



Institut de recherche
et d'informations
socioéconomiques

LE SYNDICALISME

entre mythes et réalités

1/	Le Québec : une exception syndicale ?	9
2/	Le Québec est-il paralysé par les grèves ?	13
3/	Les syndicats nuisent-ils à la croissance économique ?	17
4/	Les syndicats nuisent-ils à la productivité ?	21
5/	Les syndicats nuisent-ils à l'investissement ?	25
6/	Les syndicats font-ils perdre des emplois ?	29
7/	Les syndicats protègent-ils les employé·e·s incompetent·e·s ?	33
8/	Les lois « <i>right-to-work</i> » ont-elles un effet positif sur l'économie et le travail ?	35
9/	Les syndicats font encore augmenter les salaires	39
10/	Les syndicats réduisent les inégalités de revenus	45
11/	Les syndicats réduisent les inégalités entre les femmes et les hommes	49
12/	Les syndicats soutiennent le milieu communautaire et les organisations engagées pour la justice sociale	53
13/	Les syndicats améliorent la santé de leurs membres et de l'ensemble de la population	57

INTRODUCTION

Il n'est pas rare d'entendre que les syndicats prennent trop de place au Québec^a. Leur poids se ferait sentir dans le quotidien de milliers de gens lorsque des groupes de salarié·e·s déclenchent des grèves, mais aussi dans l'économie québécoise, dont la vitalité serait affectée par l'intensité de cette activité syndicale.

Il est courant d'entendre ces critiques formulées par des représentants patronaux. Or, la Coalition avenir Québec (CAQ) s'est à plusieurs reprises fait le relais de ce type de discours durant ses huit années au pouvoir, que ce soit en émettant des critiques envers les organisations syndicales ou en soutenant indirectement des employeurs dans différents conflits. Plus récemment, ce discours s'est transposé sur le plan législatif par l'adoption de lois qui s'attaquent directement aux syndicats. Pensons au projet de loi 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*, sanctionné en 2025, ou au projet de loi 3, *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, entré en vigueur en avril 2026.

Ce biais défavorable aux organisations syndicales, qui peut s'expliquer par la proximité de plusieurs ministres de la CAQ avec le monde des affaires¹, est-il fondé ? Dans les faits, plusieurs des politiques antisyndicales – et antidémocratiques – mises de l'avant par le gouvernement sont fondées sur une analyse erronée du rôle des syndicats dans la société québécoise et des conséquences de leur présence. Cette brochure, qui

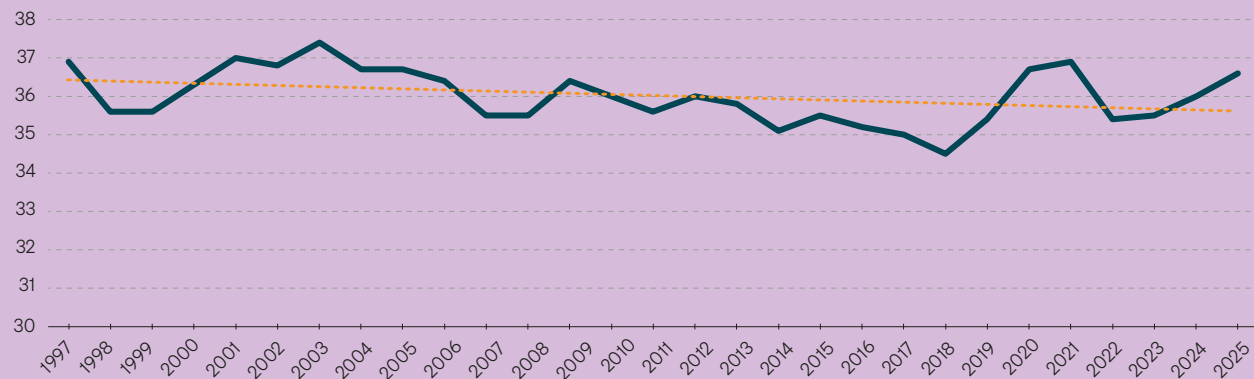
^a Le contenu de cette brochure provient principalement d'articles parus sur le site Internet de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) entre 2024 et 2026. La liste complète des articles reproduits se trouve à la page 63.

met à jour et bonifie une publication de 2014², vise à déboulonner certains mythes sur le syndicalisme (chapitres 1 à 8) et à mettre en relief les effets positifs des syndicats sur les travailleurs et travailleuses ainsi que sur la société dans son ensemble (chapitres 9 à 13).



1/ LE QUÉBEC : UNE EXCEPTION SYNDICALE ?

GRAPHIQUE 1 – Taux de syndicalisation (%) et courbe de tendance, Québec, 1997-2025



SOURCE : STATISTIQUE CANADA, Situation syndicale selon la géographie, tableau 14-10-0129-01, doi.org/10.25318/1410012901-fra.

Le Québec fait-il figure d'exception en ce qui a trait à la présence syndicale, comme certain·e·s le laissent parfois entendre ? Pour répondre à cette question, nous comparerons la situation québécoise avec le reste du Canada et les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le graphique 1 présente l'évolution du taux de syndicalisation au Québec depuis 1997. Sur la période de 30 ans, il connaît une tendance légèrement à la baisse jusqu'en 2018, où il semble se ressaisir. Cela dit, on retient que, globalement, les fluctuations ne sont pas très grandes : le taux de syndicalisation varie entre 37,5 et 34,5 % pour l'ensemble de la période.

Avec 36,5 % de sa main-d'œuvre syndiquée en 2024, est-ce que le Québec constitue une exception au

Canada ? Le graphique 2 présente le taux de syndicalisation par province.

On constate que les provinces se divisent en quatre groupes. D'abord, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador sont les deux provinces canadiennes où le taux de syndicalisation est le plus élevé, autour de 36-37 %. Suivent le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et la Saskatchewan, où le taux de syndicalisation se situent à environ 30-31 %. Le troisième groupe, dont le taux de syndicalisation oscille autour de 29 %, est composé de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique. Enfin, dans le groupe des moins syndiqués, l'Alberta et l'Ontario, moins du quart de la force de travail est syndiquée. Ainsi, le Québec est bien parmi les provinces les plus syndiquées, mais, contrairement à ce que

GRAPHIQUE 2 – Taux de syndicalisation par province, Canada, 2025



SOURCE : STATISTIQUE CANADA, Situation syndicale selon la géographie, tableau 14-10-0129-01.

l'on croit habituellement, il n'est pas le premier, puisque Terre-Neuve-et-Labrador le dépasse.

Certains diront que le taux de syndicalisation supérieur du Québec par rapport à la plupart des provinces canadiennes est causé par la plus grande proportion d'employé-e-s travaillant dans le secteur public et la forte syndicalisation de ce dernier. Une étude du gouvernement du Québec nous montre que cette hypothèse est fautive. En effet, si le Québec a bel et bien un peu plus d'employé-e-s dans le secteur public, la différence avec le reste du pays est marginale. En 2023, au Québec, 26,0 % de la force de travail était dans le secteur public, alors que cette proportion était de 22,7 % en Ontario et de 25,5 % dans le reste du Canada³. Ce qui explique la différence, c'est qu'au public comme au privé, les taux de syndicalisation au Québec sont d'environ 10 % plus élevés que dans le reste du Canada.

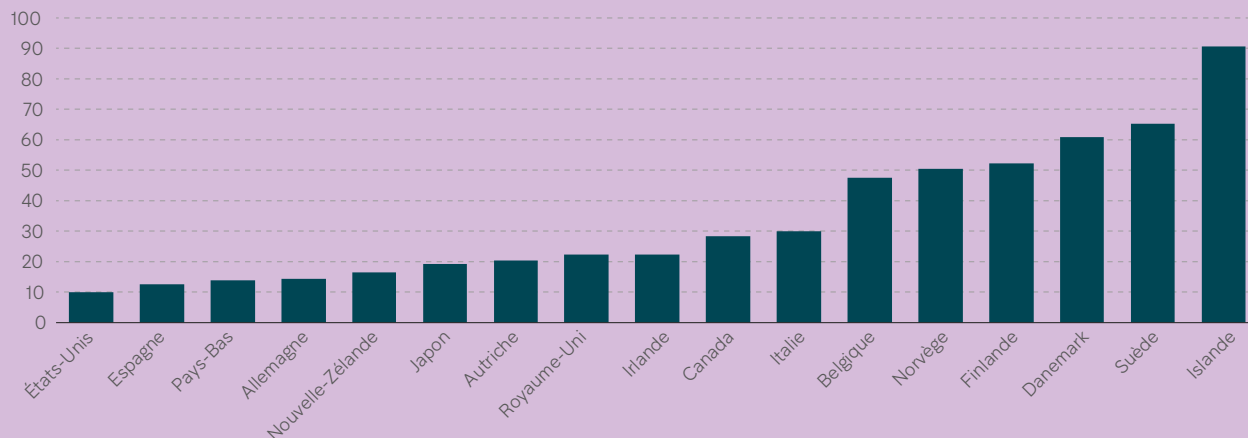
Si le Québec a, en effet, un taux de syndicalisation relativement élevé dans le contexte nord-américain (bien que, en contexte canadien, ce statut soit moins

exceptionnel qu'on le dit), qu'en est-il des comparaisons internationales?

Le graphique 3 donne une bonne idée de la situation générale au sein des pays de l'OCDE. Il y a un groupe de pays très peu syndiqués, avec 15 % et moins de taux de syndicalisation, dans lequel on retrouve notamment les États-Unis. On remarque ensuite un groupe de pays dont le taux de syndicalisation se situe autour de 20 %, où les syndicats sont surtout concentrés dans le secteur public : la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Autriche. L'Italie et le Canada font un peu bande à part avec un taux autour de 30 %, juste avant la haute marche qui mène aux pays avec une majorité de travailleurs et travailleuses syndiqué-e-s, soit la Belgique et l'ensemble des pays scandinaves. Le Québec se trouverait donc quelque part entre l'Italie et la Belgique, mais plus proche de la première que de la dernière.

Notons toutefois que la mesure des taux de syndicalisation dans le monde est une opération délicate, puisque le droit du travail diffère fortement d'un pays à l'autre. Par exemple, si la France figurait dans les données de

GRAPHIQUE 3 – Taux de syndicalisation, certains pays de l'OCDE, 2023



SOURCE : OCDE, Taux de syndicalisation, Explorateur de données de l'OCDE, data-explorer.oecd.org/?lc=fr (consulté le 23 avril 2026).

l'OCDE présentées ci-haut, elle afficherait un taux de syndicalisation très bas, autour de 10 %, même si 98 % des travailleurs et travailleuses y sont couvert-e-s par des conventions collectives dites « de secteur » (c'est-à-dire qui s'appliquent à l'ensemble de la main-d'œuvre dans un secteur, qu'elle soit syndiquée ou non), ce qui donne un pouvoir important aux syndicats^a. Bref, il faut interpréter ces comparaisons avec précaution.

Il n'en demeure pas moins que, face aux États-Unis et à certaines provinces canadiennes, le taux de

syndicalisation du Québec est plus élevé. Cependant, même dans ce contexte, une province, Terre-Neuve-et-Labrador, a un taux de syndicalisation supérieur à celui du Québec, tandis que trois autres provinces ont des taux qui se rapprochent de celui du Québec. Il faut aussi rappeler que, parmi les pays membres de l'OCDE, ce sont plutôt les États-Unis qui font figure d'exception, avec un taux de syndicalisation particulièrement bas.

De fait, on se rend compte, en élargissant la comparaison, que le Québec compte parmi un petit groupe d'États où les syndicats jouent un rôle important dans la société, sans qu'ils occupent une place aussi grande que dans les pays où la majorité des travailleurs et travailleuses est syndiquée. En somme, le taux de syndicalisation du Québec n'est pas exceptionnel, ni au Canada ni dans le reste du monde.

^a Notons qu'au Québec, un régime similaire existe dans certaines industries en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). La LDCC permet au ministre du Travail d'étendre à l'ensemble d'un secteur d'activités, dans une région donnée, certaines conditions de travail qui ont été négociées par un syndicat et un employeur représentatifs. Un décret vient en quelque sorte déterminer des normes du travail minimales propres à un secteur et met en place un comité paritaire, un organisme autofinancé et indépendant chargé de la mise en œuvre des décrets. Le gouvernement du Québec a étudié la possibilité d'abolir cette loi, un scénario qui ne serait toutefois pas envisagé pour l'instant selon les dires du

ministre du Travail. Jean-François VENNE, « Les décrets de convention collective, une protection méconnue », *Le Devoir*, 14 mars 2026, www.ledevoir.com/actualites/societe/963243/decrets-convention-collective-protection-meconnue/.

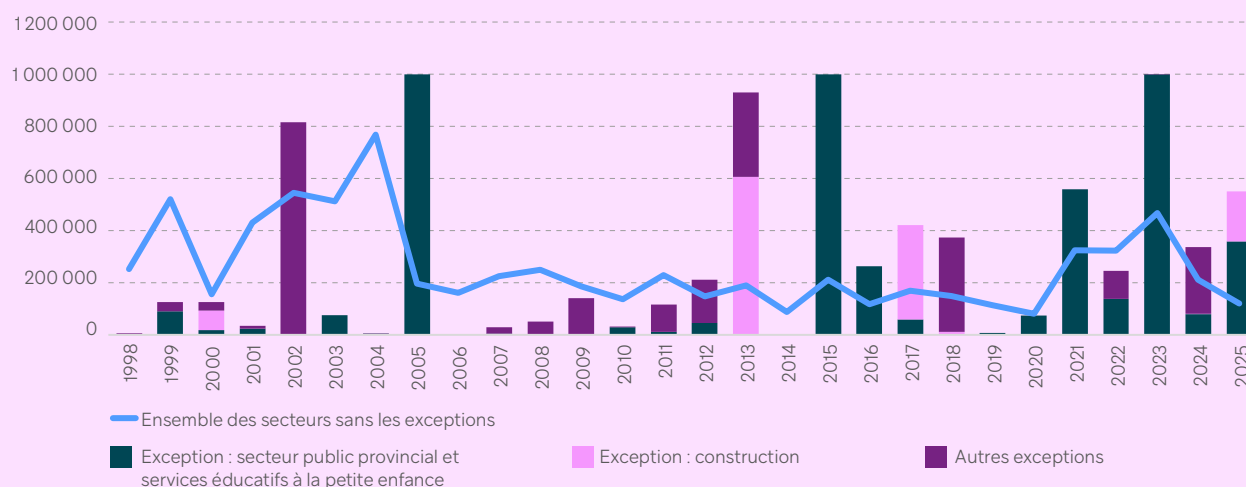


2/ LE QUÉBEC EST-IL PARALYSÉ PAR LES GRÈVES ?

