité à reproduire les mouvements réels de l'évolution des effectifs syndicaux, aucune de ces deux séries n'est exempte d'erreur.

Pour se faire une idée du problème, nous avons calculé pour chacune le rapport suivant pour la période 1962-1978 au Canada: «effectifs syndicaux

compilés par Bain et Price / effectifs de la série concernée»². Un rapport stable, peu importe sa valeur (nécessairement supérieure à l'unité puisque les données de Bain et Price sont plus complètes), indiquerait que la série concernée est fidèle au sens désiré. Or, à l'exception des années 1962 à 1966 où il y a inflation dans les deux séries, l'évolution des effectifs rapportés par Statistique Canada suit sensiblement celle qui se dégage des données de Bain et Price, tandis que la série de Travail Canada crée l'illusion d'une croissance plus rapide³. Pour cette raison, et aussi parce que Travail Canada ne dispose plus de données désagrégées par province ou par secteur d'activité à partir de 1978, seules les données de Statistique Canada sur les effectifs syndicaux sont retenues aux fins de la présente étude. Il faudra quand même conserver à l'esprit certaines limites, dont une surestimation pour les années 1962-1966⁴.

MODIFICATIONS STRUCTURELLES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le tableau 1 présente les effectifs syndicaux canadiens et québécois et les densités syndicales correspondantes pour la période 1962-1982. Ce qui retient immédiatement l'attention, c'est la stabilité de la densité syndicale depuis 1967-68 tant au niveau national qu'à celui du Québec. De 1967 à

2 Cette série, qui s'arrête malheureusement en 1978 pour le Canada et en 1976 pour les effectifs par province et par secteur d'activité économique, incorporait déjà pour 1962 tout un groupe d'associations ou organisations d'employés, principalement dans les secteurs public et parapublic, vouées à la défense des intérêts de leurs membres sans pour autant détenir l'accréditation et le droit à la négociation au sens juridique du terme. La grande majorité sont devenues des organisations syndicales officielles dans la foulée des législations octroyant les droits d'association et de négociation aux employés de l'État durant les années 1960. Les données de Bain et Price sont également plus complètes que celles de Travail Canada et surtout de Statistique Canada en ce qui concerne les effectifs des syndicats locaux indépendants. Voir Bain et Price (1980), tableau 4.1, pp. 106 et 107.

3 Plus précisément, 40% de la hausse des effectifs absolus rapportée par Travail Canada de 1967 à 1978 est attribuable à un «rattrapage» statistique. Cette opération a eu l'effet de rapprocher sensiblement la valeur des effectifs compilés par Travail Canada du nombre réel mais, par la même occasion, la série a perdu en fidélité ce qu'elle gagnait progressivement en précision. Il est donc incorrect d'y recourir pour une analyse de la croissance syndicale, du moins ces derniers vingt ans.

4 Un calcul semblable du rapport «effectifs — Bain et Price/effectifs — Statistique Canada» pour le Québec de 1962 à 1976 conduit à des observations similaires, quoique la valeur du rapport est moins stable qu'au niveau national. De plus, malgré l'absence de données chez Bain et Price après 1978, il semble que la série de Statistique Canada, au niveau national, soit demeurée 'fidèle' puisque la valeur du rapport «effectifs — Travail Canada/effectifs — Statistique Canada» est demeurée stable à environ 1.10 de 1977 à 1981 (non disponible en 1979) et que la série de Travail Canada était alors devenue équivalente à celle de Bain et Price. Seule l'année 1982 présente une note discordante alors que la valeur de ce rapport passe de 1.10 en 1981 à 1.18.

1981, la hausse de près de 53% des effectifs canadiens et de quelque 40% des effectifs québécois n'a pas modifié la proportion de syndiqués par rapport au nombre de travailleurs non agricoles rémunérés. L'analyse qui suit cherche à mieux cerner la réalité de l'apparente stagnation de la densité syndicale depuis une quinzaine d'années, à partir de certaines caractéristiques structurelles du marché du travail. Afin de ne pas alourdir le texte, nous utiliserons dorénavant les abréviations dsg et dss pour, respectivement, densité syndicale globale et densité syndicale sectorielle.

La structure industrielle

Un premier pas dans la recherche d'une meilleure compréhension du phénomène de stagnation de la dsg consiste à en étudier l'évolution au niveau des secteurs d'activité économique. Le tableau 2 présente les taux de syndicalisation selon un découpage conventionnel des activités économiques en 9 grands secteurs (lesquels représentent plus de 98% de l'emploi global pour chacune des années choisies) pour quatre années couvrant la période 1962-1981. Ces taux sont désignés dans le reste du texte par l'abréviation dss (densité syndicale sectorielle).

L'année 1962 est la première pour laquelle de telles données sont disponibles en vertu de la *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*. Notre attention se portera davantage sur la période d'après 1970. Aucune des trois années retenues (1971, 1975, 1981) ne se situe en période de récession d'importance, ce qui devrait faciliter la recherche de tendances.

À l'exception des secteurs du primaire, dont la volatilité des dss dans les séries est élevée, ce qui rend hasardeux la recherche de tendances (quoiqu'au niveau de la dsg cela ait peu d'effet, les industries du secteur primaire agricole et non agricole comptant pour moins de 3% des effectifs syndicaux canadiens depuis 1970), on observe une nette hausse des dss partout entre 1962 et 1971, sauf dans le secteur transport, communications et autres utilités publiques. Les hausses les plus fortes touchent les secteurs de l'administration publique et des services. Dans ce dernier cas, il s'agit essentiellement des progrès enregistrés dans les sous-secteurs du parapublic (éducation, santé et affaires sociales) comme nous le verrons plus loin. À l'opposé, le portrait général se dégageant de la décennie suivante en est un de stagnation, sauf encore là dans les secteurs public et parapublic où la lente progression contraste toutefois avec la période précédente. On notera également que la lente progression de la dss dans le secteur finance, assurances et immeubles s'est arrêtée vers 1975.

TABLEAU 2
Repartition procentuelle de l'emploi et
densités syndicales sectorielles
Canada, années choisies

	<i>DENSITÉ SYNDICALE (en pourcentage)</i>			
	<i>1962¹</i>	<i>1971</i>	<i>1975</i>	<i>1981</i>
Foresterie	44.5	41.4	45.5	44.5
Mines, carrières, puits	45.9	37.1	41.8	39.7
Industries manufacturières	42.4	47.3	47.8	46.3
Construction	47.7	63.1	65.2	58.5
Transport, communications, etc.	56.4	51.8	52.5	52.7
Commerce	5.3	8.7	8.8	9.2
Finance, assurances, immeubles	0.2	0.9	3.0	3.0
Services	8.8	21.7	21.2	25.1
Administration publique	24.9	74.3	76.3	80.7
	 <i>EMPLOI PROCENTUEL</i> 			
	<i>1962</i>	<i>1971</i>	<i>1981</i>	
Foresterie	1.4	0.9	0.7	
Mines, carrières, puits	2.2	1.8	2.0	
Industries manufacturières	27.9	24.4	20.5	
Construction	6.1	5.7	5.2	
Transport, communications, etc.	11.9	10.2	9.2	
Commerce	16.1	16.5	17.7	
Finance, assurances, immeubles	4.2	4.6	5.8	
Services	22.9	28.3	31.9	
Administration publique	6.9	7.1	6.8	
TOTAL	100.0 ²	100.0 ²	100.0 ²	

Source: Pour la densité syndicale, le numérateur provient de Statistique Canada, catalogue 71-202 et le dénominateur de Statistique Canada, catalogue 72-514 pour les années 1962 et 1971 et catalogue 72-008 pour 1975 et 1981; pour l'emploi, Statistique Canada, catalogue 72-514 pour les années 1962 et 1971, et catalogue 72-008 pour 1975 et 1981.

