



## RÉSUMÉ

# ÉTUDE COMPARATIVE DES RÉGIMES DE RELATIONS DU TRAVAIL AU CANADA

**Le Québec est certainement bon premier, en matière de réglementation des relations du travail dans la construction au Canada. Mais cette singularité s'explique, et elle est loin d'avoir les effets nocifs que plusieurs prétendent. Toutes les législations provinciales reconnaissent les particularités des relations de travail dans la construction, que ce soit dans leur Code du travail ou dans une loi particulière. Les salaires des travailleurs québécois de la construction, bien que plus syndiqués, ne s'écartent pas plus qu'ailleurs du salaire industriel moyen et les conventions collectives québécoises ne sont pas foncièrement différentes de celles des autres provinces. Tout compte fait, que ce soit en matière de coûts, de productivité, de qualification et de formation professionnelle, d'arrêts de travail ou de pénétration du travail au noir, le Québec supporte fort bien la comparaison.**

Le régime québécois de relations du travail dans la construction est particulier. C'est une des rares industries, avec les secteurs public et parapublic, à ne pas relever du Code du travail québécois. Les particularités économiques de la construction et les caractéristiques du syndicalisme québécois dans ce secteur, ainsi que les aléas de l'histoire, ont amené le développement de ce régime, qui fait figure de modèle unique dans la construction en Amérique du Nord. Unique, le régime québécois de relations du travail dans la construction l'est sans doute, mais il n'est pas pour autant insolite. Car comme le constatait Gérard Hébert, « quel que soit le contexte géographique et politique, la négociation dans la construction diffère pratiquement partout de la négociation dans les autres industries [...]. Tout cela fait de la construction une industrie à part, fortement réglementée par la loi et les règlements au Québec, par les coutumes et les pratiques syndicales partout ailleurs en Amérique du Nord <sup>1</sup> ».

Le régime québécois est-il donc si différent de celui de nos voisins ? Le présent document résume les constats d'une étude de la Commission de la construction du

---

<sup>1</sup> Gérard HÉBERT. *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1992, p. 1035.

Québec à ce sujet<sup>2</sup>. La réglementation québécoise dans la construction : aberration ou modèle ? À vous d'en juger.

---

<sup>2</sup> Commission de la construction du Québec. *Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada*, mars 2006, 114 p.

## **TOUTES LES PROVINCES RECONNAISSENT LES PARTICULARITÉS DE LA CONSTRUCTION**

Toutes les législations provinciales au Canada reconnaissent les particularités de l'industrie de la construction en matière de relations du travail. Depuis les années 1960, il est reconnu au Canada que la construction est une industrie unique et qu'elle nécessite une législation particulière pour les relations du travail. Ce constat a notamment été établi en 1962 par une célèbre commission d'enquête ontarienne, la Commission Goldenberg. La présence de grands syndicats établis par métier, faisant face à des employeurs morcelés, ainsi que l'importance des arrêts de travail dans une industrie aussi névralgique ont amené au début des années 1970 la plupart des provinces à favoriser l'accréditation multipatronale dans la construction. Par le mécanisme de l'accréditation multipatronale, les employeurs syndiqués peuvent se regrouper en associations accréditées pour négocier conjointement avec un syndicat de métier ou à un conseil de métiers, à l'échelle provinciale ou bien régionale.

Dans le reste du Canada, certaines législations provinciales sont plus élaborées que d'autres, mais presque toutes, sauf le Manitoba, prévoient le mécanisme de l'accréditation multipatronale et tentent ainsi d'apporter un minimum de coordination dans les négociations collectives de la construction. Plusieurs provinces prévoient aussi, comme au Québec, la possibilité de signer des conventions particulières pour les grands projets de construction. Parallèlement à ces dispositions pour la construction, toutes les provinces à l'exception du Québec permettent, dans la construction comme dans les autres secteurs, la certification syndicale par entreprise.