Chaque fois qu'une grève de salarié-e-s se transporte dans les rues ou perturbe le quotidien d'autres citoyennes et citoyens, il s'en trouve pour dire que les syndicats en mènent trop large au Québec et portent atteinte à l'économie et à la société. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a par exemple salué en février 2025 le dépôt du projet de loi 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*, en déplorant la multiplication par 7 des conflits de travail entre 2022 et 2024⁴. Assisté-t-on vraiment à une explosion des arrêts de travail au Québec ?

Une analyse approfondie des données offre un portrait beaucoup plus nuancé. D'abord, le bond dans les [données](#) de Statistique Canada rapporté par la FCEI s'explique entièrement par la comptabilisation des grèves menées en 2023 par les quelques centaines d'unités syndicales de tous les établissements du secteur public⁵. Les données compilées par le ministère du Travail depuis 1999 et présentées au graphique 4 indiquent au contraire une diminution de l'intensité des conflits de travail lorsque l'on considère l'ensemble des secteurs. En isolant les conflits exceptionnels, on constate que la moyenne du nombre de jours d'arrêt de travail multiplié par le nombre de

GRAPHIQUE 4 – Nombre de jours d'arrêt de travail multiplié par le nombre de travailleurs et travailleuses en grève selon le secteur, Québec

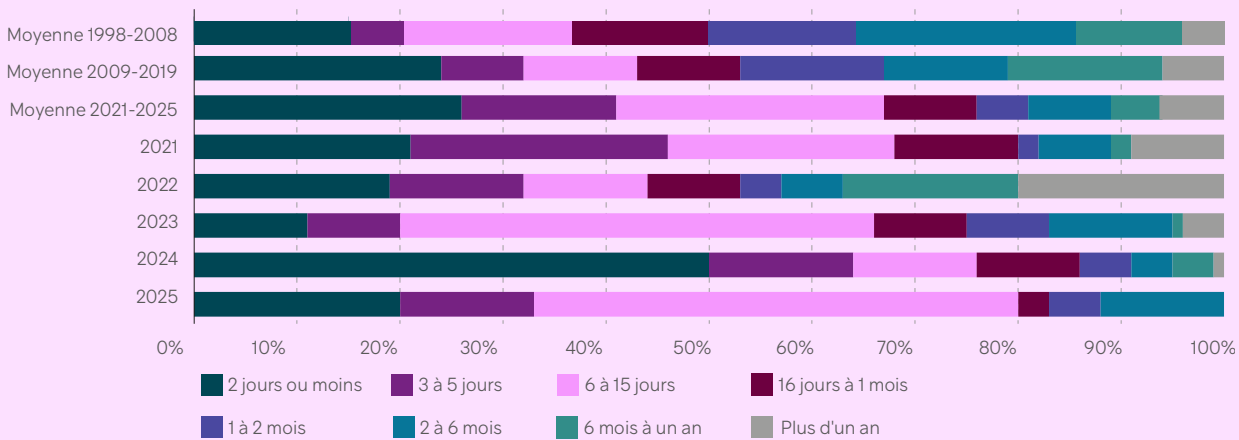


SOURCES : MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Liste regroupée des arrêts de travail au Québec*, www.donneesquebec.ca/recherche/dataset/liste-des-arrets-de-travail-au-quebec (consulté le 20 février 2025); calculs de l'IRIS.

TABLEAU 1 – Tableau 1. Liste des conflits exceptionnels au Québec, 1998-2025

Année	Employeur	Type d'arrêt de travail	Nombre de jours
2002	Concessionnaires automobiles, régions de Québec	Lock-out	290
	Vidéotron	Grève et lock-out	360
	Glencore	Grève	348
2009	Journal de Montréal	Lock-out	774
2012	Rio Tinto	Lock-out	200
2013	Concessionnaires automobiles, Saguenay	Lock-out	1 054
2018	Aluminerie Bécancour	Lock-out	201
2022	SQDC	Grève	543
	Vidéotron, Outaouais	Lock-out	245

GRAPHIQUE 5 – Durée des conflits de travail, Québec, 1998-2025



SOURCES : MINISTÈRE DU TRAVAIL, Liste regroupée des arrêts de travail au Québec, www.donneesquebec.ca/recherche/dataset/liste-des-arrets-de-travail-au-quebec (consulté le 20 février 2025); calculs de l'IRIS.

personnes en grève depuis la reprise postpandémique oscille autour de 290 000, alors qu'elle avoisinait les 400 000 entre 1999 et 2004.

Les conflits exceptionnels sont ceux qui provoquent des pics irréguliers dans les données. Lorsque les ouvrières et ouvriers de la construction et les employé·e·s du secteur public provincial et des services éducatifs à la petite enfance font la grève, ce sont des dizaines, voire des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs qui cessent d'offrir leur force de travail en même temps. D'autres conflits (la catégorie « autres exceptions » dans le graphique) sont exceptionnels par leur durée inhabituelle (plus de six mois) ou le nombre de personnes impliquées, comme on peut le voir au tableau 1.

L'analyse de la durée des conflits de travail ne permet pas non plus de conclure qu'ils se sont allongés dans les dernières années. On remarque au graphique 5 que pour la période postpandémique (2021-2025), 67 % des conflits de travail avaient une durée de 15 jours ou moins : 26 % avaient une durée de 2 jours ou moins, et 41 % duraient entre 3 et 15 jours. Pour les périodes précédentes, le nombre de conflits de 15 jours ou moins ne représentait que 37 % (1998 à 2008) et 43 % du total (2009-2019). Seule exception au tableau, l'année 2022 avec 20 % des conflits déclenchés qui dépassent 1 an. Ce résultat s'explique presque entièrement par la grève des employé·e·s des 21 succursales de la SQDC, qui ont débrayé pendant près de 1,5 an.

En bref, les données globales n'indiquent pas une multiplication ou un allongement des conflits de travail dans les dernières années. Cette relative stabilité des relations de travail est même surprenante considérant que la période récente a été marquée par une inflation élevée (6,7 % en 2022) et une rareté de la main-d'œuvre record (taux de postes vacants à 6,4 % au 3^e trimestre de 2022). Dans ce contexte favorable au rapport de force des employé·e·s, on aurait pu s'attendre à une exacerbation des conflits de travail au-delà du secteur public.



3/ LES SYNDICATS NUISENT-ILS À LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE ?

Les syndicats ont-ils un effet inhibiteur sur la croissance ou bien contribuent-ils plutôt à l'activité économique ? Il convient, pour mieux répondre à cette question, d'exposer d'abord quelques considérations à propos du produit intérieur brut (PIB)⁶.

Exprimant la valeur des biens et des services produits sur un territoire donné pour une année ou un trimestre donné, cet indicateur est rapidement devenu une référence pour mesurer l'état de santé des économies nationales. Ainsi, pour comparer la vigueur économique de différents pays, on utilise la variation de leur PIB, tout comme on compare la richesse de leur population à partir du PIB par habitant-e, aussi appelé « niveau de vie ». En d'autres mots, on fait référence au PIB comme indicateur de bien-être alors qu'il ne nous informe aucunement sur la répartition de la richesse ou sur la qualité de vie d'un point de vue individuel et collectif.

Pourtant, même l'économiste qui a créé cet indicateur en 1934, Simon Kuznets, avait mis en garde contre les risques que représente son interprétation qualitative⁷. Et pour cause : toute croissance ne se vaut pas, et toute croissance n'est pas synonyme d'une qualité de vie augmentée. Il importe de prendre en considération à qui (ou à quel secteur) elle bénéficie, ainsi que le coût induit de cette croissance, que ce soit en matière de ressources à extraire, de déchets générés, de populations exploitées ou d'inégalités creusées. D'autres critiques remettent en question l'obsession de la croissance pour elle-même, rappelant les limites planétaires et le

poids insoutenable d'une économie fondée sur la surproduction et la surconsommation⁸.

De nombreux indicateurs ont été développés pour essayer de compenser les faiblesses du PIB, mais il demeure difficile à déloger⁹. Par conséquent, étant donné son omniprésence, c'est à cet indicateur que nous allons comparer le taux de syndicalisation.

Étonnamment, peu d'études se sont penchées sur le lien entre syndicalisme et croissance économique. Dans un rapport publié en 2002, les économistes Toke Aidt et Zafiris Tzannatos ont étudié 17 pays qui avaient mis en place des réformes visant à améliorer le cadre réglementaire du monde du travail dans les 20 années précédant leur analyse afin de calculer l'effet des syndicats sur la croissance économique¹⁰. En comparant différents indicateurs macroéconomiques avant et après les réformes, ils observent une modeste croissance de la production manufacturière à la suite de mesures favorisant les syndicats et facilitant les négociations collectives. La corrélation est faible, alors ce résultat doit être considéré avec précaution. Chose certaine, les données ne démontrent en aucun cas que la syndicalisation entraverait la bonne marche de l'économie.

En 2013, Magali Jaoul-Grammare et Isabelle Terraz ont analysé les liens entre croissance et syndicalisation entre 1960 et 2009 dans 11 pays européens¹¹. Pour sept de ces pays, elles n'ont trouvé aucune corrélation entre les variables. Pour trois autres – l'Allemagne, la Suède et la Norvège – la baisse du taux de croissance tend à faire augmenter le taux de syndicalisation. Autrement dit, dans

TABLEAU 2 – Taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant-e entre 1997 et 2024 et taux de syndicalisation selon les provinces, Canada

	Taux de croissance		Taux de syndicalisation	
	Rang	%	Rang	%
Terre-Neuve-et-Labrador	1	1,87	1	36,85
Colombie-Britannique	2	1,32	5	30,09
Nouvelle-Écosse	3	1,32	8	28,29
Île-du-Prince-Édouard	4	1,32	6	29,66
Québec	5	1,27	2	35,98
Saskatchewan	6	1,12	4	32,63
Manitoba	7	1,10	3	33,69
Canada	8	1,06	7	29,08
Nouveau-Brunswick	9	1,06	9	27,38
Ontario	10	0,94	10	25,82
Alberta	11	0,42	11	22,21

SOURCES : STATISTIQUE CANADA, Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles (x 1 000), tableau 14-10-0070-01; Produit intérieur brut, en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel (x 1 000 000), tableau 36-10-0222-01; Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et genre, tableau 17-10-0005-01; calculs de l'IRIS.

ces pays, quand l'économie va mal, les gens tendent à se syndiquer davantage. En France, les chercheuses constatent qu'une hausse de la syndicalisation annonce une accélération de la croissance. Elles émettent une série d'hypothèses sur les raisons qui expliquent ces corrélations, mais ce qui est important pour nous ici, c'est que dans aucun cas, la syndicalisation n'est associée à un ralentissement du PIB.

Des données plus récentes nous permettent d'évaluer le lien entre syndicats et croissance économique. Cette fois, nous partirons des indicateurs publiés par l'OCDE, ce qui nous permet d'inclure dans l'analyse le taux de couverture (le pourcentage de travailleurs et travailleuses

qui bénéficient de négociations collectives), le taux de syndicalisation (le pourcentage de travailleurs et travailleuses qui sont membres d'un syndicat) ainsi que la croissance annuelle du PIB¹².

En comparant ces données pour les 38 pays depuis 1997, il est encore une fois impossible de déceler un lien entre les variables. Même en allongeant ou en raccourcissant la période, ou encore en réduisant le nombre de pays, par exemple en excluant les pays qui faisaient partie de l'URSS avant son démantèlement, les constats restent les mêmes : il n'y a aucune corrélation entre l'importance

de la présence syndicale dans un pays et sa croissance économique.

Plus près de nous, on peut comparer les provinces canadiennes en fonction de leur taux de syndicalisation et de leur croissance économique grâce aux données de Statistique Canada. Au tableau ci-contre, nous présentons pour chaque province et pour l'ensemble du Canada le taux de croissance annuel moyen du PIB réel par habitant-e entre 1997 et 2024, ainsi que le taux de syndicalisation pour la même période.

Tout d'abord, on remarque que les taux de croissance moyens ont été plutôt faibles au Canada pendant la période examinée. Ils se situent même sous 1 % en Ontario et en Alberta. Les syndicats sont-ils en partie responsables de cette contre-performance ? Encore une fois, il est difficile de tirer une conclusion claire et nette à ce sujet. Toutefois, les pires performances économiques s'observent au Nouveau-Brunswick, en Ontario et en Alberta, les trois provinces avec les taux de syndicalisation les plus faibles. À l'inverse, la province où le taux de syndicalisation est le plus élevé au Canada, Terre-Neuve-et-Labrador, est aussi celle qui a connu la croissance moyenne la plus forte. Ces données mettent en doute l'effet négatif qu'aurait la présence syndicale sur la croissance du PIB. Même en reprenant l'exercice précédent et en calculant le coefficient de corrélation entre la croissance économique et le taux de syndicalisation entre 1997 et 2024, nous n'observons aucun lien significatif entre les deux indicateurs.

En somme, à partir des études citées et des données examinées, on ne peut affirmer que le taux de syndicalisation affecte la croissance économique, ni au Canada ni dans les pays de l'OCDE.



4/ LES SYNDICATS NUISENT-ILS À LA PRODUCTIVITÉ ?