1. La mesure des dss pour cette année varie légèrement de celles des autres années et provient de D. Woods et P. Kumar, *The Current Industrial Relations Scene in Canada*, 1984, I.R.C., Queen's University at Kingston, p. 247.
2. Peut différer légèrement de la somme des parts sectorielles à cause du calcul à une décimale près. Les sous-secteurs de l'agriculture et de la chasse et la pêche ne sont pas inclus dans les catalogues 72-514 et 72-008 de Statistiques Canada; ceux-ci représentent moins de deux pour cent du total de l'emploi pour chacune des années et comptent pour une proportion encore moindre des effectifs syndicaux.

TABLEAU 3
Répartition procentuelle de l'emploi et
densités syndicales sectorielles
Québec, années choisies

	<i>DENSITÉ</i> <i>SYNDICALE (%)</i>		<i>EMPLOI</i> <i>PROCENTUEL</i>		
	<i>1971</i>	<i>1981</i>	<i>1962</i>	<i>1971</i>	<i>1981</i>
Foresterie	nd	nd	1.6	1.0	0.6
Mines, carrières, puits	nd	nd	1.8	1.3	1.1
Industries manufacturières	40.4	46.7	32.7	28.8	23.3
Construction	41.5	49.1	6.1	5.3	4.0
Transport, communication, etc.	51.2	52.3	11.2	10.2	9.5
Commerce	13.3	11.3	14.7	15.2	16.8
Finance, assurances, immeubles	5.8	5.1	4.1	4.7	5.4
Services	47.3	39.0	21.7	27.6	32.2
Administration	74.9	66.1	5.4	6.2	6.7
TOTAL	—	—	100.0 ¹	100.0 ¹	100.0 ¹

Source: Voir tableau 2 sauf pour les données sur les effectifs syndicaux utilisées au numérateur de la densité syndicale qui proviennent de la même enquête mais ne sont pas publiés dans Statistique Canada, catalogue 71-202; il s'agit de compilations spéciales lesquelles ne permettent pas la ventilation des effectifs syndicaux dans le secteur primaire non-agricole. Les auteurs remercient André Camiré pour la transmission de ces compilations.

1. Voir tableau 2, note 2.

Pour fin de comparaison, le tableau 3 présente des données similaires sur le Québec pour les années 1971 et 1981 (les données sur les effectifs sectoriels par province ne sont disponibles que depuis 1970). On y dénote aussi une stagnation et même une régression dans l'ensemble du tertiaire, et une progression dans les industries du secondaire. Il semble qu'on ait assisté à un rattrapage mutuel entre le Canada et le Québec pendant cette période: rattrapage du Québec dans le secondaire, rattrapage canadien dans le tertiaire. Sans doute parce que partiels et compensatoires, ces mouvements n'ont pas produit de convergence marquée entre les deux dsq de 1971 à 1981, comme l'indique d'ailleurs la dernière colonne du tableau 1⁵.

⁵ Une analyse comparative de l'évolution de la dsq entre le Canada et le Québec déborde le cadre de la présente étude, d'autant plus que la précision des données au niveau provincial pour des années choisies n'est pas aussi grande qu'au niveau national. En ce qui concerne le rattrapage canadien dans le tertiaire, toutefois, c'est surtout la hausse des effectifs syndicaux dans le sous-secteur des services publics qui en est responsable. De 1971 à 1981, la densité syndicale pour ce sous-secteur est passée de 30.0 à 40.0 au Canada tandis qu'au Québec, elle régressait légèrement de 67.0 à 60.0 (notons au passage que dans le sous-secteur des services privés, elle aurait stagné autour de 10.0 pendant cette période au Canada et sans doute également au Québec). Calculs des auteurs, disponibles sur demande.

L'évolution de la *dsg* dépend également de certaines caractéristiques du marché du travail, dont la structure sectorielle des emplois en tout premier lieu. En présence d'importantes disparités dans les *dss*, des modifications dans la structure des emplois peuvent exercer une influence déterminante sur la *dsg*.

Le phénomène, de loin le plus important, qui a caractérisé le marché du travail depuis la seconde guerre mondiale est sans contredit la croissance de la part de l'emploi tertiaire dans l'emploi total (tableaux 2 et 3). Par simulation, il est possible d'évaluer dans une certaine mesure l'impact de la tertiarisation de l'économie sur la densité syndicale. Ainsi, en appliquant aux *dss* de 1981 la structure sectorielle de l'emploi de 1971 (tableau 2), la *dsg* canadienne en 1981 aurait été plus élevée de 5.5%. Par rapport à la structure de l'emploi de 1962, la densité syndicale globale aurait été de 10% plus élevée. Or, au lieu de décroître, la *dsg* s'est d'abord accrue au cours des années 1960 pour se stabiliser par la suite. Cela est essentiellement dû à l'action compensatrice de la hausse de la densité syndicale dans le tertiaire public, combinée à la forte croissance de l'emploi dans le public et le parapublic. Ainsi, plus de la moitié de l'augmentation nette des effectifs syndicaux au Canada entre 1971 et 1981 provient du tertiaire public, i.e. administration publique et services publics, tandis que la contribution de ces derniers à la hausse des emplois s'établissaient à 25%⁶.

Que réserve l'évolution de la structure sectorielle de l'emploi au cours des prochaines années? Il est de plus en plus évident que le secteur tertiaire ne produira plus de nouveaux emplois au rythme des dernières décennies, la raison principale de ce ralentissement étant la faible productivité du tertiaire par rapport aux autres secteurs⁷. Cette observation vaut peut-être davantage pour le tertiaire public. En effet, tandis que le rapport emplois publics/emplois totaux dans le tertiaire était demeuré constant dans les années 1960, il a régressé depuis. Par exemple, selon les données de Statistique Canada (catalogues 72-514 et 72-008), la part des services non-commerciaux dans l'emploi total du secteur des services au Canada est passée de 62.4% à 52.3% de 1971 à 1981 (de 64.5% à 58.2% au Québec). Ainsi, même si la répartition de l'emploi entre les trois grands secteurs (primaire, secondaire et tertiaire) demeurerait stable, il pourrait y avoir baisse de la *dsg* sous l'effet d'une baisse de la part relative de l'emploi public (puisque la densité syndicale y est presque quatre fois plus élevée que dans les services privés), à

6 Calcul des auteurs à partir des données de Statistique Canada sur les effectifs syndicaux (catalogue 71-202), sur le nombre de salariés (catalogues 72-514 et 72-008) et selon les *dss* pour les sous-secteurs des services privés et des services publics rapportées à la note précédente. Disponible sur demande.

7 Voir l'analyse particulièrement éclairante de Magun (1982) sur les causes de ce phénomène.

moins que la densité syndicale dans le tertiaire public ne progresse suffisamment pour compenser cette baisse. Au Québec, cela ne semble pas probable tandis que dans le reste du Canada, certains gains sont encore possibles.