L'encadrement législatif des relations du travail dans la construction se fait ou bien par une loi particulière, ou bien, plus fréquemment, par une section spéciale du Code du travail provincial. La Saskatchewan, comme le Québec, possède ainsi une loi particulière pour la construction. Dans six autres provinces (les quatre provinces maritimes ainsi que l'Ontario et l'Alberta), la construction fait plutôt l'objet d'une section particulière du Code du travail.

<b>Encadrement législatif des relations du travail dans la construction</b>	
Terre-Neuve-et-Labrador	Section particulière du Code
Île-du-Prince-Édouard	Section particulière du Code
Nouvelle-Écosse	Section particulière du Code
Nouveau-Brunswick	Section particulière du Code
Québec	Loi particulière
Ontario	Section particulière du Code
Manitoba	Aucune particularité dans le Code, mais une loi régit les salaires minimaux dans la construction
Saskatchewan	Loi particulière
Alberta	Section particulière du Code
Colombie-Britannique	Aucune particularité dans le Code, qui permet toutefois l'accréditation multipatronale

Bien que l'Ontario soit souvent mise en opposition au système réglementé du Québec, il reste que cette province est sans doute, avec l'Alberta, la province où la réglementation

apparaît la plus élaborée. La législation ontarienne a évolué vers une plus grande centralisation et coordination des négociations dans la construction syndiquée. Les négociations dans le secteur institutionnel, commercial et industriel (ICI) sont particulièrement encadrées à l'échelle provinciale, de même que la construction résidentielle à Toronto, à la suite de conflits qui ont paralysé les chantiers résidentiels en 1998. L'Ontario possède aussi une réglementation sur l'apprentissage, qui comprend 6 métiers obligatoires dans la construction, plus 15 métiers facultatifs. L'Ontario n'a pas de système général de licences pour les entrepreneurs de la construction, mais oblige les entrepreneurs résidentiels à adhérer à un plan de garantie. L'Alberta possède aussi un régime d'apprentissage, qui comporte 9 métiers obligatoires et 12 métiers facultatifs, mais n'a pas de système général de licences pour les entrepreneurs. Le système albertain se distingue par ses dispositions sur la coordination des grèves et des lock-out, sur l'arbitrage des différends et aussi sur la résolution des conflits de compétence.

### **LA DIFFÉRENCE QUÉBÉCOISE : PLURALISME SYNDICAL ET RÉGULATION INDUSTRIELLE**

En quoi la réglementation québécoise se distingue-t-elle, relativement aux autres provinces ? On constate sept principales différences :

- (1) Le Code du travail ne s'applique pas et l'accréditation syndicale est interdite par entreprise.
- (2) Une institution à caractère péripublic, la CCQ, veille à l'application du régime.
- (3) Il existe un régime obligatoire de qualification professionnelle pour les salariés.
- (4) Les conditions de travail négociées s'appliquent à tous.
- (5) Il existe un pluralisme syndical et l'adhésion syndicale est obligatoire.
- (6) Les bureaux de placement syndicaux n'ont pas le monopole du placement et la gestion de la main-d'œuvre est centralisée.
- (7) Il existe un régime obligatoire de qualification pour les entreprises.

Et pourquoi cette singularité québécoise ? Les autres provinces canadiennes n'ont pas été moulées par les mêmes références idéologiques qui ont amené le Québec à s'orienter dans la construction vers la régulation à l'échelle de l'industrie et, de plus, les provinces n'ont pas eu à composer avec un pluralisme syndical qui a déterminé plusieurs des caractéristiques de l'approche québécoise. Avant 1968, rappelons que les relations du travail de l'industrie de la construction au Québec évoluaient sur le plan régional autour de la Loi des décrets de conventions collectives, loi adoptée en 1934 et visant à supporter les salaires au sortir de la Grande crise et à favoriser une régulation patronale-syndicale à l'échelle industrielle. À partir de 1944, la Loi des décrets coexistait en fait avec le Code du travail, qui, à l'époque, s'appliquait également au secteur de la construction. La coexistence de ces deux lois s'est cependant avérée difficile dans la construction, au cours des années 1960. Elle permettait la signature de conventions collectives « par-dessus » le décret et laissait libre cours aux intenses rivalités intersyndicales qui ont marqué ces années.