L'enjeu de la productivité, généralement calculée en divisant le PIB par le nombre d'heures travaillées dans un lieu donné, et les manières de l'améliorer reviennent constamment dans le débat public. Nombreuses sont les personnes qui soutiennent que le Québec présente une productivité plus faible que celle de l'Ontario – l'ex-premier ministre François Legault étant l'une d'elles. Certain-e-s expliquent cette situation par le taux de syndicalisation plus élevé du Québec par rapport à son voisin ontarien. Cette hypothèse tient-elle la route ?

La question du lien entre syndicats et productivité fait l'objet de débats universitaires depuis longtemps. La théorie économique néoclassique dominante tendrait à répondre à cette question par l'affirmative. Or, certaines publications scientifiques récentes qui se sont penchées sur des cas réels plutôt que des abstractions remettent en question cette vision des choses. Citons quelques exemples.

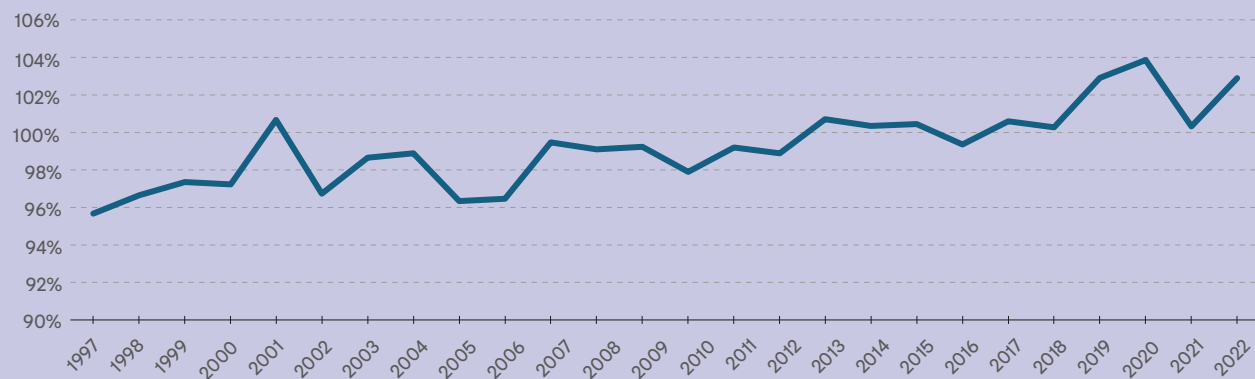
En 2020, en se penchant sur une croissance de la syndicalisation en Norvège causée par un changement du traitement fiscal des cotisations syndicales, Erling Barth, Alex Bryson et Harald Dale-Olsen ont observé que non seulement cette croissance n'a pas nui à la productivité, mais qu'elle l'a fait croître¹³. L'une des hypothèses pour expliquer cette amélioration est le « *voice effect* », selon lequel les milieux de travail nouvellement syndiqués donnent une voix aux travailleurs et travailleuses, ce qui favorise la résolution de problèmes. Ces réussites rendent le travail plus facile, plus agréable et plus épanouissant, avec pour conséquence d'augmenter la productivité. En d'autres mots, une personne qui se sent heureuse et utile dans son emploi accomplit plus de choses dans sa journée qu'une personne qui se sent aliénée par son travail.

Toujours en 2020, Girish Balasubramanian et Sanket Sunand Dash ont étudié les 91 firmes ayant la plus haute capitalisation boursière en Inde pour voir les effets de l'absence ou de la présence de la syndicalisation¹⁴. Ils ont, eux aussi, découvert que le taux de syndicalisation avait une incidence globalement positive sur la productivité des entreprises. Pour expliquer ces résultats, les deux chercheurs postulent que, comme les syndicats sont très respectés en Inde, ces organisations ressentent l'obligation non écrite de s'assurer que les firmes contribuent positivement aux communautés où elles mènent leurs activités. Cette relation plus harmonieuse avec les communautés favoriserait en retour un plus grand engagement des employé-e-s dans les entreprises.

En mars 2025, Mohamed Shaker Ahmed et Charilaos Mertzanis ont publié une étude qui prend le chemin inverse¹⁵. Plutôt que de s'intéresser à la syndicalisation, ils se sont concentrés sur la mise en place de réglementations contre les syndicats (*right to work laws*) aux États-Unis. Ils constatent une diminution de la productivité dans les entreprises à la suite de l'imposition de ce type de loi. Ces résultats se vérifient en particulier pour les firmes qui dépendent davantage de l'innovation ou qui subissent d'importantes contraintes financières. Une hypothèse pour expliquer ce phénomène serait que la réduction du pouvoir syndical réduit l'engagement au travail. Bref, il est possible de recenser plusieurs cas de figure à l'étranger où la présence syndicale ne réduit pas la productivité, mais semble au contraire la favoriser.

De retour au pays, Mathieu Dufour et Guillaume Hébert, dans une étude publiée en 2024, cherchent à comprendre pourquoi la productivité est plus basse au Québec qu'en Ontario¹⁶. La réponse est plus surprenante qu'il n'y paraît.

GRAPHIQUE 6 – Ratio entre la productivité du Québec, si on lui applique la structure industrielle de l'Ontario, et la productivité de l'Ontario, 1997-2022



SOURCES: STATISTIQUE CANADA, Heures effectivement travaillées selon l'industrie, données annuelles, tableau 14-10-0037-01 ; Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires, tableau 36-10-0402-01 ; calculs de l'IRIS.

Les chercheurs partent du constat que tous les secteurs économiques ne sont pas aussi productifs. Dufour et Hébert donnent en exemple la productivité d'un restaurant et celle de la production hydroélectrique. Un restaurant produit une valeur correspondante à 22,64 \$ en moyenne pour chaque heure travaillée. En comparaison, pour la même heure de travail, la production hydroélectrique produit une valeur équivalente de 226,73 \$.

Prenons maintenant pour exemple deux pays imaginaires. Dans l'un, tout le monde travaillerait dans la production hydroélectrique. Dans l'autre, tout le monde travaillerait dans des restaurants. Le premier serait beaucoup plus productif que le second, mais cette situation n'aurait rien à voir avec l'effort fourni par les travailleuses et travailleurs. La raison de la différence se trouverait dans les secteurs industriels prédominants (la production d'électricité ou la restauration) dans chacun de ces deux pays. En plus, l'absence de restaurants nuirait au bien-être de la population dans le pays où tout le monde travaillerait dans la production hydroélectrique. Pourtant,

une productivité élevée est habituellement présentée comme synonyme d'une qualité de vie élevée.

La comparaison de ces deux pays fictifs nous permet de mieux interpréter la différence entre le Québec et l'Ontario. Les deux provinces n'ont pas investi dans les mêmes secteurs industriels pour un ensemble de raisons sociales, politiques, économiques et historiques. Or, ce que Dufour et Hébert démontrent, c'est que c'est cette différence dans le tissu industriel qui explique les écarts de productivité entre le Québec et l'Ontario, et non pas les travailleuses et travailleurs en soi.

En fait, comme le montre le graphique 6, si le Québec avait le même tissu industriel que l'Ontario (le même secteur automobile, le même secteur de transformation alimentaire, etc.), le Québec serait carrément plus productif que l'Ontario depuis 2013.

Ce résultat montre que la main-d'œuvre québécoise, qui comme on l'a vu au chapitre 1 est mieux représentée par des syndicats, est plus productive que son homologue ontarienne. Le problème de productivité du Québec ne s'explique donc pas par une caractéristique de sa force

de travail, mais bien par les choix d'investissements faits au fil des années. Ces choix n'ont pas été faits par des salarié·e·s ou leurs syndicats, mais bien par des entreprises et des gouvernements.

On peut légitimement se questionner sur la pertinence de faire de l'augmentation de la productivité (ou du rattrapage avec l'Ontario) un objectif. Au-delà de cette réflexion, plusieurs études tendent toutefois à montrer que de s'attaquer aux syndicats pourrait avoir l'effet inverse.



5/ LES SYNDICATS NUISENT-ILS À L'INVESTISSEMENT ?

Un point de vue largement partagé en économie conventionnelle est que la syndicalisation nuit à l'investissement des entreprises. Comme les syndicats font pression sur les patrons afin que les travailleurs et travailleuses reçoivent des salaires plus élevés, les montants qu'ils et elles obtiennent ne sont plus disponibles pour investir et améliorer les infrastructures ou le développement de l'entreprise. Les données viennent-elles conforter cette hypothèse ?

Deux articles publiés dans les dernières années contestent ce point de vue. En 2017, Hyungjin Cho et ses collègues ont considéré l'enjeu sous l'angle du surinvestissement et du sous-investissement¹⁷. Les données financières des 486 firmes sud-coréennes cotées en Bourse qu'ils ont étudiées montrent que la présence d'un syndicat réduit l'investissement des entreprises lorsque celles-ci investissent au-delà d'un niveau jugé optimal. En revanche, les syndicats contribuent à le faire augmenter lorsqu'elles sous-investissent. En d'autres termes, concluent les chercheurs, les syndicats joueraient un rôle important à titre de « partie prenante non financière qui contribue à limiter les investissements inefficients ».

En 2025, Armanda Cetrulo, Valeria Cirillo et Fabio Landini se sont penché-e-s plus particulièrement sur les investissements en recherche et développement (R&D) à partir de données d'une enquête statistique sur 30 000 firmes italiennes¹⁸. Il et elles ont focalisé leur attention sur celles dotées de processus internes de négociation de convention collective (qui, en Italie, peuvent s'ajouter à des conventions collectives adoptées à l'échelle nationale). Leur recherche montre que non seulement de tels processus ne découragent pas l'investissement, mais que la présence de négociation interne « a un effet positif sur la propension de l'entreprise à investir dans la

R&D et d'autres actifs incorporels ». Leur hypothèse pour expliquer ces résultats est qu'en situation difficile, les négociations favorisent les solutions qui visent à faire grandir l'entreprise (comme l'investissement en R&D), plutôt que la suppression de postes.

Voyons ce qu'il en est chez nous. Le graphique 7 présente la variation du taux de syndicalisation au Québec depuis 1997 et la part des investissements dans le PIB. Le graphique 8 présente les mêmes données pour l'Ontario.

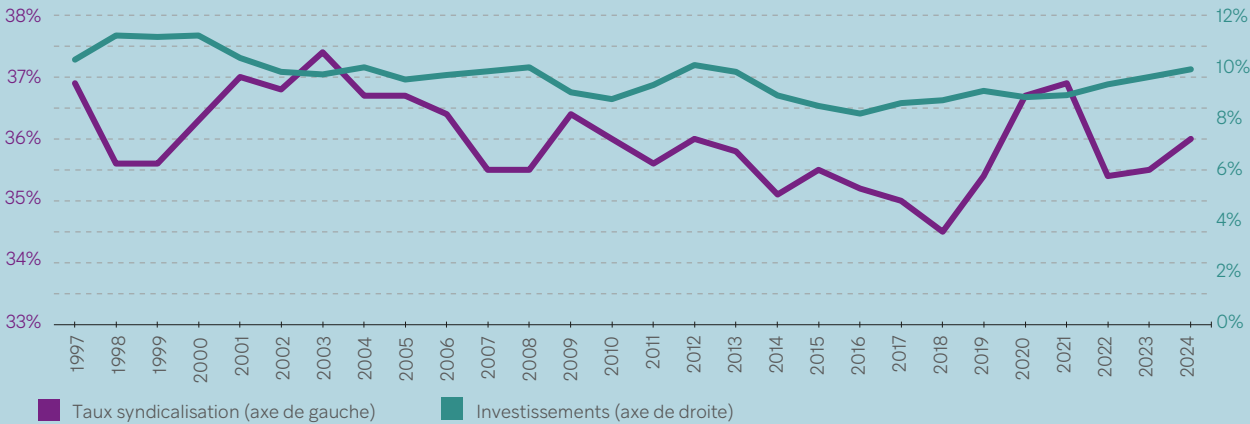
De 2001 à 2018, le taux de syndicalisation est en baisse au Québec avant de connaître une apparente remontée entre 2019 et 2024. Le taux d'investissement suit à peu près la même tendance : il est en baisse de 1998 à 2016 et remonte tranquillement par la suite.

L'Ontario, pour sa part, connaît un lent déclin de son taux de syndicalisation sur toute la période, passant de près de 28 % à moins de 25 % de travailleurs et travailleuses syndiqué-e-s. Que fait l'investissement durant cette période ? Il suit à peu près la même courbe que le Québec, affichant une tendance à la baisse de 1998 à 2013, puis une remontée jusqu'à aujourd'hui.

À première vue, donc, les deux phénomènes ne semblent pas liés. D'abord, le Québec et l'Ontario ont des taux de syndicalisation bien différents, mais des taux d'investissement similaires. Ensuite, les taux de syndicalisation ne suivent pas la même courbe, tandis que les taux d'investissement suivent des tendances similaires. Enfin, l'investissement et la syndicalisation au Québec augmentent tous les deux depuis 2016 tandis qu'en Ontario, depuis 2014, l'investissement augmente et le taux de syndicalisation diminue.

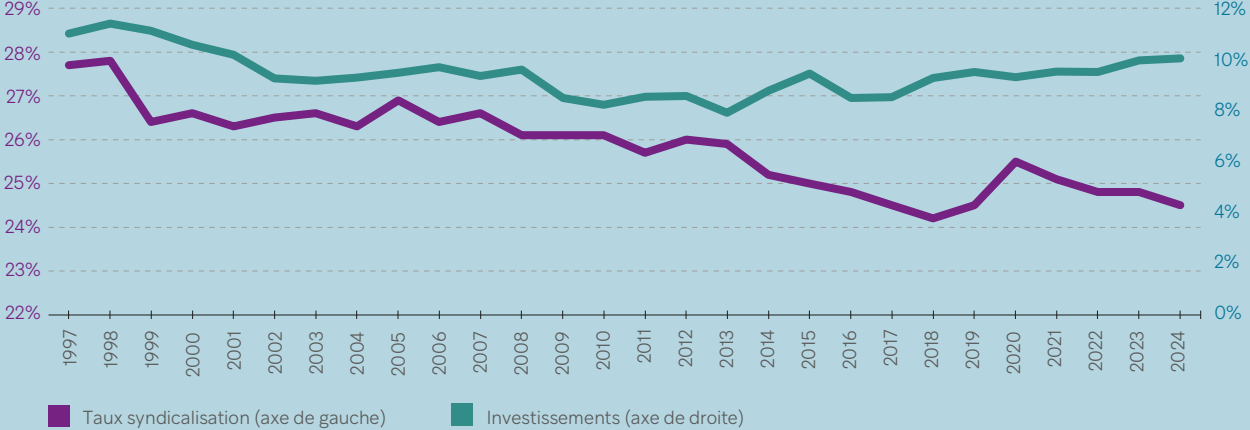
En somme, des études empiriques conduites sur des firmes en Corée et en Italie montrent que, contrairement

GRAPHIQUE 7 – Taux de syndicalisation et part des investissements dans le PIB (%), Québec, 1997-2024



SOURCES : STATISTIQUE CANADA, Produit intérieur brut, en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel (x 1 000 000), tableaux 36-10-0222-01; Situation syndicale selon la géographie, tableau 14-10-0129-01; calculs de l'IRIS.