On peut également se demander si les nouveaux emplois du secteur privé seront créés principalement dans les secteurs et les entreprises à tradition syndicale. Cette question est d'autant plus pertinente que la densité syndicale pour l'ensemble du secteur privé canadien stagne autour de 26.0 depuis le début des années 1970⁸. Certains analystes (Piore, 1982; Kochan et Piore, 1984; Piore et Sabel, 1984) estiment que la crise qui a ébranlé les économies industrialisées depuis le milieu des années 1970 a donné naissance à un ré-alignement des industries de production de biens à l'échelle internationale qui défavorise la grande entreprise de production de masse, berceau du syndicalisme d'après-guerre.

Enfin, d'une manière plus immédiate, l'effet du ralentissement de la croissance de l'emploi dans les industries du tertiaire se traduira, au-delà des mouvements conjoncturels, par le maintien d'un niveau de chômage officiel plus élevé. Au Québec, non seulement le taux de chômage officiel n'est-il pratiquement pas descendu en deça des 10% depuis 1977, mais toutes les prévisions indiquent que cette situation se prolongera jusque vers la fin des années 1980. Ainsi, l'effet négatif du chômage sur l'évolution de la *dsg*, un phénomène solidement établi dans la littérature empirique sur la croissance syndicale, s'ajoute aux inquiétudes découlant des modifications possibles dans la structure sectorielle de l'emploi.

Caractéristiques de la main-d'oeuvre

On se saurait tracer un portrait de l'évolution récente et prochaine de la *dsg* sans faire référence à certaines autres modifications structurelles sur le marché du travail également susceptibles d'y exercer une influence particulière. On pense ici à trois phénomènes étroitement associés aux disparités de syndicalisation, à savoir la «féminisation» de la main-d'oeuvre, la hausse tendancielle de la part de l'emploi à temps partiel dans l'économie et la baisse continue de la part des emplois occupés par les cols bleus⁹. Les don-

⁸ Ces résultats sont disponibles auprès des auteurs dans une annexe technique au présent article. Il est intéressant de noter certains résultats secondaires dérivés de ce calcul sur la densité syndicale pour l'ensemble du secteur privé canadien. En 1981 celle-ci aurait été de 26.0 au total, soit 17.3 pour les femmes et 32.7 pour les hommes. En 1971, ces valeurs auraient été respectivement de 25.7, 12.3 et 31.2. Ces résultats se comparent avec ceux rapportés dans Rondeau et Bélanger (1983, p. 23) pour le Québec.

⁹ On retrouve dans la littérature sur la syndicalisation un certain nombre d'hypothèses reliant ces variables au désir ou à l'opportunité de se syndiquer chez les individus. Il n'est pas possible de discuter dans ces pages la pertinence et la validité de telles hypothèses. On en trouve une analyse dans Bain (1978), Farber (1985), et ministère du Travail du Québec (1985).

nées présentées au tableau 4 pourraient suggérer, à priori, que chacun de ces facteurs a contribué fortement au plafonnement de la densité syndicale. Toutefois, cette relation n'a pas été démontrée. Au contraire, les données disponibles suggèrent que ces facteurs, et notamment la variable sexe, auraient eu un effet plutôt limité.

Comme il s'agit de divers découpages d'un même phénomène, celui de la densité syndicale, le problème est de pouvoir isoler par rapport aux effets de la structure sectorielle de l'emploi et, pour chacune de ces variables, par rapport aux deux autres, l'effet réel distinctif de chacune sur la *dsg* et sur son évolution future.

TABLEAU 4

Densité syndicale selon le sexe,
la durée de l'emploi et l'occupation,
Canada, 1981 (en pourcentage)

SEXE	
Hommes	39.0
Femmes	24.4
DURÉE DE L'EMPLOI	
Temps plein	39.6
Temps partiel	18.3
OCCUPATION	
Cols blancs supérieurs	39.9
Travailleurs administratifs	29.8
Commerce et services	20.3
Cols bleus	48.3

Source: Selon le sexe, Statistique Canada, catalogue 71-202; selon la durée de l'emploi et l'occupation, *Commission d'enquête pour le travail à temps partiel*, Ottawa, Approvisionnement et services Canada, 1983, tableau 6, p. 59. Certaines occupations sont des regroupements effectués à l'aide des pourcentages de syndicalisation du tableau 6 pondérés par les parts de chaque occupation dans la main-d'oeuvre selon les données du recensement national de 1981.

En ce qui concerne la composition sexuelle de la main-d'oeuvre, rappelons que la part des femmes dans la population active est passée de 27.8% à 40.4% au Canada de 1962 à 1981, sous l'effet du relèvement des taux d'activité féminins, surtout chez les femmes mariées, et d'une stagnation ou d'une régression dans les taux d'activités des groupes d'hommes de 25 ans et plus. Depuis 1975, près des trois quarts de la hausse nette de la population active est attribuable aux femmes et les prévisions concordent à l'effet que le phénomène de «féminisation» de la main-d'oeuvre va se poursuivre.

TABLEAU 5
Densités syndicales selon
le secteur et le sexe,
Canada, 1971 et 1981
(en pourcentage)

	1971		1981	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Agriculture	0.7	0.6	0.3	0.1
Autres industries primaires	38.3	— ¹	43.4	8.6
Industries manufacturières	47.5	34.2	49.1	31.5
Construction	66.3	5.4	59.4	3.4
Transport, communication, etc.	52.9	49.1	55.1	46.6
Commerce	9.4	5.8	10.1	7.3
Finance, assurances, immeubles	0.8	0.9	2.8	2.7
Services	23.6	19.8	24.2	26.4
Administration publique	69.9	66.4	71.5	64.8
TOTAL	40.0	21.6	39.0	24.4

Source: Statistique Canada, catalogue 71-202; le dénominateur utilisé pour le calcul des densités syndicales diffère de celui utilisé aux tableaux 2 et 3 (il s'agit du volume d'emplois rémunérés, selon le sexe, de l'*Enquête sur la population active*, catalogue 71-001, pour le mois de décembre) ce qui a permis par ailleurs d'inclure l'ensemble du secteur primaire.

1. Effectifs syndicaux trop élevés.

Il est toutefois douteux que la variable sexe contribue de façon significative à l'explication de la *dsg* et partant, puisse en imprégner l'évolution de façon marquée. Selon les données du tableau 5, la disparité de densité syndicale entre hommes et femmes est beaucoup moins prononcée lorsque l'on prend en compte la structure sectorielle. À l'exception des industries du primaire et de la construction (où la part des femmes dans la main-d'oeuvre n'était que de 14.5% en 1981 en comparaison de 43.2% pour l'ensemble des autres industries), la densité syndicale féminine sectorielle se rapproche davantage de celles des hommes, particulièrement dans les industries du tertiaire. On peut avoir une idée de l'effet autonome de la variable sexe en appliquant aux femmes les *dss* des hommes pour les regroupements sectoriels apparaissant au tableau 5. Ainsi, en 1981, même si dans ces regroupements les femmes avaient affiché proportionnellement le même degré de syndicalisation que les hommes, il subsisterait néanmoins 70% de la différence observée dans la densité syndicale globale entre les deux sexes. Et si le même calcul était appliqué au seul secteur privé de l'économie, c'est plus de 80%

de la différence qui subsisterait. L'écart de la densité syndicale entre les hommes et les femmes s'expliquerait donc surtout par une répartition différente dans la structure de l'emploi.