C'est ainsi qu'en 1968, il fut décidé au Québec de soustraire l'industrie de la construction du processus habituel d'accréditation syndicale et, conséquemment, du Code du travail.

Le principe de conditions de travail négociées s'appliquant à tous a été maintenu, et l'adhésion syndicale est devenue obligatoire, jouant en quelque sorte le rôle de la formule Rand, en faisant en sorte que tous assument les coûts associés aux négociations et à l'application de ces conventions. Par la suite, le système a évolué vers une plus grande centralisation au sein d'un organisme paritaire provincial, vers une uniformisation des définitions de métiers et de l'apprentissage. Un système de licences pour les entrepreneurs a été introduit en 1975 à la suite de la Commission Cliche.

## LA SYNDICALISATION DANS LA CONSTRUCTION AU CANADA

On compte près d'un million d'emplois dans la construction au Canada, mais le tiers sont des travailleurs autonomes ou des employeurs. Si on exclut ces travailleurs indépendants, on compte 642 000 employés de la construction au Canada, en 2004, qui sont donc en général sujets à la syndicalisation. D'après Statistique Canada, 32 % de ces employés sont syndiqués. La pénétration syndicale s'assimile à celle du secteur manufacturier, mais est plus élevée que dans l'ensemble du secteur privé (environ 20 %).

Nombre d'employés dans la construction en 2004 *			
	Total	Syndiqués	Taux de couverture syndicale
Terre-Neuve-et-Labrador	9 700	2 500	26 %
Île-du-Prince-Édouard	3 000	500	17 %
Nouvelle-Écosse	20 800	5 300	25 %
Nouveau-Brunswick	14 700	3 300	22 %
<b>Québec</b>	<b>117 800</b>	<b>64 600</b>	<b>55 %</b>
Ontario	239 500	74 900	31 %
Manitoba	18 200	4 400	24 %
Saskatchewan	16 600	3 000	18 %
Alberta	112 400	24 600	22 %
Colombie-Britannique	89 400	24 300	27 %
Ensemble du Canada	642 100	207 400	32 %

\* Moyennes mensuelles excluant les travailleurs indépendants.

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

Parmi les provinces, le Québec affiche le plus haut taux de syndicalisation dans la construction, soit 55 %. La syndicalisation est obligatoire dans la portion couverte par la Loi R-20, mais cette loi ne s'applique pas, par exemple, à la rénovation résidentielle ni au personnel hors-chantier. L'Ontario suit, avec un taux de syndicalisation de 31 %, puis la Colombie-Britannique (27 %). Dans les autres provinces, les taux varient de 17 % à 26 %.

Les syndicats internationaux regroupent la plupart des syndiqués de la construction dans le reste du Canada : le Bureau canadien du Département des métiers de la construction de l'AFL-CIO représente 400 000 travailleurs au Canada. Mais on note une certaine pénétration de la CLAC (Christian Labour Association of Canada), qui compte 24 000 membres au total, dont quelques milliers dans la construction. Il existe aussi quelques syndicats de métiers indépendants, non affiliés aux syndicats internationaux. Mis à part la présence de la CLAC et de quelques syndicats indépendants, les provinces canadiennes ne connaissent cependant pas le degré de pluralisme syndical tel que présent au Québec, où les syndicats internationaux représentent environ le tiers des syndiqués.