GRAPHIQUE 8 – Taux de syndicalisation et part des investissements dans le PIB (%), Ontario, 1997-2024



SOURCES : STATISTIQUE CANADA, Produit intérieur brut, en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel (x 1 000 000), tableau 36-10-0222-01; Situation syndicale selon la géographie, tableau 14-10-0129-01; calculs de l'IRIS.

à certaines idées reçues en économie, syndicalisation et investissements peuvent aller de pair. Quant aux données macroéconomiques du Québec, elles semblent montrer *a priori* que les taux d'investissement et de syndicalisation suivent des tendances similaires, cohérentes avec celles observées au niveau microéconomique selon la littérature. Cependant, quand on prend en considération les mêmes données pour l'Ontario, les deux taux se suivent jusqu'en 2014, puis divergent. Une analyse plus approfondie incluant d'autres variables serait nécessaire pour mieux comprendre ces tendances, mais on peut penser à première vue qu'investissement et syndicalisation ne sont pas liés.

En d'autres mots, et sans grande surprise, les entreprises et les investisseurs semblent prendre leurs décisions d'investissement sur d'autres bases que la syndicalisation ou non des travailleurs et travailleuses.



6/LES SYNDICATS FONT-ILS PERDRE DES EMPLOIS ?

Si nous acceptons le raisonnement des critiques du syndicalisme, nous devrions trouver, en raison des « rigidités » qu'impose au marché du travail le modèle syndical québécois, une tendance lourde indiquant qu'il se crée moins d'emplois au Québec que dans le reste du Canada.

Pour analyser cette question, nous avons consulté et comparé les données sur le taux d'emploi plutôt que sur le taux de chômage comme plusieurs le font, car une personne peut être au chômage sans avoir perdu un emploi (par exemple, un jeune à la recherche de son premier emploi) ou perdre un emploi sans se retrouver au chômage (en prenant sa retraite, par exemple).

Ainsi, nous nous sommes penchés sur le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans pour éviter des comparaisons entre des territoires où la population n'a pas vieilli au même rythme. En effet, alors que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus en proportion de la population de 15 ans et plus était semblable en 2003 au Québec, en Ontario et au Canada (un peu moins de 15 % dans les trois cas), il variait beaucoup en 2024, passant de 21,3 % en Ontario, à 22,2 % au Canada et à 24,6 % au Québec. Les résultats sont présentés au tableau 3.

On constate, notamment en regardant les deux dernières colonnes du tableau qui montrent l'écart du taux d'emploi entre le Québec et le Canada et l'Ontario, que sur une période de 21 ans (2003-2024), la situation du Québec, qui était moins bonne que dans ces deux territoires (de -2,3 points avec le Canada et de -3,6 points avec l'Ontario en 2003), s'est améliorée à partir de 2010 par rapport à l'Ontario et à compter de 2015 par rapport au Canada, pour terminer la période avec un avantage de 2,6 points sur le Canada et de 4,1 points sur l'Ontario.

Ne perdons pas de vue que ce rattrapage a eu lieu après la création des services de garde à tarification réduite (qui survient en 1997) et ne peut donc pas être attribué uniquement aux femmes. En effet, une analyse des mêmes données selon le genre arrive à des résultats très similaires. Ce rattrapage s'est fait alors que le taux de syndicalisation était plus élevé au Québec que dans le reste du Canada avec un écart variant entre 8 et 10 points de pourcentage, et entre 10,9 et 13,4 points par rapport à l'Ontario. On constate donc que le taux de syndicalisation plus élevé du Québec n'a aucunement empêché l'amélioration de son bilan en matière de création d'emplois.

Notons par ailleurs que le taux d'emploi du Québec a bien moins diminué durant les récessions (baisse de 0,9 point en 2009, par rapport à des baisses de 1,9 et de 2,4 points au Canada et en Ontario ; puis baisse de 3,3 points en 2020, comparativement à des baisses de 3,8 et de 4,0 points respectivement). Dès lors, il semble bien qu'un des effets les plus flagrants du fort taux de syndicalisation québécois soit de mieux préserver les emplois en période de crise. Comme le signalait un rapport de recherche de l'économiste Andrew Jackson en 2013, l'évolution des pertes d'emplois dans le secteur manufacturier au Québec et en Ontario démontre cet avantage⁹. Bien que les deux provinces aient traversé la même crise, le Québec s'en est mieux tiré, en dépit – ou peut-être même à cause – de son taux de syndicalisation plus élevé. Jackson montre que le taux de syndicalisation dans le secteur manufacturier québécois a toujours été plus élevé que celui de l'Ontario, et il a diminué plus lentement entre 2000 et 2024. Cela n'a pas empêché le secteur manufacturier ontarien de perdre

TABLEAU 3 – Taux d’emploi de la population âgée de 15 à 64 ans (%), Canada, Québec et Ontario, et écarts entre le Québec et ces deux territoires, 2003-2024

	Canada		Québec		Ontario		Écart	Écart
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Québec-Canada	Québec-Ontario
2003	72,2	0,8	69,9	0,7	73,5	0,9	-2,3	-3,6
2004	72,5	0,3	70,2	0,3	73,6	0,1	-2,3	-3,4
2005	72,4	-0,1	70,1	-0,1	73,2	-0,4	-2,3	-3,1
2006	72,8	0,4	70,1	0	73,2	0	-2,7	-3,1
2007	73,5	0,7	71,1	1	73,3	0,1	-2,4	-2,2
2008	73,5	0	71,4	0,3	73	-0,3	-2,1	-1,6
2009	71,5	-2	70,3	-1,1	70,5	-2,5	-1,2	-0,2
2010	71,5	0	70,9	0,6	70,7	0,2	-0,6	0,2
2011	71,9	0,4	71,2	0,3	71,1	0,4	-0,7	0,1
2012	72,2	0,3	71,6	0,4	70,9	-0,2	-0,6	0,7
2013	72,6	0,4	72,2	0,6	71,6	0,7	-0,4	0,6
2014	72,4	-0,2	71,8	-0,4	71,5	-0,1	-0,6	0,3
2015	72,6	0,2	72,7	0,9	71,6	0,1	0,1	1,1
2016	72,5	-0,1	73	0,3	71,7	0,1	0,5	1,3
2017	73,5	1	74,6	1,6	72,5	0,8	1,1	2,1
2018	74	0,5	75,6	1	72,8	0,3	1,6	2,8
2019	74,6	0,6	76,3	0,7	73,3	0,5	1,7	3
2020	70,1	-4,5	72,5	-3,8	68,8	-4,5	2,4	3,7
2021	73,5	3,4	75,6	3,1	72,1	3,3	2,1	3,5
2022	75,6	2,1	77,4	1,8	74,6	2,5	1,8	2,8
2023	75,9	0,3	78,5	1,1	74,8	0,2	2,6	3,7
2024	74,7	-1,2	77,3	-1,2	73,2	-1,6	2,6	4,1
2025	74,2	-0,5	77,4	0,1	72,5	-0,7	3,2	4,9

SOURCES : STATISTIQUE CANADA, *Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d’âge détaillé, données annuelles*, tableau 14-10-0327-01; calculs de l’IRIS.

241 800 emplois (–22,6 %) durant cette période, pendant que le Québec en perdait 127 500 (–20,3 %).

En clair, on ne peut pas, sur la base des données des deux dernières décennies, conclure que la syndicalisation est un facteur de destruction d'emplois. Au contraire, elle semble même avoir un effet positif sur cette variable.



7/LES SYNDICATS PROTÈGENT-ILS LES EMPLOYÉ·E·S INCOMPÉTENT·E·S ?

Un argument que l'on entend souvent contre les syndicats est qu'ils protégeraient les « pommes pourries » : ces employé·e·s incompetent·e·s ou problématiques que leurs collègues aimeraient voir partir, mais que les syndicats protégeraient par réflexe corporatiste. Une culture de la médiocrité et du copinage régnerait ainsi dans la gestion des dossiers disciplinaires.

Il faut savoir que les syndicats ont l'obligation légale de représenter l'ensemble de leurs membres. En effet, en vertu de l'article 47.2 du Code du travail, « une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non ». Donc, un·e membre d'un syndicat qui aurait commis une faute professionnelle grave et qui ne recevrait aucune représentation de son syndicat est autorisé·e à entreprendre des recours légaux contre ledit syndicat, lequel a l'obligation d'agir de bonne foi dans son dossier.

Cette représentation obligatoire ne veut pas dire se battre bec et ongles pour les membres problématiques ou faire des pirouettes procédurales pour défendre l'indéfendable. Cela implique toutefois pour le syndicat qu'il s'assure que les règles disciplinaires sont respectées et que la peine imposée à l'employé·e est proportionnelle à sa faute.

Ainsi, critiquer les syndicats qui « protègent les pommes pourries » équivaudrait à reprocher à l'État d'offrir un procès juste et équitable aux personnes accusées

de crimes. Or, ce respect des procédures est ce qui protège les citoyen·ne·s des fausses accusations par un pouvoir tyrannique. De la même manière, les règles disciplinaires en vigueur dans un lieu de travail doivent être respectées à la lettre pour éviter que ne s'installe l'arbitraire et le copinage contre des employé·e·s qui ne sont pas dans les bonnes grâces du patron ou du syndicat en place.

Cette obligation de représentation est également la contrepartie logique à l'obligation de tout·e employé·e couvert·e par une convention collective de payer ses cotisations au syndicat le représentant, et à l'obligation légale de l'employeur de collecter cette cotisation directement sur la paie de chaque salarié·e : c'est la fameuse formule Rand. Pour résumer, dans une entreprise syndiquée, tout le monde est couvert par la convention collective, tout le monde paie sa cotisation et tout le monde a droit à une représentation honnête de la part de son syndicat en cas de litige avec l'employeur, que l'employé·e soit fautif ou fautive ou non.

Certes, les procédures disciplinaires échouent parfois à recadrer les mauvais·es employé·e·s – de la même manière que notre système de justice faillit parfois à sa tâche de punir les criminel·le·s. Mais dans les deux cas, il est de loin préférable de vivre dans un système qui protège ses citoyen·ne·s contre les magouilles et les faux procès dirigés contre eux et elles par un pouvoir débridé qui n'aurait à respecter aucune règle.

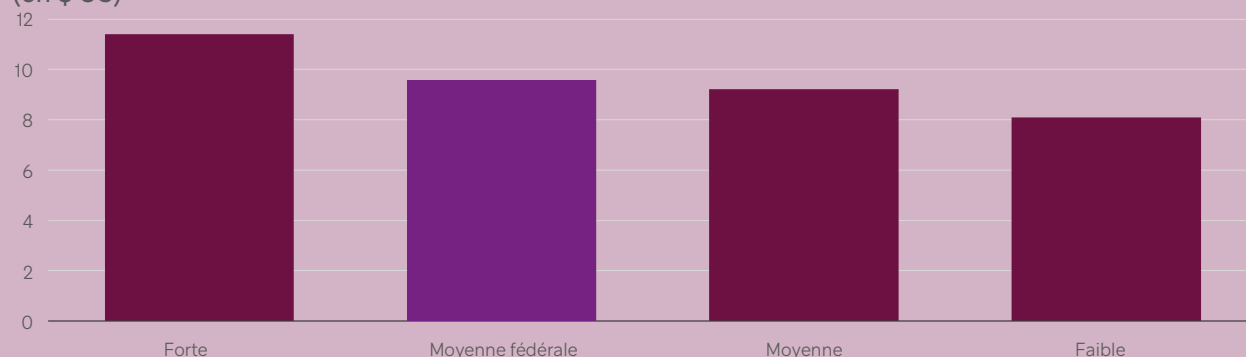


8/ LES LOIS « *RIGHT-TO-WORK* » ONT-ELLES UN EFFET POSITIF SUR L'ÉCONOMIE ET LE TRAVAIL ?

Certain·e·s prônent, face aux défauts allégués des syndicats et à leurs effets négatifs supposés sur l'économie, l'adoption de lois de type *right-to-work* (RTW), en vigueur dans certains États américains. Selon les partisans de ce type d'approche, que l'on pourrait traduire par « droit au travail », ces lois seraient bénéfiques d'un point de vue économique, car elles permettraient aux entreprises d'être plus flexibles, plus concurrentielles et, par conséquent, de créer plus de richesse pour l'ensemble de la population. Mais est-ce vraiment le cas ? Les conditions salariales de la main-d'œuvre sont-elles meilleures dans les États ayant une faible concentration syndicale ?

Nées dans les années 1940 alors que sévissait aux États-Unis une véritable paranoïa anticommuniste, les lois RTW interdisent aux syndicats d'exiger une cotisation obligatoire aux salarié·e·s qu'ils représentent. Elles permettent donc aux travailleuses et travailleurs de profiter des protections et des hausses salariales négociées collectivement sans y contribuer. Ce faisant, elles privent les organisations syndicales de ressources financières et portent atteinte à leur capacité de mobilisation en créant un incitatif au désengagement. Autrement dit, elles

GRAPHIQUE 9 – Salaire minimum moyen dans les États à forte, moyenne et faible densité syndicale, 2021 (en \$ US)



SOURCE : Asha BANERJEE, Margaret POYDOCK, Celine MCNICHOLAS, Ihna MANGUNDAYAO et Ali SAIT, « Unions are not only good for workers, they're good for communities and for democracy », Economic Policy Institute, 15 décembre 2021, www.epi.org/publication/unions-and-well-being/.

fragilisent les outils sur lesquels repose le mouvement ouvrier.