Quant à l'effet résiduel du sexe sur la disparité de densité syndicale, il provient en bonne partie de ce que les femmes sont plus fortement concentrées que les hommes dans les emplois à temps partiel (24.1% de l'emploi féminin en 1981 contre 6.3% de l'emploi masculin) et dans les occupations de travail administratif et commerce (61.4% contre 15.3% en 1981). Par contre, les disparités de densité syndicale observées en rapport avec la durée du temps de travail et l'occupation dépendent elles-mêmes, comme dans le cas de la variable sexe, très largement de la structure sectorielle des emplois. Il devient extrêmement difficile, sans un contrôle statistique serré de la covariance entre ces diverses variables, d'aller plus avant dans la recherche de facteurs explicatifs de la *dsg*.

Dans un autre ordre d'idées mais en rapport également avec la composition et la nature des occupations, l'introduction de la micro-électronique, notamment de la bureautique, pourrait influencer sur la *dsg* et cela de diverses façon. En particulier, l'effet sur la qualification et le contrôle sur le travail pourrait exercer une influence sur la propension à la syndicalisation. Selon Saint-Pierre (1984) et Osterman (1984), les nouvelles technologies permettent une restructuration entraînant une déqualification et une précarisation des emplois. Sans nier l'existence d'effets positifs sur le contenu professionnel de certains postes et l'émergence de nouvelles qualifications, l'ampleur du processus de déqualification et de précarisation serait dominant. L'insécurité et la dégradation des conditions de travail qui en résulteraient pourraient accroître l'intérêt pour la syndicalisation.

FACTEURS D'ORDRE INSTITUTIONNEL

La section précédente a porté sur le rôle des facteurs d'ordre structurel, notamment ceux ayant trait à la structure des activités économiques et à la composition de la main-d'oeuvre, dans le plafonnement de la *dsg* tant au Canada qu'au Québec. L'examen de l'évolution des *dss* a de plus révélé que le phénomène de plafonnement est particulièrement évident dans le secteur privé de l'économie et de plus en plus présent dans le secteur public.

Malgré l'importance des variables structurelles pour mieux comprendre la dynamique du plafonnement de la *dsg* et en déceler les tendances prochaines, les facteurs d'ordre institutionnel sont tout autant nécessaires à l'analyse, même s'ils se prêtent moins à la quantification, comme le font remarquer Fiorito et Greer (1982) dans leur revue de la littérature empirique sur les déterminants de la croissance syndicale.

Les facteurs d'ordre institutionnel comprennent ici des variables d'organisation interne telles le leadership, les ressources et les stratégies des parties, ainsi que les politiques publiques en matière de relations du travail (Rezler, 1961). Cette section vise donc à situer le plafonnement de la densité syndicale par rapport à une dimension très importante des rapports sociaux, à savoir la structure et l'évolution du régime de relations du travail. À cette fin, une brève rétrospective historique nous sera utile pour discuter de la situation actuelle.

Le régime de relations du travail

Les législations adoptées au Canada durant la Deuxième guerre ont jeté les fondements du régime actuel de relations du travail, notamment en ce qui a trait à l'accréditation syndicale. L'adoption de l'arrêté en conseil no 1003 et de la *Loi des relations ouvrières* par les gouvernements fédéral et québécois en 1944 apportait la reconnaissance positive du droit d'association et l'encadrement juridique de la négociation collective. Bien que ces dispositions législatives se soient inspirées fortement du Wagner Act américain (1935), lui-même issu du compromis social du New Deal, il importe de situer l'adoption de celles-ci en relation avec les conditions économiques et les rapports sociaux qui prévalaient alors au Canada. Dans une étude portant sur la période de la Deuxième guerre mondiale, Sefton MacDowell (1978, pp. 176-179) montre que l'application du contrôle des salaires et le refus gouvernemental d'adopter une législation ouvrière comparable à celle adoptée aux États-Unis, en dépit des nombreuses grèves de reconnaissance syndicale (particulièrement en 1943), contribuèrent à la mobilisation des syndicats canadiens, et principalement les syndicats industriels.

Rappelons que les effectifs syndicaux canadiens s'étaient accrus très rapidement depuis le début de la guerre; de fait, ils avaient doublé de 1940 à 1944, passant de 365 544 à 724 000 (Dion, 1976, pp. 654-655). Selon plusieurs auteurs, ce renforcement des organisations syndicales, la pression exercée à la fois aux niveaux industriel et politique et le contexte particulier de la période de guerre (nécessité de mobiliser les travailleurs à la production) ont eu une influence déterminante sur les décisions gouvernementales à l'effet d'adopter ces lois en 1944 (Sefton MacDowell, 1978; Pentland, 1979, p. 19; Panitch et Swartz, 1984, pp. 136-141). Ainsi, l'adoption de ces dispositions législatives, près de dix ans après le National Labor Relations Act, serait tout autant la résultante que la cause des progrès du syndicalisme durant les années quarante. Il est certes permis de croire que ces dispositions contribuèrent à la prolongation de cette phase de croissance jusqu'au début des années cinquante. Et peut-être plus encore, l'effet réel du nouvel encadrement législatif aura été de protéger le mouvement syndical contre

une baisse de ses effectifs comme celle qui avait suivi la forte croissance syndicale lors de la Première guerre mondiale (sur ces développements, voir Roback, 1985).

Au cours de la période suivante, que l'on pourrait situer entre 1950 et 1965, les syndicats ne parvinrent pas à effectuer de progrès importants au-delà des cols bleus de la grande industrie (Chaison, 1982, p. 148). Enfin, la dernière phase de croissance syndicale fut stimulée par les changements législatifs des années 1960 concernant les droits d'association et de négociation dans les secteurs public et parapublic.

Il est donc indéniable que la législation du travail a alors contribué à la croissance et à la stabilité de la syndicalisation au Canada comme au Québec. Par contre, il est aussi possible que, de par sa nature, ce même régime de rapports collectifs du travail soit associé à l'actuel plafonnement de la densité syndicale.

Malgré l'évolution certaine du droit du travail, notamment pendant les années 1960, les principaux fondements de notre régime général des rapports collectifs du travail n'ont pas été mis en cause depuis 1944. Certains de ceux-ci ont une incidence particulière sur l'accès à la syndicalisation. On pense d'abord au régime d'accréditation fondé sur le principe du monopole syndical de représentation pour une association majoritaire parmi un groupe spécifique de salariés, au sein d'une seule entreprise et généralement au niveau d'un seul établissement. La loi prohibe certaines pratiques déloyales de la part de l'employeur, notamment l'ingérence dans les affaires syndicales et les contraintes contre les membres de l'association. La logique de ce régime veut aussi que l'employeur soit obligé d'engager la négociation collective de bonne foi avec ce représentant institutionnel et juridique des salariés. De plus, les lois du travail reconnaissent certains droits ayant trait à la sécurité syndicale et la protection de l'organisation syndicale en situation de grève ou lock-out, le tout moyennant une incursion significative de l'État dans le champ de la démocratie syndicale.