## **MOINS DE CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUÉBEC, MAIS UN CONTENU SIMILAIRE**

Une des particularités du Québec est son approche sectorielle centralisée de la négociation collective. On compte en effet au Québec seulement quatre conventions collectives (avec un tronc commun portant sur les avantages sociaux, surtout), et il est impossible de signer des conventions par métier, même si chacun a la possibilité de se faire entendre à des tables de métier qui se tiennent généralement une fois que les grands paramètres d'une entente collective sont fixés. Les trois conventions sectorielles du non-résidentiel contiennent ainsi plusieurs clauses particulières par métier.

Dans les autres provinces, la loi prévoit la signature de conventions collectives multipatronales par métier et dans chacun des secteurs. Le nombre de métiers est en général de 25 et le nombre de secteurs, d'environ cinq. Là où il n'existe pas de regroupement patronal, des conventions individuelles, entreprise par entreprise, peuvent aussi être signées. On trouve par exemple au total environ 250 conventions collectives en vigueur, en Ontario.

En contrepartie d'un syndicalisme obligatoire, le Québec encadre davantage le rôle des syndicats. En fait, plusieurs des fonctions qui dans les autres provinces sont dévolues aux syndicats, sont au Québec assumées par un organisme paritaire, la CCQ. L'activité syndicale est au Québec très encadrée par la loi : élection des délégués de chantier, scrutin syndical supervisé, liberté de choix, période limitée de maraudage, interdiction du placement syndical exclusif, limite à l'activité du délégué de chantier et aux matières à griefs, etc. Les syndicats laissent à la CCQ les pouvoirs d'inspection et de réclamation de salaire. Dans les autres provinces, les syndicats ont plus de marge de manœuvre dans la nomination des délégués de chantier, les griefs et réclamations, le placement.

Hormis cette administration plus centralisée, les conventions collectives québécoises ne sont pas foncièrement différentes de celles qui prévalent dans les autres provinces. Compte tenu de l'instabilité d'emploi dans le secteur, les conventions accorderont par exemple une attention particulière au placement des travailleurs (règles d'embauche et de mise à pied). Compte tenu aussi des nombreuses circonstances particulières qui peuvent également survenir sur un chantier de construction, notamment à cause des conditions climatiques, des contraintes physiques d'un chantier ou des échéanciers, les conventions comportent plusieurs clauses particulières, primes et horaires de travail particuliers. Comme le travailleur n'a pas d'endroit fixe de travail, les conventions attachent beaucoup d'importance aux règles de mobilité et aux frais de déplacement. Enfin, on retrouve dans les conventions de la construction les sections habituelles sur les griefs, les avantages sociaux, etc. Pour un métier donné, on retrouve en définitive le même genre de clauses dans les différentes provinces, ni plus ni moins complexes que celles du Québec.

En dehors du Québec, l'employeur doit faire plusieurs paiements mensuels à différentes entités (syndicats, fiducies patronales-syndicales pour l'administration des avantages sociaux, associations patronales), et ce, pour chacun des métiers qu'il embauche. Au Québec, tous ces paiements sont centralisés à la CCQ, ce qui simplifie la tâche de l'employeur.

Les conventions collectives prévoient dans chaque province des processus élaborés, voire accélérés, comme au Québec, pour régler les conflits de compétence entre les métiers, conflits qui font partie de la réalité des chantiers de construction syndiqués partout en Amérique du Nord. Si au Québec l'adhésion syndicale est obligatoire, l'employeur n'a en revanche pas obligation de passer par le bureau de placement syndical, pour embaucher ses travailleurs. La protection de la sécurité d'emploi des travailleurs se fait plutôt par les dispositions réglementaires administrées par la CCQ, au moyen de certificats de compétence, de règles de renouvellement, d'ouverture de bassins régionaux en cas de pénurie, etc. Ailleurs au Canada, dans la construction syndiquée, les bureaux de placement syndicaux contrôlent les embauches.