L'adoption de ce type de loi a un effet négatif sur le taux de syndicalisation. Aux États-Unis, en 2022, le taux de syndicalisation moyen dans les États sans lois RTW était de 14,6 %, alors que celui dans les États avec lois RTW était de 5,6 %²⁰.

Or, l'influence du syndicalisme sur les salaires est majeure. La présence syndicale exerce une pression à la hausse sur les bas salaires, non seulement par la négociation collective, mais aussi par son effet d'entraînement sur les politiques publiques et la fixation du salaire minimum. Ainsi, les États américains où la densité syndicale est forte affichent un salaire minimum moyen de 40 % plus élevé que ceux où elle est faible. C'est ce que montre le graphique 9.

Dans ces États, les syndicats jouent un rôle structurant pour soutenir le revenu disponible des ménages, la consommation et, ultimement, la stabilité macroéconomique. À l'inverse, dans les États soumis aux lois RTW, la faiblesse syndicale tire vers le bas l'ensemble de l'échelle salariale, contribuant à une économie plus inégalitaire et plus fragile.

Lorsque l'on scrute davantage les données du Bureau of Labor Statistics des États-Unis, on s'aperçoit que le salaire horaire moyen de l'ensemble de la population est plus faible (32,31 \$/heure) dans les états RTW que dans les autres états du pays (36,78 \$/heure). On constate aussi que les gens travaillent en moyenne davantage (34,5 heures/semaine) dans les états RTW que dans les autres états (33,7 heures/semaine), mais que le salaire annuel moyen y est inférieur (58 223 \$) que dans les autres (64 711 \$).

En somme, les lois RTW ne créent ni prospérité ni liberté : elles institutionnalisent un modèle économique fondé sur la compression des salaires et la fragilisation des protections collectives. Autrement dit, elles nuisent à la qualité de vie de l'ensemble de la population.



9/LES SYNDICATS FONT ENCORE AUGMENTER LES SALAIRES

Nous avons vu que les syndicats n'avaient pas d'effet négatif sur l'économie, mais qu'en revanche, leur présence (ou leur absence) a des conséquences sur les salaires des employé-e-s. Dans un contexte où la syndicalisation connaît, ici comme ailleurs, un certain recul, on peut se demander si les bénéfices que procure la syndicalisation s'observe toujours au Québec et ce qui les expliquent.

Une récente étude de Pierre-Loup Beauregard et collègues évaluant l'effet salarial de la syndicalisation au Canada – ce que l'on appelle l'« avantage salarial syndical » – met en évidence une prime de 15 % en faveur des syndiqué-e-s en 2023²¹. On constate cependant que cet avantage est en déclin depuis la fin des années 1990, alors qu'il environnait 23 %²².

L'avantage salarial syndical s'explique par deux facteurs principaux. D'une part, on constate qu'il y a correspondance entre les entreprises plus faciles à syndiquer et les entreprises à fort potentiel d'augmentation de salaire. Il s'agit d'entreprises qui :

- ▶ sont actives dans des secteurs d'activité à faible concurrence ;
- ▶ appartiennent à des industries à forte valeur ajoutée et à faible intensité en travail ;
- ▶ ont une main-d'œuvre dont la formation et les compétences sont spécialisées et reconnues ;
- ▶ ont un personnel dont l'appartenance professionnelle est forte.

Ces constats sur la plus grande facilité qu'ont certaines entreprises à se syndiquer sont particulièrement vrais dans le contexte syndical nord-américain, largement

décentralisé, où les syndicats ont tendance à se former dans chaque entreprise plutôt que pour un secteur dans son ensemble. Par exemple, il est plus facile de syndiquer les constructeurs automobiles que le secteur de la restauration rapide. Cet « effet de composition », selon lequel les syndicats se formeraient là où les salaires sont déjà élevés, explique une partie de l'avantage salarial observé. Selon l'étude de Beauregard et ses collègues citée précédemment, l'effet de composition expliquerait 40 % de l'avantage syndical.

L'autre facteur pouvant expliquer l'avantage salarial syndical concerne les mécanismes qui permettent aux syndicats de développer un rapport de force. En effet, en ayant recours à la négociation collective et, éventuellement, à la grève, les syndicats peuvent contrecarrer deux leviers qui bénéficient aux employeurs lorsque les travailleurs et travailleuses doivent négocier leurs conditions de travail de façon individuelle.

D'abord, les employeurs bénéficient d'un pouvoir de marché plus important que les travailleurs et travailleuses. À l'exception de quelques rares périodes de pénurie de main-d'œuvre ou de professions précises, un petit nombre d'employeurs peuvent choisir parmi un grand nombre de salarié-e-s qui sont en concurrence les un-e-s avec les autres. Avec la concentration des entreprises et des grandes chaînes, les économistes constatent d'ailleurs une augmentation du pouvoir de marché des employeurs depuis 2000²³. Dans plusieurs secteurs et

plusieurs régions, ils forment des sortes de monopsones^a et sont en mesure de dicter des conditions salariales qui influencent l'ensemble du marché du travail.

Ensuite, les employeurs peuvent favoriser des stratégies autres que l'embauche d'employé·e·s : ils peuvent utiliser la sous-traitance, implanter de nouvelles technologies, accroître le temps de travail et la cadence de leur effectif ou tout simplement réaliser des profits ailleurs en redirigeant les investissements. Pour leur part, les travailleuses et travailleurs n'ont souvent d'autre choix que de trouver un emploi pour gagner leur vie et ne peuvent pas changer de métier ou de profession en claquant des doigts.

Dans ce contexte favorable aux employeurs, la négociation collective vient accroître le pouvoir de marché des salarié·e·s en éliminant la concurrence individuelle. Quant à la menace de grève (et son caractère obligatoire pour l'ensemble des salarié·e·s), elle permet de faire la démonstration de la contribution essentielle du travail dans la réalisation de la mission de l'entreprise. Ces deux mécanismes forcent une meilleure reconnaissance salariale.

Pour améliorer les salaires, un syndicat qui s'impose dans l'ensemble d'un secteur peut utiliser des outils éprouvés par les ordres professionnels : déterminer des actes réservés obligatoires, limiter l'accès à la profession par la formation ou les accréditations, et resserrer les exigences de formation. Il s'agit de stratégies que l'on associe aux médecins et aux notaires, par exemple, mais qui ont été copiées, avec succès, dans le secteur de la construction, notamment.

Enfin, l'effet favorable des syndicats sur les salaires provient des autres clauses négociées qui améliorent « la qualité de la main-d'œuvre » et rendent les salarié·e·s plus « productifs » et « productives ». Il est reconnu que la

sécurité d'emploi permet de développer et de faire reconnaître l'expertise des employé·e·s en poste en plus de favoriser l'innovation et l'esprit d'équipe. L'accès à la formation continue, à la reconnaissance des qualifications et à l'apprentissage d'une langue (francisation en milieu de travail au Québec) permet le développement des compétences des employé·e·s. Par le biais des structures démocratiques des syndicats, la possibilité de s'exprimer sur les enjeux de son milieu de travail et de participer à la vie politique permet aussi aux salarié·e·s d'améliorer leurs connaissances et compétences.

On peut aussi se tourner vers l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) menée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour analyser de manière nuancée l'« avantage salarial syndical ». Cette enquête analyse les conditions de rémunération de plus de 200 emplois dans les entreprises de plus de 200 employé·e·s du secteur privé, syndiqués ou non, et des secteurs publics (municipal, provincial, fédéral, universitaire et sociétés d'État). L'enquête estime aussi la valeur monétaire des contributions des employeurs aux différents avantages sociaux^b afin d'évaluer la rémunération globale.

Le tableau 4 montre que, selon les résultats de l'ERG, la syndicalisation influence plus fortement la rémunération horaire dans les postes qui demandent une formation collégiale, secondaire ou acquise en cours d'emploi. Dans presque tous les cas de figure, la syndicalisation améliore substantiellement la rémunération, en particulier pour les emplois qui demandent une formation secondaire ou collégiale. Seuls les emplois exigeant une formation universitaire ne sont pas nécessairement mieux rémunérés lorsqu'ils sont syndiqués. En revanche,

a Un monopsonne est l'équivalent du côté « demande » d'un monopole : un seul demandeur (de travail) face à un grand nombre de fournisseurs (de travail).

b Régimes de retraite, régimes étatiques (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, assurance-emploi, Régie de l'assurance maladie du Québec, Régime québécois d'assurance parentale, Régime des rentes du Québec), assurances collectives, congés payés et compensation pour congés parentaux.

TABLEAU 4 – Avantage syndical sur le salaire et la rémunération globale selon les niveaux de scolarisation des emplois, secteur privé, Québec 2022

Formation nécessaire pour les titres d'emplois	Avantage sur le salaire horaire	Avantage sur la rémunération globale
Formation universitaire	-1 %	5 %
Formation collégiale	17 %	22 %
Formation de niveau secondaire	12 %	18 %
Formation en cours d'emploi	10 %	14 %

SOURCE : ISQ, Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec, statistique.quebec.ca/fr/document/resultats-de-lenquete-sur-la-remuneration-globale-au-quebec (consulté le 20 décembre 2025).

TABLEAU 5 – Variation du taux de syndicalisation depuis 1997, Québec

	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble des employé-e-s	-2 %	-6 %	2 %*
Sans diplôme d'études secondaires	-12 %	-14 %	-10 %
Diplôme d'études secondaires	-7 %	-10 %	-4 %
Études postsecondaires	1 %	-1 %	4 %
Diplôme universitaire	-5 %	-7 %	-5 %

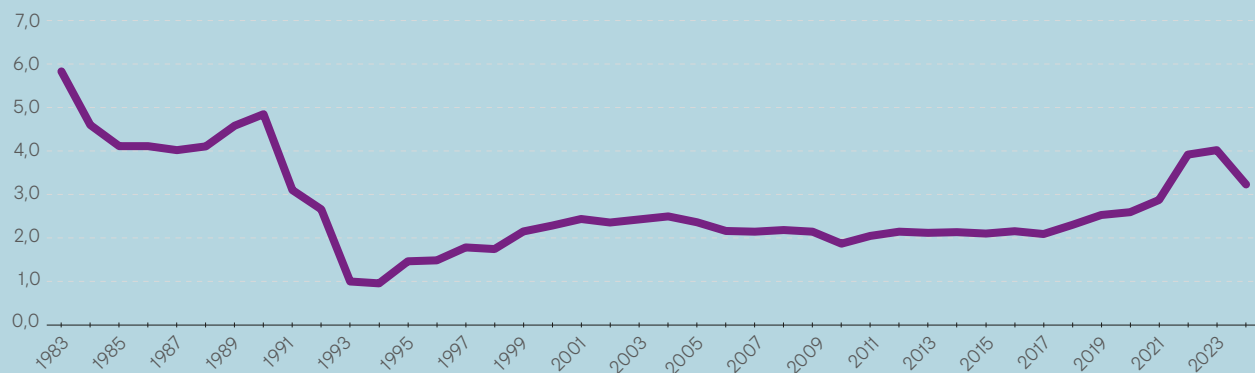
* Le maintien de la présence syndicale des femmes s'explique par la proportion plus importante de diplômées universitaires parmi celles-ci (+17 % depuis 1997), catégorie qui, malgré un recul de la syndicalisation, demeure la plus syndiquée, avec un taux de 47 %.

SOURCE : ISQ, « Emploi syndiqué et non syndiqué, résultats selon le sexe et le niveau de scolarité, 1997-2023, Québec, Ontario et Canada », statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/emploi-syndique-et-non-syndique-resultats-selon-le-sexe-et-le-niveau-de-scolarite-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=12000&tri_sexe=10.

les résultats montrent que l'effet de la syndicalisation est encore plus marqué lorsque l'on prend en compte la rémunération globale, y compris les avantages sociaux. Dans ce cas, les personnes titulaires d'un diplôme universitaire bénéficient aussi d'avantages sociaux plus généreux grâce aux syndicats.