Plusieurs auteurs ont souligné le fait que notre régime de relations du travail, où l'action syndicale porte principalement sur la convention collective au niveau de l'établissement, impose certaines limites au développement du syndicalisme dans notre société. Les syndicats industriels et ceux du secteur public se sont en effet développés dans le cadre d'un régime juridique accordant un support appréciable à l'institution syndicale mais imposant aussi des contraintes significatives à l'organisation et à l'action syndicale. Le régime d'accréditation, le statut juridique de la convention collective et les diverses restrictions imposées à l'exercice du droit de grève ont favorisé, jusqu'à un certain point, l'institutionnalisation des relations du travail. Dans la mesure où les syndicats ont situé leur action dans le cadre de

ce régime juridique, voire en fonction de celui-ci, cela a aussi entraîné un degré d'institutionnalisation de l'action syndicale, lequel n'est pas sans relation avec le phénomène de plafonnement de la syndicalisation.

Les centrales syndicales et certains analystes des relations du travail ont identifié le régime d'accréditation comme la principale cause de la faible croissance syndicale au Québec (Roback, 1977, pp. 27-28; Delorme et Lassonde, 1978, p. 40). Concernant la détermination de l'unité d'accréditation, le *Code du travail* ne permet pas les unités multipatronales (Morin, 1982, pp. 232-233) et les balises posées par la doctrine et la jurisprudence ont, de façon très générale, restreint l'accréditation à un groupe de salariés d'un seul établissement. Il convient cependant de mentionner les exceptions à cette règle, à savoir les régimes particuliers de l'industrie de la construction et de la Sûreté du Québec et le cas de la fonction publique, où la syndicalisation est complète et ce, en vertu de dispositions législatives distinctes.

Par ailleurs, dans certains secteurs d'activité, la négociation collective se développe souvent à un niveau plus élevé que celui de l'accréditation. Le système québécois d'analyse des conventions collectives permet de recenser un certain nombre d'accords multi-établissements ou multi-employeurs, le phénomène n'étant pas limité aux secteurs régis par la *Loi des décrets de convention collective* (ministère du Travail du Québec, 1985, pp. 15-18). Rappelons cependant que ce type de regroupement pour fins de négociation, qu'il ne faut pas confondre avec le lieu de l'accréditation syndicale, se développe uniquement de façon volontaire et sans support légal. Car, comme le fait bien ressortir Weiler (1980, chap. 5), la législation du travail nord-américaine favorise plutôt la fragmentation des structures de négociation.

Les principes guidant la description de l'unité d'accréditation appropriée, ainsi que la définition restrictive de la notion de salarié, sont donc demeurés remarquablement stables, malgré l'évolution dans l'organisation du travail et les rapports sociaux de travail. Et si certaines des modifications apportées au droit québécois en 1977 et 1983 visaient entre autres à faciliter l'exercice du droit d'association,¹⁰ le législateur n'a pas satisfait la revendication la plus pressante du mouvement syndical québécois, à savoir l'accréditation multipatronale (Desmarais, 1983). Le niveau de la reconnaissance juridique demeure donc un facteur de morcellement de l'organisation et de

¹⁰ On pense principalement à la règle du 35%, la règle du premier dépôt, l'arbitrage de la première convention collective, les articles 28, par. c) et 53.1 du *Code du travail*, ainsi que le renforcement des articles 14 et 15 prohibant certaines pratiques déloyales de la part des employeurs pour contrer la syndicalisation. Ces mesures proviennent de la *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre*, L.Q., 1977, ch. 41 (projet de loi 45) et de la *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q., 1983, ch. 22 (projet de loi 17).

la représentation syndicale. Étant donné la complexité et souvent la concentration des entreprises modernes, ce fractionnement des unités d'accréditation pourrait représenter une contrainte à l'organisation des salariés. Il est possible que pour certains secteurs d'activité économique, un mode d'organisation syndicale par monopole de représentation au niveau d'un seul établissement ne permette plus au syndicalisme de progresser au-delà d'un certain seuil.

À un autre niveau d'analyse, et bien qu'une certaine ambivalence demeure, il semble que l'État québécois ait favorisé la voie de la réglementation statutaire par rapport à celle de l'accès à la syndicalisation et la négociation collective pour l'amélioration des conditions de travail, au cours des dernières années. On pense surtout à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais d'autres législations et règlements contribuent aussi à la régulation de la relation de travail autrement que par le biais de l'action collective (Côté, 1985). Ces deux grandes options quant à la détermination des conditions de travail ont des implications différentes sur la structure et la dynamique des relations du travail, et en l'occurrence sur la place du syndicalisme comme mode de représentation collective.

Une des observations qui ressort de la section précédente est l'étonnante rigidité des disparités inter-sectorielles de densité syndicale. L'existence d'un lien entre la densité syndicale sectorielle (et partant le niveau de *dsg*) et le régime d'accréditation et de négociation collective a déjà été soulevée et il semble que l'indicateur le plus susceptible d'établir ce lien soit celui de la taille de l'entreprise, généralement exprimée en termes de nombre d'employés.

La taille, en tant que caractéristique de l'entreprise, déborde la simple mesure d'un élément constitutif comme le nombre d'employés. Plusieurs perspectives analytiques nous ramènent à l'importance du facteur taille dans la recherche d'explications aux disparités intersectorielles de syndicalisation. Ce sont les thèses de l'administration bureaucratique, de l'internalisation des marchés du travail et du dualisme économique, et de l'instrumentalité du syndicalisme. Bien qu'elles se rattachent à des objets d'étude qui diffèrent (gestion des ressources humaines, fonctionnement des marchés du travail, relations du travail) chacune procède du même angle d'analyse, l'entreprise, et permet de mieux saisir l'importance du facteur taille dans un régime de relations du travail et partant, dans l'explication des disparités inter-sectorielles de syndicalisation.

Il n'est pas possible, dans le cadre de cet article, de présenter chacune de ces perspectives en rapport avec le rôle de la taille sur la syndicalisation

(voir ministère du Travail du Québec, 1985, pp. 48-55). De plus, l'absence de séries longitudinales sur la taille des entreprises pour tous les secteurs ne permet pas d'apprécier l'effet de ce facteur sur l'évolution des dss. Néanmoins les données disponibles permettent d'illustrer l'hypothèse de l'effet de la taille dans le secteur manufacturier. Le coefficient de corrélation simple de Pearson entre le taux de présence syndicale et la part des PME dans l'emploi, pour les vingt industries du secteur manufacturier au Québec en 1983, était de -0.754 et statistiquement significatif (à un seuil de $.99$)¹¹. Il est également connu que, dans les secteurs à faible syndicalisation du tertiaire privé, la taille moyenne des entreprises, et plus spécifiquement celle des établissements, est plus petite que dans les autres secteurs.

Il semble donc que pour un bon nombre de salariés, l'opportunité de se syndiquer et peut-être aussi la propension à le faire restent limitées dans une bonne mesure par la nature du lien entre, d'une part, le régime des rapports collectifs du travail et, d'autre part, la structure de l'activité économique et de l'emploi. Dans une certaine mesure, donc, il y aurait interaction entre certaines limites à la croissance syndicale associées à des changements dans la structure industrielle et d'autres facteurs directement liés au régime de relations du travail.