À certains égards, les horaires de travail prévus dans les conventions collectives québécoises offrent un peu plus de flexibilité que ceux des autres provinces et entraînent moins de coûts supplémentaires. Par exemple, chez les charpentiers-menuisiers dans le secteur institutionnel et commercial, si les heures supplémentaires sont toujours payées à double taux au Québec alors qu'il l'est en partie à taux et demi ailleurs, il n'est par contre compté qu'à partir de la onzième heure, plutôt que la neuvième. Les primes de quart de travail sont également moins élevées au Québec.

Lorsque l'on inclut les avantages sociaux et autres contributions, les salaires syndicaux à Montréal se trouvent 9 % moins cher que Toronto et 4 % moins cher qu'à Ottawa. Comparativement à Calgary, Montréal est au total 5 % moins cher, mais il est 3 % plus cher qu'à Vancouver et 20 %

**Taux de salaires syndicaux au Canada, en mars 2005**

	Taux de base	Suppléments	Total	Mtl vs ville
St. John (T.-N.)	19,88 \$	8,19 \$	28,07 \$	27 %
Halifax	22,44 \$	7,45 \$	29,89 \$	19 %
Saint John (N.-B.)	22,28 \$	7,41 \$	29,70 \$	20 %
Montréal	26,51 \$	9,13 \$	35,64 \$	0 %
Ottawa	27,17 \$	9,89 \$	37,06 \$	-4 %
Toronto	28,95 \$	10,21 \$	39,16 \$	-9 %
Winnipeg	22,72 \$	5,29 \$	28,01 \$	27 %
Calgary	29,05 \$	8,29 \$	37,34 \$	-5 %
Vancouver	25,99 \$	8,50 \$	34,49 \$	3 %

Source : Statistique Canada, moyenne de 16 métiers.

plus cher qu'à Saint John (N.-B.). En somme, les salaires syndicaux moyens du Québec ne sont pas déraisonnables, si on les compare à ceux des principales villes canadiennes, bien que supérieurs à des villes de moindre importance. Il est vrai cependant que le Québec est la seule province qui impose la parité des salaires dans toute la province. Dans l'industrie lourde, la prime québécoise d'une demi-heure à une heure par jour n'a pas non plus son équivalent ailleurs.

Pour un charpentier-menuisier, l'entrepreneur de Toronto paie près de 50 % de plus que celui du Québec en avantages sociaux proprement dits (régimes de retraite et assurances), même en tenant compte de la hausse importante prévue dans les conventions collectives québécoises signées en 2004. L'employeur ontarien verse également des contributions plus élevées pour la formation (45 ¢ à Toronto au lieu de 20 ¢ l'heure au Québec). Il ne verse par contre pas d'indemnité pour équipement de sécurité (et il ne fournit pas non plus bottes et casque). Il a par contre à verser de 53 ¢ à 1,85 \$ l'heure pour un fonds de

promotion, destiné à soutenir les employeurs syndiqués pour contrer les soumissions des employeurs non syndiqués (fonds souvent appelé « MERF » : Market Enhancement Recovery Funds).

Par ailleurs, la centralisation québécoise de la gestion des conventions collectives semble produire des économies d'échelle importantes. Les frais d'exploitation du régime (cotisations syndicales, patronales et aux organismes) apparaissent en effet de 40 % à 50 % plus élevés en Ontario.