L'affaiblissement des syndicats, qui s'illustre entre autres par le recul du taux de syndicalisation (voir chapitre 1), explique sans doute une portion de la diminution de l'avantage salarial syndical. La réduction de la présence syndicale a principalement eu lieu du côté des hommes, des employé-e-s du secteur privé et des travailleurs et

GRAPHIQUE 10 – Moyenne des augmentations négociées (%), Québec, 1983-2024



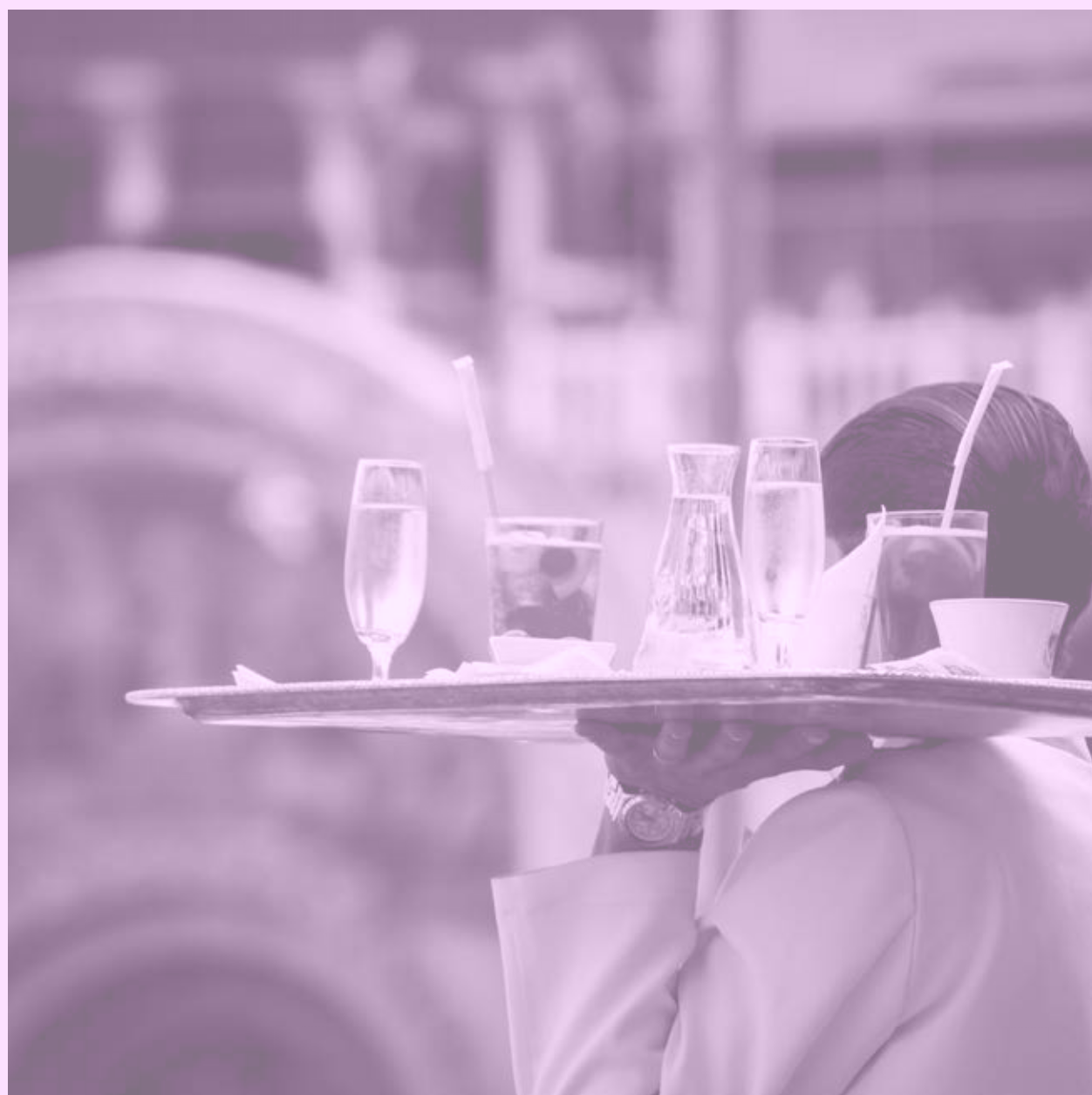
SOURCE : SECRÉTARIAT DU TRAVAIL DU QUÉBEC, « Indice de croissance des taux de salaire négociés », www.donneesquebec.ca/recherche/dataset/indice-de-croissance-des-taux-de-salaires-negociés (consulté le 20 décembre 2025).

travailleuses sans diplôme universitaire. Or, c'est dans les secteurs où se retrouve cette main-d'œuvre que l'avantage syndical est le plus fort (construction, fabrication, ressources naturelles, transport et entreprises d'utilité publique). On constate aussi que des secteurs à salaires élevés, mais dont la culture et l'histoire ne favorisent pas la syndicalisation, occupent une place de plus en plus importante dans l'économie canadienne. Pensons, par exemple, au secteur financier et à celui de l'informatique.

En outre, les salaires dans les secteurs non syndiqués ont augmenté plus vite que dans les secteurs syndiqués après la pandémie. Cela s'explique à la fois par la plus grande stabilité de la rémunération dans les milieux syndiqués (étant donné la durée des conventions) et par le fait que les employeurs non syndiqués peuvent réagir plus rapidement à une inflation élevée et à une pénurie de main-d'œuvre en augmentant les salaires. Toutefois, cet effet n'aura peut-être été que temporaire, puisqu'en réponse à la forte inflation et grâce à une reprise de la mobilisation, les syndicats semblent engagés dans un rattrapage, d'après les ententes signées dans les dernières années. En effet, les données du ministère du Travail indiquent, comme on peut le voir au graphique 10, que les

augmentations négociées depuis 2022 dépassent 3 %, un niveau inédit depuis 1991.

En somme, et comme l'indiquent les résultats de l'étude économétrique de Beauregard et Lemieux, la majorité (60 %) de l'avantage salarial dont jouit la main-d'œuvre représentée par un syndicat – qui se traduit par une rémunération de 15 % plus élevée en moyenne – s'explique par cette représentation. Or, la stagnation de la présence syndicale, particulièrement dans les secteurs précaires et à bas salaires, vient réduire les effets bénéfiques des syndicats sur la croissance des salaires.



10/LES SYNDICATS RÉDUISENT LES INÉGALITÉS DE REVENUS

Puisqu'ils ont un effet positif sur les salaires, les syndicats peuvent-ils aussi influencer les inégalités de revenus au sein d'un pays? Et inversement, un recul de la syndicalisation pourrait-il contribuer à la hausse des inégalités?

Voyons d'abord la situation aux États-Unis, où les inégalités de revenu sont particulièrement marquées. En 2021, les économistes Henry S. Farber, Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko et Suresh Naidu ont comparé sur un siècle la tendance en ce qui concerne le lien entre la couverture syndicale et les inégalités aux États-Unis²⁴. Comme le montre le graphique 11, ils ont constaté que la couverture syndicale était inversement proportionnelle au niveau d'inégalités et à la concentration de la richesse au sommet de la distribution. Cette relation apparaît clairement à partir de 1935, l'année de l'adoption du National Labor Relations Act, qui garantit, entre autres, le droit pour les travailleurs et travailleuses de créer un syndicat et de mener des négociations collectives. Après l'adoption de cette loi, la densité syndicale augmente de façon spectaculaire, tandis que le coefficient de Gini^a et la part des revenus entre les mains des 10 % les plus riches diminue. Ces tendances durent jusqu'au milieu des années 1950.

On observe ensuite une diminution de la couverture syndicale à partir des années 1960. La part des revenus accaparée par les individus appartenant au décile supérieur se met alors à augmenter, tout comme le coefficient

de Gini, ce qui signale une répartition plus inégale des revenus. Les données analysées par Henry S. Farber et collègues permettent de conclure que la syndicalisation, au-delà de ses retombées pour les salarié·e·s syndiqué·e·s, modifie bel et bien la part des revenus reçue par l'ensemble des travailleurs et travailleuses et, à l'inverse, celle détenue par le décile supérieur de la distribution.

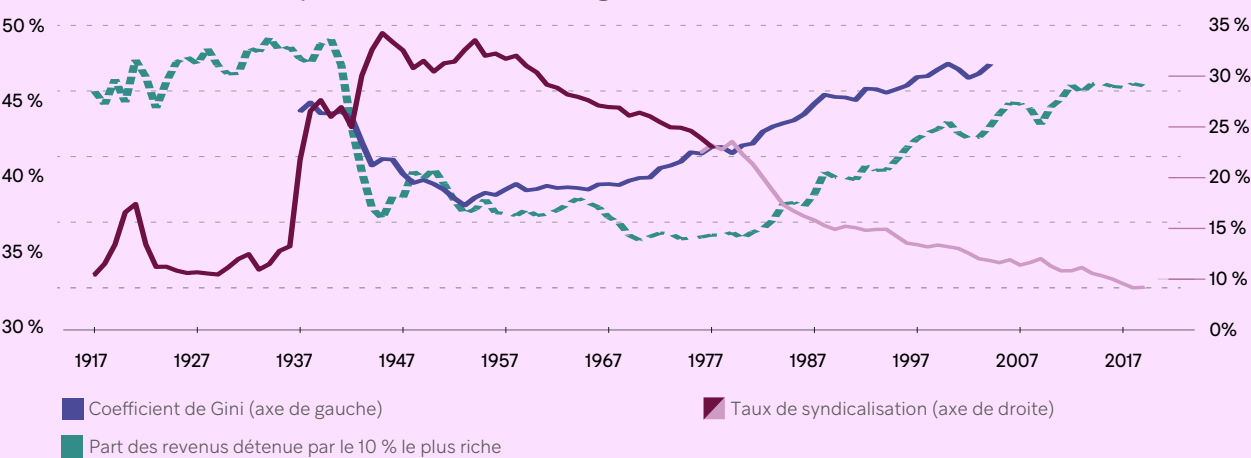
Lawrence Mishel et Josh Bivens arrivent à une conclusion similaire à partir d'une revue de la littérature sur les politiques qui exercent une pression à la baisse sur les salaires et qui renforcent les inégalités salariales aux États-Unis²⁵. Ils ont établi que l'érosion du pouvoir de négociation des salarié·e·s expliquait près de 37 % de la hausse du coefficient de Gini pour les hommes entre 1979 et 2017 (mais seulement 9 % pour les femmes).

Qu'en est-il au Canada? Anupam Das, Ian Hudson et Mark Hudson ont eux aussi comparé les taux de syndicalisation dans les provinces canadiennes au coefficient de Gini et à la part des revenus du 1 % le plus riche, mais pour la période 2000-2020²⁶. On pourrait penser que la relation entre ces variables est moins forte, puisque les effets qu'ont pu avoir les syndicats sur la société, par exemple, en contribuant à l'élargissement de l'État-providence dans la période d'après-guerre, se sont amoindris depuis. Pourtant, les auteurs concluent que syndicalisation et inégalités évoluent de manière inverse. En effet, ils notent qu'une hausse du taux de syndicalisation se traduit par une diminution de la part de revenu du 1 % au sommet de la distribution, ainsi qu'une diminution du coefficient de Gini.

Ces résultats, comme ceux concernant les États-Unis, suggèrent que les politiques qui favorisent la syndicalisation des travailleurs et travailleuses contribuent à la diminution des inégalités de revenus au sein de la population.

a Le coefficient de Gini est un indicateur reconnu des inégalités de revenu au sein d'une population. Plus il est haut, plus les revenus sont répartis de manière inégale. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Le coefficient de Gini basé sur le revenu ajusté*, 2023, statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/coefficient-de-gini-revenu-ajuste.

GRAPHIQUE 11 – Densité syndicale et mesures d’inégalités, États-Unis, 1917-2019



SOURCE : Henry S. FARBER, Daniel HERBST, Ilyana KUZIEMKO et Suresh NAIDU, « Unions and inequality over the twentieth century : New evidence from survey data », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 136, n° 3, 2021, p. 46.



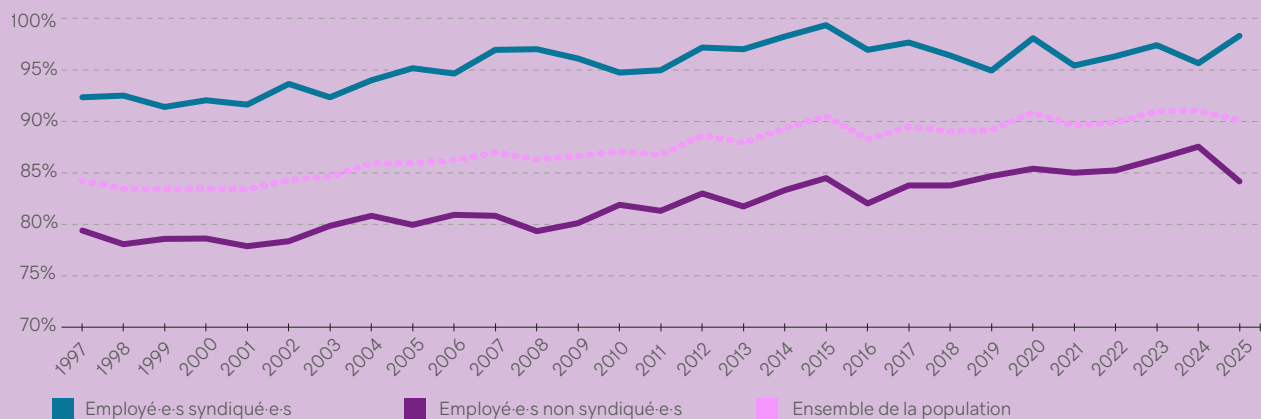
11/LES SYNDICATS RÉDUISENT LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Bon an mal an, la rémunération moyenne des hommes dépasse celle des femmes, et ce, malgré des progrès notables dans les dernières décennies. Les données de l'Institut de la statistique du Québec révèlent que la rémunération horaire moyenne des femmes a atteint 33,17 \$ en 2025, soit 90,1 % de celle des hommes, qui s'est élevée à 36,81 \$²⁷. L'écart est plus grand si l'on considère la rémunération hebdomadaire moyenne, celle des femmes équivalant à 81,6 % de celle des hommes. Ce résultat reflète la proportion plus grande de femmes travaillant à temps partiel.

Les disparités dans la rémunération horaire ne s'expliquent pas par des différences d'âge, de niveau de scolarité, de statut d'emploi, de durée de l'emploi ou de taille d'entreprise, car les femmes sont systématiquement sous-rémunérées par rapport aux hommes lorsque l'on tient compte de chacun de ces facteurs.

En revanche, certains facteurs favorisent la réduction des écarts entre les hommes et les femmes, dont la syndicalisation. En effet, la rémunération horaire des employées syndiquées a atteint 98,3 % de celles de leurs collègues masculins syndiqués en 2025, soit environ 8 points de

GRAPHIQUE 12 – Ratio de rémunération horaire moyenne femmes/hommes selon la présence syndicale et ratio pour l'ensemble des femmes et des hommes, Québec, 1997-2025



SOURCE : ISQ, Rémunération horaire moyenne des employés, résultats selon le genre pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre de l'emploi et du milieu de travail, Québec, Ontario et Canada, 1997-2005 et 2006-2025, statistique.quebec.ca/fr/document/remuneration-hebdomadaire-et-horaire-moyenne-des-employes.

pourcentage de plus que pour l'ensemble des travailleuses. Les femmes non syndiquées ont dû se contenter cette année-là d'une rémunération horaire moyenne équivalant à 84,2 % de celle des hommes non syndiqués.