Tendances récentes

Suivant l'interprétation de plusieurs chercheurs, l'érosion des effectifs syndicaux américains, évoquée en introduction, s'inscrit dans une dynamique de changements structurels durables dans le système de relations industrielles (Piore, 1982; Kochan et Piore, 1984; Kochan, 1985; Kochan, McKersie et Katz, 1985). Ce «new industrial relations system» serait la résultante de changements majeurs dans la structure industrielle, la force politique des syndicats et, surtout, les politiques et stratégies patronales à l'égard de la gestion et des syndicats.

Si la résistance patronale traditionnelle à l'organisation collective et l'émergence d'un contre-pouvoir sur les lieux de travail est assez bien connue, on a fait état récemment d'une recrudescence marquée de l'opposition patronale à la syndicalisation aux États-Unis. Bien des employeurs rejettent les fondements mêmes du modèle de négociation collective issu du compromis social du New Deal et de l'après-guerre (Kochan et Piore, 1984). Outre l'embauche de consultants et de firmes spécialisées dans les stratégies visant à contrer l'organisation syndicale, la résistance patronale consiste en l'utili-

¹¹ Annexe technique disponible auprès des auteurs. Cette annexe passe également en revue l'état des données sur la taille des entreprises et des unités, et rapporte certains autres résultats sur la relation taille-syndicalisation qui soutiennent l'existence d'un lien positif.

sation plus systématique des recours légaux susceptibles de freiner le processus d'organisation. Et surtout, la fréquence des pratiques et manoeuvres illégales s'est accrue considérablement aux États-Unis, de 1960 à 1980 (Freeman et Medoff, 1984, p. 232; Rose et Chaison, 1985, p. 101).

Un autre type de stratégies patronales, dont la nature ne doit pas être confondue avec celle des précédentes, couvre le champ des politiques et techniques de gestion susceptibles de réduire la propension à la syndicalisation. Un tel mode de gestion, parfois appelé «nonunion human resource management system», incite à offrir des conditions de travail comparables à celles du marché du travail local et surtout à favoriser l'implication plus grande des salariés dans leur travail, en atténuant l'organisation taylorienne du travail (Verma et Kochan, 1985; Kochan, McKersie et Katz, 1985).

Bien qu'il ne soit pas possible d'évaluer l'incidence de tels développements sur le plafonnement de la syndicalisation au Québec et au Canada, certaines données peuvent être mentionnées à titre indicatif. À partir de données couvrant les juridictions du gouvernement fédéral, de l'Ontario et de la Colombie Britannique, Rose et Chaison notent: «although data are limited to the period from 1974 to 1984, there was a threefold increase in the number of unfair labor practice complaints granted (from 86 to 260 cases)» (1985, p. 102). Pour le Québec, des statistiques sur le nombre de plaintes de congédiement, suspension ou déplacement pour activités syndicales sont disponibles pour les années 1972 à 1983¹². Au cours de cette période, 20 673 plaintes ont été déposées en vertu des prohibitions faites à l'employeur par le *Code du travail*, pour une moyenne annuelle de 1 723 requêtes. Alors que le nombre de plaintes reçues annuellement variait entre 658 et 813 de 1972 à 1975, ce nombre oscille entre 1 348 (en 1978-79) et 2 523 (en 1981-82) depuis 1977, montrant une augmentation significative. Bien sûr, si de telles données peuvent être considérées comme un indicateur de résistance patronale à la syndicalisation, elles n'autorisent pas à une conclusion définitive sur la question. À titre d'exemple, il faudrait vérifier si la présomption en faveur du salarié peut favoriser, dans certains cas, le dépôt de plaintes contre l'employeur.

Par ailleurs, de toutes les plaintes ayant conduit à une décision au cours de la période 1972 à 1983, 2 700 (pour 13,6 pour cent des décisions) ont été accueillies, 4 914 (24,8 pour cent) ont été rejetées et 12 203 (61,6 pour cent) ont été retirées suite au désistement des plaignants. Au cours de l'année

12 On trouve ces données dans *Synthèse des activités du Bureau du commissaire général du travail*, Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, septembre 1984, en particulier les tableaux 10, 14, 15, 32 et 34. Pour les années 1979 à 1984, voir aussi le *Rapport annuel 1983-1984* du ministère du Travail, Gouvernement du Québec, pp. 28-29. Ces données sont désagrégées par région, secteur d'activité économique et affiliation syndicale.

1983-84, pas moins des deux-tiers des plaignants se sont désistés, une forte proportion par rapport aux années antérieures. La dynamique donnant lieu à un taux de désistement si élevé et, de façon plus générale, le type de pression exercé par les employeurs auprès des militants en période d'organisation syndicale n'ont, à notre connaissance, pas fait l'objet d'étude empirique dans notre contexte.

De façon plus générale, l'état de la recherche ne permet pas non plus d'effectuer une comparaison fiable entre les stratégies d'opposition systématique observées aux États-Unis et la situation prévalant au Canada. Il semble par ailleurs que la taille de l'entreprise constitue un facteur assez déterminant sur les politiques de gestion du travail. En bref, la sophistication des politiques de gestion de la force de travail pourrait, de façon générale, varier de façon positive avec la taille. Par contre, la gestion de la petite et moyenne entreprise québécoise semble être caractérisée par un esprit d'entrepreneurs qui accepte difficilement le développement d'un contre-pouvoir syndical. À la crainte du partage du pouvoir et à l'évaluation subjective, et souvent démesurée, de l'impact du syndicalisme sur la productivité s'ajoute possiblement la résistance du patronat québécois à l'implantation de rapports collectifs fortement institutionnalisés sur les lieux de travail.

Par ailleurs, et de façon un peu paradoxale, l'étude du plafonnement des effectifs syndicaux fait généralement peu de place aux questions des politiques et stratégies syndicales en matière d'organisation des non syndiqués. Bien qu'elles aient une influence certaine sur le phénomène étudié, la complexité de ces questions et la difficulté de cerner leur influence sur la croissance syndicale expliquent dans une bonne mesure cette situation. Une recherche effectuée aux États-Unis auprès de vingt syndicats internationaux montra que, de 1953 à 1977, les ressources financières déployées à l'organisation syndicale par rapport au nombre de travailleurs non syndiqués ont diminué de façon significative, en dollars constants (Freeman, 1985, pp. 50-51). Et de façon plus générale, Freeman conclut à l'effet que la réduction des efforts déployés à l'organisation syndicale a contribué au déclin des effectifs syndicaux américains.

Or, il ne semble pas, à priori, qu'un tel facteur puisse contribuer à l'explication du plafonnement de la densité syndicale au Canada, un phénomène différent, du reste, du déclin des effectifs observé aux États-Unis. Si les syndicats canadiens ont depuis longtemps entretenu des liens organiques étroits avec les syndicats américains, ils ont toutefois repris beaucoup d'autonomie au cours des dernières décennies. Depuis la fin des années soixante, ils ont surtout manifesté plus de militantisme que les syndicats américains. Bien que la relation ne soit pas vraiment établie, il est possible que ce plus

grand dynamisme des syndicats canadiens se soit aussi manifesté par de plus grands efforts déployés à l'organisation (Rose et Chaison, 1985, p. 108).