### Coût horaire d'un compagnon, selon les conventions collectives

Charpentier-menuisier, mai 2005  
Secteur institutionnel et commercial

Coût pour l'employeur	Québec	Toronto	Ottawa
Salaire de base	28,55 \$	30,31 \$	28,67 \$
Indemnité de vacances	3,28 \$	3,03 \$	2,87 \$
Avantages sociaux	5,65 \$	8,19 \$	7,42 \$
Association patronale *	0,06 \$	0,24 \$	0,10 \$
Organismes (CCQ ou OCS)	0,24 \$	0,01 \$	0,01 \$
Formation	0,20 \$	0,45 \$	0,48 \$
Équipement de sécurité	0,45 \$	- \$	- \$
Fonds de promotion	- \$	1,85 \$	0,53 \$
Fonds d'indemnisation	0,02 \$	- \$	- \$
<b>Total</b>	<b>38,45 \$</b>	<b>44,08 \$</b>	<b>40,08 \$</b>
<b>Écart vs Québec</b>		<b>15 %</b>	<b>4 %</b>
<b>Déductions de l'employé</b>			
Syndicat **	0,42 \$	1,17 \$	1,22 \$
Organismes (CCQ ou OCS)	0,24 \$	0,01 \$	0,01 \$
Avantages sociaux	1,70 \$	- \$	- \$
<b>Total des déductions</b>	<b>2,36 \$</b>	<b>1,18 \$</b>	<b>1,23 \$</b>
<b>Salaire net</b>	<b>29,47 \$</b>	<b>32,16 \$</b>	<b>30,31 \$</b>

\* Au Québec : 2 ¢ l'heure plus 200 \$ par an (divisé par 5 000 heures en moyenne par entreprise)

\*\* Au Québec : cotisation pour un membre du local 9

### DES COÛTS MOINS ÉLEVÉS, AU QUÉBEC

Contrairement à ce que plusieurs croient, les salaires de la construction québécoise sont moins élevés qu'au Canada. En effet, malgré la plus grande présence syndicale au Québec, les salaires moyens québécois de la construction (syndiqués et non syndiqués confondus) sont similaires ou de 7 % inférieurs, dépendamment de la source de données utilisées, à la moyenne canadienne et de 4 % à 14 % inférieurs à l'Ontario. Et ils conservent un écart tout à fait normal avec les autres secteurs économiques.

**Salaire horaire moyen des employés de la construction en 2004  
(syndiqués et non syndiqués confondus)**

*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures*

	Construction	Québec vs autres régions	Ensemble des industries	Québec vs autres régions	Construction vs ensemble des industries
<b>Canada</b>	21,70 \$	-7 %	17,79 \$	-6 %	22 %
Terre-Neuve-et-Labrador	16,77 \$	20 %	16,73 \$	0 %	0 %
Île-du-Prince-Édouard	n. d.	n. d.	14,21 \$	17 %	n. d.
Nouvelle-Écosse	19,24 \$	5 %	16,09 \$	4 %	20 %
Nouveau-Brunswick	17,93 \$	13 %	16,12 \$	3 %	11 %
<b>Québec</b>	<b>20,18 \$</b>		<b>16,67 \$</b>		<b>21 %</b>
Ontario	23,34 \$	-14 %	18,83 \$	-11 %	24 %
Manitoba	20,06 \$	1 %	16,14 \$	3 %	24 %
Saskatchewan	19,79 \$	2 %	16,46 \$	1 %	20 %
Alberta	23,05 \$	-12 %	18,43 \$	-10 %	25 %
Colombie-Britannique	20,48 \$	-1 %	17,78 \$	-6 %	15 %

Source : Statistique Canada.

D'après les manuels d'estimation, les coûts totaux de construction, incluant les matériaux et autres frais, sont moins élevés à Montréal qu'à Toronto (- 7 %), Ottawa (- 5 %), Calgary (- 3 %) ou Vancouver (- 5 %), que ce soit pour construire un magasin de détail, un immeuble d'appartements en hauteur ou une manufacture. Les coûts à Montréal sont cependant plus élevés que dans les villes des Maritimes ou dans certaines provinces des Prairies. Une compilation de la valeur d'une quarantaine de magasins construits depuis 2000 par Home Depot et Wal-Mart au Québec et en Ontario montre que le prix au pied carré d'un Home Depot est en moyenne de 17 % moins élevé au Québec. Pour un Wal-Mart, c'est 27 % moins cher au Québec.