De tels résultats s'expliquent notamment par le fait que les femmes sont surreprésentées dans le secteur public, un domaine d'emploi fortement syndiqué, où les salaires sont plus élevés que la moyenne sur le marché du travail. La constitution de fronts communs ponctuels en vue du renouvellement des conventions collectives dans ce secteur a d'ailleurs contribué à y rehausser les conditions salariales et à réduire les inégalités entre femmes et hommes.

Mais c'est aussi avec l'arrivée même des femmes sur le marché du travail, puis dans les syndicats, que ces derniers ont fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu de lutte syndicale. La création de [comités consacrés à la condition féminine](#) au sein de ces organisations a permis une reconnaissance plus grande des enjeux touchant les femmes et leur prise en compte dans la négociation des conventions collectives, de même qu'un appui à plusieurs des revendications portées par les mouvements féministes²⁸.

Les syndicats ont joué un rôle actif dans la promotion de services de garde publics et de l'équité salariale, bien avant la création des CPE et l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* dans la seconde moitié des années 1990. Le Front commun de 1975-1976 a été le précurseur d'un changement social important : il a obtenu un congé de maternité de 15 semaines pour les employées du secteur public, ce qui a ouvert la voie à l'instauration d'un congé de maternité de 18 semaines pour toutes les femmes par le gouvernement Lévesque en 1979²⁹. L'entente de principe obtenue par le Front commun de 2024 prévoyait pour sa part des bonifications au Régime québécois d'assurance parentale.

Bref, à travers les mobilisations qu'ils mènent et le rapport de force qu'ils construisent, les syndicats ont historiquement participé à l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes.



12/LES SYNDICATS SOUTIENNENT LE MILIEU COMMUNAUTAIRE ET LES ORGANISATIONS ENGAGÉES POUR LA JUSTICE SOCIALE

Le 2 avril 2026 était sanctionnée la Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail. Cette loi vient notamment restreindre l'usage que font les syndicats des cotisations en introduisant le concept de « cotisations facultatives » pour désigner les fonds utilisés pour des activités qui ne sont pas directement liées aux conditions de travail. Les montants dépensés pour des campagnes d'information et de sensibilisation ou encore pour la participation à des mouvements sociaux entrent dans cette catégorie et seront soumis à un encadrement plus serré. Avec ce nouvel outil de contrôle, le ministre du Travail laisse entendre que les syndicats agissent de manière frivole en utilisant les cotisations de leurs membres pour se mêler de ce qui ne les regarde pas. Qu'en est-il réellement?

La recherche montre que, lorsqu'ils jouent pleinement leur rôle d'acteurs de la société civile, les syndicats contribuent en fait à des avancées sociales qui bénéficient non seulement aux syndiqué·e·s, mais aussi à l'ensemble de la population.

Rappelons d'abord qu'une grande partie des normes minimales du travail qui s'appliquent à l'ensemble des salarié·e·s ont été adoptées à l'issue de luttes syndicales, que ce soit la journée de huit heures, la reconnaissance des congés de maladie, l'équité salariale ou encore les

responsabilités des employeurs en matière de santé et de sécurité des travailleurs et travailleuses. Toutes ces politiques participent à mieux protéger l'ensemble de la main-d'œuvre, en plus de limiter les inégalités.

C'est aussi le cas de la hausse du salaire minimum, qui a permis d'améliorer le sort des travailleurs et travailleuses les plus précaires. Bien que le salaire minimum s'applique rarement à leurs membres, les syndicats ont toujours été très actifs sur ce front, fournissant des ressources financières et techniques aux coalitions qui mènent des campagnes sur cet enjeu.

Comme on l'a vu au chapitre précédent, les syndicats se sont aussi fait, à de nombreuses reprises, les relais de revendications portées par le mouvement féministe. Les syndicats se portent aussi régulièrement à la défense des services publics, où la main-d'œuvre est majoritairement féminine. Ce faisant, ils ne défendent pas que leurs membres, mais aussi les femmes en général, à qui incombent davantage les responsabilités de garde et de soins lorsque ces services ne sont pas accessibles dans le secteur public.

Parmi les usages que font les syndicats de leurs cotisations, il y a aussi les dons à des organismes de bienfaisance. Avec ces dons, qui représentent une source de financement d'appoint pour le milieu communautaire,

les syndicats colmatent certaines brèches laissées par un financement public insuffisant.

Au Canada, l'un des plus gros joueurs est le Fonds de justice sociale d'Unifor, qui a distribué en 2024 plus de 898 000 \$ en aide humanitaire d'urgence et 1,5 million de dollars à des projets canadiens et internationaux³⁰. Au Québec, le Fonds humanitaire du Syndicat des Métallistes, qui est aussi un donateur important, a distribué 69 000 \$ en dons à des organismes communautaires en 2025 seulement³¹.

Les dons syndicaux au secteur de la bienfaisance ne datent pas d'hier. Par exemple, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) soutient depuis 1996 le Camp Vol d'été Leucan-CSN, un camp d'été pour les enfants atteint·e·s du cancer et leur famille. En 2025, 150 000 \$ ont été amassés pour ce projet, ce qui porte à plus de 4 millions de dollars les sommes recueillies dans le cadre de ce partenariat³². En réponse au séisme survenu en Haïti en 2010, le mouvement syndical a effectué plusieurs dons majeurs. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) a versé 200 000 \$ à Oxfam-Québec en Haïti, le Syndicat canadien de la fonction publique lui a octroyé 100 000 \$, et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec a amassé et distribué près de 70 000 \$³³.

Aujourd'hui, plusieurs organisations syndicales financent des initiatives d'aide d'urgence. En 2020, les Teamsters ont versé 20 000 \$ à Moisson Québec³⁴. En 2021, la Centrale des syndicats du Québec a annoncé qu'elle augmentait à 25 000 \$ son objectif pour la campagne *Donne don!*, menée au profit de plusieurs organismes caritatifs³⁵. Dans certains syndicats, les dons sont maintenant une pratique récurrente. Par exemple, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec octroie chaque année, à l'occasion de son « Noël de la solidarité », 250 \$ à toutes ses sections afin qu'elles versent un don à un organisme reconnu de leur région venant en aide aux familles et aux personnes vulnérables³⁶. Mentionnons aussi que plusieurs syndicats

participent depuis des décennies aux collectes de la fondation Centraide.

En somme, le rôle des syndicats ne se limite pas à la défense de leurs membres ; ils jouent un rôle essentiel de contre-pouvoir démocratique³⁷ en plus de soutenir les mouvements sociaux qui, par leurs actions, contribuent à la protection des droits individuels et collectifs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de vie des personnes défavorisées ou marginalisées.



13/LES SYNDICATS AMÉLIORENT LA SANTÉ DE LEURS MEMBRES ET DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION

En plus des retombées sociales et économiques de la syndicalisation, plusieurs études montrent que les syndicats influencent positivement l'état de santé tant de leurs membres que de la population en général.

J. Paul Leigh et Bozhidar Chakalov ont passé en revue plusieurs dizaines d'articles afin de faire ressortir les liens entre la syndicalisation et différentes variables, dont celles ayant trait à la santé³⁸. Les études comprises dans leur revue de littérature portent sur le Canada, les États-Unis et l'Europe, et couvrent la période allant de 1980 à 2021. Ils observent un consensus selon lequel la présence syndicale influence favorablement la santé des travailleuses et travailleurs et en concluent que le syndicalisme peut être considéré comme un déterminant social de la santé.

Parmi les facteurs en cause, les auteurs notent un meilleur accès à des congés de maladie et à des assurances collectives, une exposition moindre aux risques pour la sécurité ou l'environnement, une hausse du nombre d'inspections liées à la santé et à la sécurité, le respect du droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses, ainsi qu'une diminution des blessures mortelles dans les milieux de travail syndiqués.

Cela dit, la contribution des syndicats en matière de santé va au-delà des enjeux liés aux conventions

collectives et au Code du travail. En effet, ici comme ailleurs, ils ont activement participé à la création de systèmes de santé publics universels.

Dès 1919, le Conseil des métiers et du travail de Montréal réclame l'instauration d'un programme d'assurance maladie³⁹. Au fil des décennies, les demandes syndicales en faveur d'une assurance maladie se font plus pressantes. En 1957, la FTQ et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (l'ancêtre de la CSN) déposent un mémoire conjoint qui appelle à la création d'une assurance maladie dont le caractère universel apparaît incontournable : « Tout citoyen, indépendamment de ses moyens de fortune, a un droit à la sécurité sociale du fait même qu'il appartient à la communauté. » Après l'adoption de l'assurance hospitalisation en 1961, le mouvement syndical québécois fait pression en faveur d'un régime public qui couvrirait également les soins médicaux non hospitaliers. Loin d'être unique au Québec, la mobilisation syndicale en faveur de la santé a aidé à la construction de systèmes de santé publics en Australie, au Royaume-Uni et ailleurs en Europe⁴⁰.

Durant les années 1960, les syndicats québécois ne se contentent pas de prôner une assurance maladie universelle. Ils mettent de l'avant une conception globale de la santé qui tient compte de l'effet des structures

économiques et des inégalités sociales⁴¹. Au nom du droit à la santé, ils prônent une approche préventive qui prend en considération les besoins des personnes défavorisées et des régions moins bien desservies. Cette vision, promue aussi par les groupes communautaires, est partiellement reprise par le gouvernement québécois lors de la mise en place des CLSC⁴².

Encore aujourd'hui, les syndicats jouent un rôle positif dans la santé de la population, comme le montre une littérature scientifique croissante. À partir de données issues de 33 pays de l'OCDE, Laura Sochas et Aaron Reeves ont, par exemple, démontré que les inégalités de santé sont moins grandes lorsque les syndicats représentent une plus grande proportion de la main-d'œuvre, un résultat qui les incite à prôner un renforcement des institutions syndicales⁴³. Dans le même ordre d'idées, en utilisant des données des provinces canadiennes pour la période 2000-2020, des chercheurs ont montré qu'une hausse du taux de syndicalisation est associée à une baisse de la mortalité évitable⁴⁴.

En résumé, la protection qu'offre la syndicalisation aux salarié·e·s contribue à l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur état de santé. Mais en tant qu'acteurs politiques, les syndicats œuvrent aussi à l'adoption de politiques publiques qui favorisent la santé de l'ensemble de la population.

CONCLUSION

Le discours antisyndical n'est pas nouveau, promu par des associations patronales ou des *think tanks* et commentateurs et commentatrices de droite qui présentent le syndicalisme comme une cause de morosité économique. Non seulement de nombreuses études contredisent cette opinion, mais une littérature importante met en évidence les bénéfices de la présence syndicale pour les travailleuses et travailleurs ainsi que pour l'ensemble de la population. Ajoutons à cela que le syndicalisme est un vecteur de démocratisation des organisations et des entreprises qui, en redonnant aux salarié·e·s du pouvoir au travail, accroît leur bien-être et leur engagement.

À l'inverse, une faible présence syndicale est associée à plusieurs tendances délétères, dont la précarisation du travail et l'exacerbation des inégalités de revenus. Ces phénomènes entraînent plusieurs effets économiques pervers : faible consommation, santé populationnelle fragilisée, coûts sociaux liés à la hausse du chômage et de la pauvreté, etc. Plutôt que de s'attaquer aux organisations syndicales, il apparaît donc avantageux pour les administrations publiques de mettre en place des mesures pour renverser la tendance au recul de la syndicalisation observée au Québec comme au Canada.

RÉFÉRENCES

Eve-Lyne COUTURIER, « Les syndicats nuisent-ils à la croissance économique? », Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 11 décembre 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-3.

Eve-Lyne COUTURIER, « Les syndicats réduisent-ils les inégalités? », IRIS, 23 janvier 2026, iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/syndicalisme-8/.

François DESROCHERS, « Les syndicats protègent-ils les employé·e·s incompetent·e·s? », IRIS, 18 février 2026, iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/syndicalisme-11/.

Maxim FORTIN, « La réforme des cotisations syndicales menace-t-elle le soutien syndical au secteur de la bienfaisance? », IRIS, 9 février 2026, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-10.

Pierre-Antoine HARVEY, « Les faux prétextes derrière le PL89 », IRIS, 18 mars 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/pl89-faux-pretextes/.

Pierre-Antoine HARVEY, « Les syndicats réussissent-ils encore à faire augmenter les salaires? », IRIS, 7 janvier 2026, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-6.

Pierre-Antoine HARVEY et **Laura DEHAIBI**, « Les décrets de convention collective : une forme méconnue – et menacée – de protection des travailleuses et travailleurs », IRIS, 6 novembre 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/decrets-convention-collective/.

Mario JODOIN, « Les syndicats font-ils perdre des emplois? », IRIS, 18 décembre 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-4.

Minh NGUYEN et **Bertrand SCHEPPER**, « Les lois “right-to-work” ont-elles un effet positif sur l'économie et le travail? », IRIS, 19 décembre 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-5.

Julia POSCA, « Le 29 novembre, les Québécoises commencent à travailler gratuitement », IRIS, 28 novembre 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/inegalites-de-genre-et-rationnelles/femmes-travail-gratuit-2025/.

Guillaume TREMBLAY-BOILY, « Les bienfaits du syndicalisme », IRIS, 25 janvier 2024, iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/bienfaits-syndicalisme/.

Guillaume TREMBLAY-BOILY, « Les syndicats améliorent-ils la santé de la population? », IRIS, 30 janvier 2026, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-9.

Simon TREMBLAY-PEPIN, « Le Québec : une exception syndicale? », IRIS, 21 novembre 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/syndicalisme-1/.

Simon TREMBLAY-PEPIN, « Les syndicats nuisent-ils à la productivité? », IRIS, 1^{er} décembre 2025, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-2.

Simon TREMBLAY-PEPIN et **Mathieu DUFOUR**, « Les syndicats nuisent-ils à l'investissement? », IRIS, 13 janvier 2026, iris-recherche.qc.ca/blogue/syndicalisme-7.