De façon plus évidente, la plus grande concurrence entre les organisations syndicales au Canada est susceptible de favoriser le déploiement de plus grands efforts dans le regroupement des non-syndiqués. Si la concurrence syndicale est susceptible de générer une certaine fragmentation du mouvement syndical, et aussi des problèmes de rivalité et de maraudage, il est bien connu qu'elle peut avoir des effets positifs sur la croissance syndicale. Rappelons aussi que ce phénomène de concurrence syndicale apparaît plus marqué au Québec que dans les autres provinces canadiennes. En effet, outre la co-existence de syndicats nationaux et internationaux, la carte syndicale québécoise est caractérisée par une division entre les syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada et ceux tirant leur origine des syndicats catholiques, et aussi par la croissance remarquée des syndicats indépendants au cours des dernières années.

CONCLUSION

En guise de conclusion, on peut retenir de l'analyse précédente deux grands types de facteurs étroitement associés au phénomène de stagnation de la densité syndicale au Canada en général comme au Québec: le régime des rapports collectifs du travail et la tertiarisation de l'économie.

Le régime des rapports collectifs du travail est sans contredit l'élément le plus déterminant de l'état actuel de la syndicalisation, même qu'on ne saurait traiter des autres types de facteurs sans y référer continuellement. L'adoption du cadre général régissant les relations du travail en 1944, dans un contexte où l'accroissement de la production de masse et la guerre avaient favorisé un plus grand pouvoir ouvrier, a certes contribué à prolonger et soutenu la phase de croissance syndicale déjà amorcée, jusqu'au début des années cinquante. Plus tard, au cours des années soixante, l'application de ce modèle au secteur public a aussi entraîné une phase de croissance syndicale. Toutefois, suite à ces périodes de croissance touchant principalement les industries de production de masse et les services publics, les progrès de la syndicalisation ont été beaucoup plus limités. Or, au-delà d'un certain seuil, notre régime de relations du travail ne semble plus favoriser l'accroissement de la densité syndicale, principalement dans certains sec-

teurs où la taille des établissements et la concentration industrielle sont relativement faibles¹³.

Les modifications structurelles de l'activité économique et du marché du travail, principalement durant les années soixante et soixante-dix, que l'on associe au phénomène dit de tertiarisation de l'économie ont en quelque sorte annulé au niveau global de la densité syndicale les gains réalisés dans certains secteurs, notamment dans celui des services publics. Une première approximation indique que les changements dans la structure sectorielle des emplois auraient réduit d'environ 10 pour cent la densité syndicale sur la période 1962-1981 au Canada.

Par contre, il est difficile de poser un diagnostic même approximatif sur l'influence d'autres phénomènes structurels tels la «féminisation» de la main-d'oeuvre, le développement du travail à temps partiel et la décroissance relative des emplois de type cols bleus. L'effet résiduel distinct de chacun resterait limité quoique négatif. Il en va de même pour l'effet durable de la conjoncture économique défavorable qui prévaut depuis le milieu des années 1970. Ces divers phénomènes devraient se poursuivre dans les prochaines années, mais à un rythme moins prononcé que par le passé.

Quant aux politiques, stratégies et attitudes patronales face à la syndicalisation, si on ne peut nier leur influence historique, il semble trop tôt pour parler de changements aussi sensibles que ceux observés aux États-Unis. Il n'est pas non plus évident, malgré l'affinité des rapports et des structures économiques entre le Canada et les États-Unis, que certaines tendances récentes amorcées du côté américain trouveront écho chez nous à court ou à moyen terme.

Dans la mesure où les caractéristiques essentielles de l'actuel régime de rapports collectifs du travail demeurent fondamentalement inchangées, les différentes tendances susceptibles d'influer sur la syndicalisation ne nous apparaissent pas suffisamment claires ou significatives en général pour croire en une modification sensible de la situation actuelle. Ces tendances ont trait au ralentissement de la croissance relative de l'emploi dans le secteur tertiaire, à l'implantation accrue de «nouvelles technologies» principalement dans le secteur tertiaire, au développement de formes précaires d'emploi, à l'émergence d'une réorganisation de la production de biens à

¹³ Il ne faut surtout pas se méprendre sur le sens de cette observation: non seulement le régime de relations du travail a-t-il fortement contribué au développement et au maintien de la syndicalisation, mais affirmer que ce même régime ne favorise plus l'accroissement de la densité syndicale globale n'implique en aucune manière qu'il existerait une différence non négligeable entre la densité syndicale globale actuelle et la proportion de salariés(es) désirant la syndicalisation. Il s'agit là d'un ensemble complexe et peu documenté de considérations qui échappent au cadre de la présente analyse.

l'échelle mondiale, au maintien d'un niveau de chômage élevé et à l'évolution des pratiques patronales. À tout le moins, s'il y avait évolution, il nous semble qu'elle pourrait aller dans le sens d'une certaine régression de la densité syndicale globale.

RÉFÉRENCES

AFL-CIO: «The Changing Situation of Workers and Their Unions», Rapport présenté au Conseil exécutif de l'AFL-CIO par le Committee on the Evolution of Work, 1985, 28 p.

BAIN, George Sayers: *Croissance syndicale et les politiques publiques au Canada*, Ottawa, Travail Canada, 1978, 52 p.

BAIN, George Sayers et Farouk ELSHEIKH: *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*, Oxford, Blackwell, 1976, 155 p.

BAIN, George Sayers et Robert PRICE: *Profiles of Union Growth: A Comparative Statistical Portrait of Eight Countries*, Oxford, Blackwell, 1980, 216 p.

CHAISON, Gary N., «Unions: Growth, Structure, and Internal Dynamics», *Union-Management Relations in Canada*, J. Anderson et M. Gunderson (Eds), Don Mills, Ontario, Addison-Wesley, 1982, pp. 147-170.

CÔTÉ, André C.: «L'impact des normes sur les rapports collectifs du travail», *Normes du travail: impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs du travail*, 15^e Colloque des relations industrielles, Université de Montréal, 1985, pp. 259-274.

DELORME, François et Gaspar LASSONDE: *Aspects de la réalité syndicale québécoise — 1976*, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, coll. Études et recherches, Gouvernement du Québec, 1978, 42 p.

DESMARAIS, Jacques: «Les idées de réforme sur la syndicalisation au Québec depuis 1964», *La syndicalisation dans le secteur privé au Québec*, Rapport du 38^e Congrès des relations industrielles, Québec, PUL, 1983, pp. 101-116.

DION, Gérard: *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, PUL, 1976, 662 p.

FARBER, Henry S.: «The Extent of Unionization in the United States», *Challenges and Choices Facing American Labor*, T.A. Kochan (ed.) Cambridge, Mass., The MIT Press, 1985, pp. 15-43.

FIORITO, Jack et Charles R. GREER: «Determinants of U.S. Unionism: Past Research and Future Needs», *Industrial Relations*, vol. 21, no 1, 1982, pp. 1-19.

FREEMAN, Richard B.: «Why are Unions Faring Poorly in NLRB Representation Elections?», *Challenges and Choices Facing American Labor*, T.A. Kochan (ed.), Cambridge, Mass., The MIT Press, 1985, pp. 45-64.