### UNE PRODUCTIVITÉ AVANTAGEUSE

La construction a beaucoup à faire, en matière de productivité, mais le problème n'est pas que québécois. D'ailleurs, bien que les mesures de la productivité soient discutables dans la construction, celles qui existent font invariablement bien paraître le Québec, comparativement aux autres provinces. Le Québec serait en effet la province la plus productive au Canada dans la construction. Par heure travaillée, le Québec devance ainsi en 2004 le Canada de 25 % et l'Ontario de 29 %. Selon différentes études, la syndicalisation peut avoir un effet positif sur la productivité, car les syndiqués sont en général mieux formés, que leur recrutement est mieux organisé et que les employeurs sont poussés à être plus rigoureux dans leur planification. Les employeurs syndiqués fournissent la plupart des participants aux programmes d'apprentissage, embauchent davantage de jeunes diplômés et ont moins de problèmes de recrutement.

Un des facteurs clés de la productivité dans la construction est bien sûr la qualité de la main-d'œuvre. La qualification obligatoire exigée au Québec et la grande synergie entre

les différents intervenants en matière de formation professionnelle ne peuvent qu'avoir un effet positif. Mais cette synergie est relativement nouvelle, puisque ce n'est que depuis 1987 que les parties patronales et syndicales ont récupéré un rôle clé dans la formation professionnelle. La province ne devance donc pas pour le moment les autres provinces canadiennes, en ce qui a trait à la scolarisation de sa main-d'œuvre dans les métiers de la construction. En effet, selon le *Recensement du Canada de 2001*, 26 % des travailleurs ont un certificat ou diplôme d'une école de métiers au Québec, soit le même pourcentage que la moyenne canadienne.

Cependant, un compagnon qualifié québécois équivaut sans doute à un compagnon qualifié des autres provinces, et même s'il n'existe pas de données sur le nombre de compagnons dans les autres provinces, il y a probablement relativement davantage de compagnons au Québec qu'ailleurs au Canada, ce qui est rassurant pour la qualité de la main-d'œuvre québécoise. Par ailleurs, une comparaison du nombre de semaines travaillées suggère que le régime québécois ne semble pas sensiblement améliorer la durée annuelle de travail des salariés. Il réduit par contre les départs de l'industrie, ce qui se traduit par moins de pertes de travailleurs compétents, dans l'industrie assujettie à la Loi R-20, à tout le moins.

### **UNE INDUSTRIE PAISIBLE... ET SAINÉ**

Autrefois champion des conflits de travail dans la construction, le Québec se compare maintenant aux autres provinces, à ce chapitre, en dépit d'un taux de syndicalisation plus élevé. Au Québec, les grèves peuvent impliquer davantage de salariés à la fois, mais sont moins longues. Comme dans les autres provinces, aucune grève majeure n'a eu lieu depuis le début des années 1990.

Enfin, avec une réglementation si étendue, plusieurs croient que le travail au noir prend une ampleur exceptionnelle dans la construction au Québec. Or, ce ne semble pas le cas. À tout le moins, l'Ontario est également confrontée à ce phénomène, autant, sinon plus, que le Québec, à cause surtout de la forte présence de travailleurs autonomes, réels ou « déguisés », qui respectent plus ou moins la réglementation et la fiscalité.

En somme, le Québec est-il la meilleure province pour construire ?

Contentons-nous de conclure qu'après tout – et ce sera tout de même beaucoup si cela permet de contrer les préjugés – construire au Québec, ce n'est pas si mal et cela peut même présenter certains avantages. Certes, la réglementation est plus contraignante avec la syndicalisation obligatoire, la qualification obligatoire des travailleurs et des entreprises et les conditions de travail qui s'appliquent à tous. Mais il semble que la loi assure une grande paix syndicale, que les coûts de construction ne sont pas trop élevés, que la productivité se compare avantageusement aux autres provinces et que la qualification de la main-d'œuvre est supérieure.

Louis Delagrave  
Économiste principal  
Commission de la construction du Québec