NOTES DE FIN

- 1 Philippe HURTEAU et Guillaume TREMBLAY-BOILY, « Qui forme le gouvernement? », IRIS, 24 mai 2023, iris-recherche.qc.ca/blogue/etat-finances-publiques-et-secteur-public/composition-gouvernement/.
- 2 Philippe HURTEAU, Les syndicats nuisent-ils au Québec? Comment répondre à 10 questions sur les syndicats et l'économie, IRIS, 2014.
- 3 MINISTÈRE DU TRAVAIL, La présence syndicale au Québec et au Canada en 2023, Gouvernement du Québec, 2025, p. 14.
- 4 FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE, Réaction de la FCEI au dépôt du projet de loi 89, Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lockout, communiqué de presse, 19 février 2025, www.cfib-fcei.ca/fr/medias/r%C3%Agaction-de-la-fcei-au-d%C3%A9p%C3%B4t-du-projet-de-loi-89-loi-visant-%C3%A0-consid%C3%A9rer-davantage-les-besoins-de-la-population-en-cas-de-gr%C3%A8ve-ou-de-lockout.
- 5 STATISTIQUE CANADA, Arrêts de travail au Canada selon la juridiction, l'industrie basé sur le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et l'indice à la vie chère (IVC), Emploi et Développement social Canada – Programme du travail occasionnel (nombre sauf indication contraire), tableau 14-10-0352-01.
- 6 Renaud GIGNAC, « Qu'est-ce que le PIB? », IRIS, 12 novembre 2012, iris-recherche.qc.ca/blogue/secteur-public-et-communautaire/quest-ce-que-le-pib/.
- 7 Henrietta MOORE, « Opinion: Beyond GDP: Here's a better way to measure people's prosperity », UCL News, 14 octobre 2021, www.ucl.ac.uk/news/2021/oct/opinion-beyond-gdp-heres-better-way-measure-peoples-prosperity.
- 8 « Les limites planétaires : enjeux et perspectives », Commission de l'éthique en science et en technologie, 6 novembre 2025, www.ethique.gouv.qc.ca/ethique-hebdo/les-limites-planetaires-en-leurs-et-perspectives/.
- 9 Philippe HURTEAU et Renaud GIGNAC, « Mesurer le progrès social : vers des alternatives au PIB », IRIS, 31 août 2011, iris-recherche.qc.ca/publications/mesurer-le-progres-social-vers-des-alternatives-au-pib/.
- 10 Toke AIDT et Zafiris TZANNATOS, Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment, Banque mondiale, 2002, documents.worldbank.org/curated/en/831241468740150501.
- 11 Magali JAOUL-GRAMMARE et Isabelle TERRAZ, « A causality analysis of economic growth and union density in European countries », Labour, vol. 27, n° 4, 2013, p. 421-442.
- 12 « Données », OCDE, www.oecd.org/fr/data.html (consulté le 23 avril 2026).
- 13 Erling BARTH, Alex BRYSON et Harald DALE-OLSEN, « Union density effects on productivity and wages », The Economic Journal, vol. 130, n° 631, 2020, p. 1898-1936.
- 14 Girish BALASUBRAMANIAN et Sanket Sunand DASH, « Exploring relationship between degree of unionization and firm productivity in Indian listed firms », Labor and Society, vol. 23, n° 3, 2020, p. 299-315.
- 15 Mohamed Shaker AHMED et Charilaos MERTZANIS, « Right-to-work laws and firm productivity in U.S. firms », Industrial Relations Journal, vol. 56, n° 4, 2025, p. 301-321.
- 16 Mathieu DUFOUR et Guillaume HÉBERT, Richesse et productivité : le Québec doit-il rattraper l'Ontario?, IRIS, 2024.
- 17 Hyungjin CHO, Bryan Byung-Hee LEE, Woo-Jong LEE, Byungcherl Charlie SOHN, « Do labor unions always lead to underinvestment? », Journal of Management Accounting Research, vol. 29, n° 1, 2017, p. 45-66.
- 18 Armanda CETRULO, Valeria CIRILLO et Fabio LANDINI, « Labour, unions and R&D in Italian firms », Structural Change and Economic Dynamics, vol. 73, 2025, p. 262-281.
- 19 Andrew JACKSON, Union communities, healthy communities: The new attack on unions and its threat to shared prosperity in Canada, Institut Broadbent, 2013.
- 20 Hayley BROWN, « Right-to-Work Laws and Union Membership in the Public and Private Sectors », Center for Economic and Policy Research, 9 août 2023, cepr.net/publications/right-to-work-laws-and-union-membership-in-the-public-and-private-sectors/ (consulté le 8 juin 2026).
- 21 Pierre-Loup BEAUREGARD, Thomas LEMIEUX, Derek MESSACAR, et Raffaele SAGGIO, Why do union jobs pay more? New evidence from matched employer-employee data, document de travail 33740, National Bureau of Economic Research, 2025.

- 22 David CARD, Thomas LEMIEUX, W. Craig RIDDELL, « Unions and wage inequality: The roles of gender, skill and public sector employment », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, vol. 53, n° 1, 2020, p. 140-173.
- 23 Toke S. AIDT et Zafiris TZANNATOS, « Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: A review », *Industrial Relations Journal*, vol. 39, n° 4, 2008, p. 258-295.
- 24 Henry S. FARBER, Daniel HERBST, Ilyana KUZIEMKO et Suresh NAIDU, « Unions and inequality over the twentieth century: New evidence from survey data », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 136, n° 3, 2021, p. 1325-1385.
- 25 Lawrence MISHEL et Josh BIVENS, *Identifying the policy levers generating wage suppression and wage inequality*, Economic Policy Institute, 2021, www.epi.org/unequalpower/publications/wage-suppression-inequality/.
- 26 Anupam DAS, Ian HUDSON et Mark HUDSON, « Unionization rates, inequality, and poverty in Canadian provinces 2000–2020 », *Capital & Class*, vol. 49, n° 3, 2025, p. 441-466.
- 27 ISQ, *Rémunération horaire moyenne des employés, résultats selon le genre pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre de l'emploi et du milieu de travail, Québec, Ontario et Canada, 2006-2025*, statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/2769 (consulté le 20 avril 2026).
- 28 Claudette CARBONNEAU, « La CSN et la condition des femmes : d'une approche de protection à un engagement actif et militant envers l'égalité », *Bulletin d'histoire politique*, vol. 30, n° 2, 2022, p. 32-57.
- 29 Martin PETITCLERC et Martin ROBERT, *Grève et paix : une histoire des lois spéciales au Québec*, Montréal, Lux Éditeur, 2018.
- 30 UNIFOR – FONDS DE JUSTICE SOCIALE, *Rapport annuel 2024*, www.unifor.org/sites/default/files/documents/20250725-FR-SJF%20ANNUAL%20REPORT-HO-1.pdf.
- 31 « Dons du Fonds humanitaire des Métallos à des banques alimentaires et des organismes communautaires de Montréal », *Syndicat des Métallos*, 14 décembre 2025, www.metallos.org/actualites-et-medias/actualites/dons-du-fonds-humanitaire-des-metallos-des-banques-alimentaires-et-des-organismes-communautaires-de-montreal/.
- 32 « Camp Vol d'été Leucan–CSN », *Confédération des syndicats nationaux*, www.csn.qc.ca/camp-leucan/ (consulté le 24 avril 2026).
- 33 « Solidaire du peuple haïtien – La FTQ fait un don de 200 000 \$ à Oxfam-Québec », communiqué, FTQ, 28 janvier 2010, www.news-wire.ca/fr/news-releases/solidaire-du-peuple-haitien---la-ftq-fait-un-don-de-200-000-a-oxfam-quebec-539245821.html; « Le SCFP donne 100 000 \$ à Oxfam-Québec pour aider les Haïtiens », *Syndicat canadien de la fonction publique*, 22 janvier 2010, scfp.qc.ca/le-scfp-donne-100-000-a-oxfam-quebec-pour-aider-les-haitiens/; « Séisme en Haïti – La FIQ lance un défi à ses syndicats affiliés », communiqué, *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec*, 20 janvier 2010, www.newswire.ca/fr/news-releases/seisme-en-haiti---la-fi-q-lance-un-defi-a-ses-syndicats-affilies-539223311.html.
- 34 Stéphanie MEUNIER, « La Fondation Teamsters Canada remet 20 000 \$ à Moisson Québec », communiqué, Teamsters, 16 juin 2020, teamsters.ca/fr/blog/2020/06/16/la-fondation-teamsters-canada-remet-20-000-a-moisson-quebec/.
- 35 « Campagne CSQ Donne don! 2021 », *Centrale des syndicats du Québec*, www.lacsq.org/donne-don/ (consulté le 24 avril 2026).
- 36 « Directions de sections : un don à un organisme pour le Noël de la solidarité », *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 29 octobre 2025, spgq.qc.ca/2025/10/directions-de-sections-un-don-a-un-organisme-pour-le-noel-de-la-solidarite/.
- 37 « Commentaires sur le projet de loi n°3 sur les associations en milieu de travail », *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 25 novembre 2025, www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/lettre-PL3-syndicats.
- 38 J. Paul LEIGH et Bozhidar CHAKALOV, « Labor unions and health: A literature review of pathways and outcomes in the workplace », *Preventive Medicine Reports*, vol. 24, 2021.
- 39 Anne PLOURDE, *État-providence et système socio-sanitaire au Québec : les CLSC comme étude de cas d'une analyse matérialiste et dialectique de l'État démocratique dans la société capitaliste*, thèse, Université du Québec à Montréal, 2019.
- 40 Liam BYRNE, « How unions helped build Medicare », *Australian Trade Union Institute*, 2022, atui.org.au/resource/how-unions-helped-build-medicare/; Keith William LOWE, *The State and medical care in Britain: Political processes and the structuring of the National Health Service*, Apollo – University of Cambridge Repository, 1981; Vicente NAVARRO, Carles MUNTANER, Carme BORRELL, Joan BENACH, Agueda QUIROGA, Maica RODRÍGUEZ-SANZ, Núria VERGÉS et M. Isabel PASARÍN, « Politics and health outcomes », *Lancet*, vol. 368, n° 9540, 2006, p. 1033-1037.

- 41 Anne PLOURDE, « Revendications et contre-offensives de classe : l'État social québécois et la transformation des CLSC (1971-1981) », *Revue du CREMIS*, vol. 11, n° 1, 2019, p. 4-10.
- 42 Anne PLOURDE, « Échec des CLSC ou abandon du ministère de la Santé et des Services sociaux? », IRIS, 16 mars 2016, iris-recherche.qc.ca/blogue/sante/echec-des-clsc-ou-abandon-du-ministere-de-la-sante-et-des-services-sociaux/.
- 43 Laura SOCHAS et Aaron REEVES, « Does collective bargaining reduce health inequalities between labour market insiders and outsiders? », *Socio-Economic Review*, vol. 21, n° 2, 2023, p. 827-862.
- 44 Anupam DAS, Ian HUDSON et Mark HUDSON, « Unionization rates and health in Canadian provinces, 2000–2020 », *Journal of Critical Public Health*, vol. 2, n° 2, 2025, p. 22-38.48

CRÉDITS PHOTO

(toutes les photos ont été transformées en noir et blanc)

page couverture

Force Ouvrière, 26e Congrès confédéral : vendredi 24 avril 2026 – DSCo8889, 23 avril 2026, Flickr. ⓘ ⓘ

page 8

Michel Giroux, Front commun intersyndical de 1972, 7 mars 1972, Archives de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) du Québec. ⓘ ⓘ

page 12

Miguel Ausejo, Un tas de notes autocollantes colorées sur un bâtiment, 13 décembre 2021, Unsplash.

page 16

Dominik Vanyi, Photographie d'excavatrices dans une zone minière, 15 avril 2018, Unsplash.

page 20

Wesley Tingey, piles de documents papier et de dossiers, 6 mars 2020, Unsplash.

page 24

Vlada Karpovich, 30 mars 2021, pexels.com.

page 28

Arno Seoner, Un groupe d'hommes dans une usine, 10 mai 2017, Unsplash.

page 32

Scottish Government, Amazon - official opening, 17 novembre 2011, Flickr. ⓘ

page 38

Quilia, Élèves en classe avec l'enseignant présentant, 26 octobre 2017, Unsplash.

page 44

Kate Townsend, serveur servant des boissons, 24 janvier 2018, Unsplash.

page 48

Anritar705, 22 juin 2020, pixabay.

page 52

Joel Muniz, bénévoles triant les dons de conserves, 2 septembre 2020, Unsplash.

page 56

Emile Guillemot, personnes assises sur le stade, 6 décembre 2018, Unsplash.

pour plus de détails creativecommons.org, unsplash.com, pixabay.com.

REMERCIEMENTS

Les autrices et auteurs tiennent à remercier un ensemble de personnes sans qui l'étude n'aurait pu être. Les commentaires de l'équipe de chercheurs et chercheuses de l'IRIS de même que les corrections de Marie-Michèle Robitaille et de Monique Moisan ont rehaussé la qualité de cette étude, tant du point de vue de la forme que du fond. Nous leur transmettons tous nos remerciements. Toutes les erreurs se trouvant encore néanmoins dans ce texte relèvent de l'entière responsabilité des auteurs.

IMPRESSION

Impression Reproduc
2177, Rue Masson, Local 107
Montréal, QC H2H 1B1

MISE EN PAGE

IRIS, sur un gabarit de
Molotov – coop de travail



iris

Institut de recherche
et d'informations
socioéconomiques

1710, rue Beaudry, bureau 3-4, Montréal (Québec) H2L 3E7
514.789.2409 • iris-recherche.qc.ca

Imprimé
PDF

ISBN 978-2-925569-27-5
ISBN 978-2-925569-28-2

Depuis 2000, l'IRIS analyse les politiques publiques et l'économie du Québec. Sans but lucratif et indépendant, l'Institut produit et diffuse des recherches sur les grands enjeux de l'heure. Aidez-nous à poursuivre notre mission en faisant un don ou en devenant membre.

iris-recherche.qc.ca/soutenir-iris/