- FREEMAN, Richard B. et James L. MEDOFF: *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books, 1984, 293 p.
- KOCHAN, Thomas A. (ed.): *Challenges and Choices Facing American Labor*, Cambridge, Mass., The MIT Press, 1985, 356 p.
- KOCHAN, Thomas A. et Michael J. PIORE: «Will the New Industrial Relations Last? Implications for the American Labor Movement», *The Annals, AAPSS*, vol. 473, 1984, pp. 177-189.
- KOCHAN, Thomas A., Robert B. McKERSIE et Harry C. KATZ: «U.S. Industrial Relations in Transition: A Summary Report», *Proceedings of the Thirty-Seventh Annual Meeting*, Industrial Relations Research Association, Madison, Wisconsin, IRRRA, 1985, pp. 261-276.
- KUMAR, Pradeep et Bradley DOW: «Econometric Modelling of Union Membership Growth in Canada: 1935-1981», *Relations Industrielles*, vol. 41, 1986 (à paraître).
- MAGUN Sunder: «The Rise of Service Employment in the Canadian Economy», *Relations industrielles*, vol. 37, no 3, 1982, pp. 528-554.
- MELTZ, Noah M.: «Labor Movements in Canada and the United States», *Challenges and Choices Facing American Labor*, T.A. Kochan, (ed.), Cambridge, Mass., The MIT Press, 1985, pp. 315-334.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC: «L'accréditation multipatronale, ses effets sur le taux de syndicalisation et sur l'économie», Mémoire soumis à la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, Québec, 1985, 206 p.
- MORIN, Fernand: *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Thémis, 1982, 619 p.
- OSTERMAN, Paul: «White-Collar Internal Labor Markets», *Internal Labor Markets*, Paul Osterman (ed.), Cambridge, Mass., The MIT Press, 1984, pp. 163-189.
- PANITCH, Leo et Donald SWARTZ: «Towards Permanent Exceptionalism: Coercion and Consent in Canadian Industrial Relations», *Labour/Le travail*, no 13, 1984, pp. 133-157.
- PENTLAND, H.C.: «The Canadian Industrial Relations System: Some Formative Factors», *Labour/Le travailleur*, no 4, 1979, pp. 9-23.
- PIORE, Michael J.: «La crise du mouvement ouvrier aux États-Unis et la crise de la régulation macro-économique», *La crise économique et sa gestion*, Actes du colloque de l'Association d'économie politique, Montréal, Boréal Express, 1982, pp. 111-126.
- PIORE, Michael J. et Charles F. SABEL: *The Second Industrial Divide*, New York, Basic Books, 1984, 355 p.
- REZLER, Julius: *Union Growth Reconsidered*, N.Y. Kossuth Foundation, 1961.
- ROBACK, Léo: *La syndicalisation sectorielle: pour une solution à l'organisation des non syndiqués*, Institut de recherche appliquée sur le travail, Bulletin no 10, Montréal, 1977, 61 p.

———, «Les travailleurs du Québec au XX^e siècle», *Relations industrielles*, vol. 40, no 4, 1985, pp. 826-847.

RONDEAU, Claude et Jacques BÉLANGER: «Le syndicalisme dans l'entreprise: tendances récentes et analyse», *La syndicalisation dans le secteur privé au Québec*, Rapport du 38^e Congrès des relations industrielles, Québec, PUL, 1983, pp. 15-36.

ROSE, Joseph B. et Gary N. CHAISON: «The State of the Unions: United States and Canada», *Journal of Labor Research*, vol. VI, no 1, 1985, pp. 97-111.

SEFTON MacDOWELL, Laurel: «The Formation of the Canadian Industrial Relations System During World War Two», *Labour/Le travailleur*, no 3, 1978, pp. 175-196.

SAINT-PIERRE, Céline: «Le secteur tertiaire à l'heure du virage technologique: restructuration du marché du travail et recomposition de la force de travail», *Les stratégies de reprise*, D. Bellemare et C. Saint-Pierre (éds.), Montréal, Éditions Saint-Martin, 1984, pp. 101-112.

VERMA, Anil et Thomas A. KOCHAN: «The Growth and Nature of the Nonunion Sector Within a Firm», *Challenges and Choices Facing American Labor*, Thomas A. Kochan (ed.) Cambridge, Mass., The MIT Press, 1985, pp. 89-117.

WEILER, Paul: *Reconcilable Differences: New Directions in Canadian Labour Law*, Toronto, Carswell, 1980, 335 p.

The Stagnation of Union Density in Québec and Canada

Contrary to the situation observed in the United States, where union density has declined significantly over the last decades, the data presented in Table 1 show the remarkable stability of union density in Québec, as well as in the whole country. Indeed, from 1968 to 1981, the ratio of union membership to non-agricultural paid workers remained almost unchanged at 39 per cent in Québec and 34 per cent in Canada. This study seeks to explain this «ceiling-off» of the aggregate union density over a period of almost fifteen years. The discussion focuses mainly on some factors related to changes in the industrial structure, and others associated with the pattern of labour relations.

The first section deals with the various sources on union growth in Canada and the reasons for retaining Statistics Canada series on union members (catalogue 71-202) for the study. The second section analyses the impact of structural changes in the labour market on union density. More specifically, it is suggested that the changing industrial distribution of employment during the 1962-1981 period would have led to a ten per cent decline in Canadian union density in the absence of compensating changes such as substantial union gains in the public sector. Moreover, this section examines the influence of other phenomena, including the relative female employment growth and the increase of part-time employment.

The third section then focuses on factors associated with the Canadian pattern of labour relations. The current legal framework, introduced in the context of war production, certainly contributed to the maintenance of a cycle of growth of industrial unionism in the mass production sector. After a decade of stagnation which started in the early fifties, the adaptation of this model to the public sector in several jurisdictions again favoured major gains from the mid-sixties onward. Over the last decade, however, it became more obvious that some features of this pattern of union representation impeded upon the relative growth of unionization. Union certification as well as the level of bargaining appear to bear some influence on the problem under study. Hence, it is suggested that union certification, mainly at the establishment level, and the fragmentation of bargaining units may be associated with low levels of union density in small and medium sized manufacturing units as well as in private services. There may be some interaction between certain limitations on union growth associated with changes in the industrial structure and other factors more directly related to labour relations institutions. Finally, the authors discuss recent American studies which document the employers' growing resistance to unionization. Some additional research in Canadian enterprises is needed before a good assessment can be made as regards the actual impact of these developments in this country.

NEW ZEALAND JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS

ISSN 0110 0637

Editor: David F. Smith, Department of Business Administration, Victoria University of Wellington,
Private Bag, Wellington, New Zealand.

DECEMBER 1985 — Volume 10 No. 3

ARTICLES

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| The Federation of Labour's right to bargain campaign:
its background, impact and effectiveness | Raymond Harbridge
and Don Edwards |
| The inactivities of employer unions | Peter Brosnan,
Pat Walsh and
Philip Rowe |

NOTE

- | | |
|------------------------------------------|-----------|
| Industrial relations legislation in 1985 | W C Hodge |
|------------------------------------------|-----------|

REVIEWS

CHRONICLE

Published 3 times a year (April, August and December) by the New Zealand Institute of Industrial Relations Research Inc.

Subscriptions: (Post paid)	<i>Companies and Institutions</i>	<i>Personal</i>	<i>Low Incomes and Full-time Student</i>	<i>Single Copies and Back-Issues</i>
New Zealand	\$42	\$28	\$10	\$14
Australia and South Pacific	\$A36	\$A25	\$A12	\$A12
North America and Asia	\$US27	\$US20	\$US10	\$US9
Other countries	Stg18	Stg13	Stg6	Stg7

Orders: The Business Manager, New Zealand Journal of Industrial Relations, Box 28093, Kelburn, Wellington, New Zealand.