

**ÉTUDE COMPARATIVE DES
RÉGIMES DE RELATIONS
DU TRAVAIL DANS LA
CONSTRUCTION AU CANADA**

Mars 2006

Direction recherche et organisation

Commission de la construction du Québec

Réalisée par Louis Delagrave, économiste principal,
avec la collaboration de Jean-Luc Pilon, directeur,
ainsi qu'avec la participation de Jacques Lebeau,
de la Direction de l'application des conventions collectives

ÉTUDE COMPARATIVE DES RÉGIMES DE RELATIONS DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION AU CANADA

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 ¹. »

Le régime québécois est-il donc si différent de celui de nos voisins ? Le présent document veut alimenter la réflexion à ce sujet. Dans une première partie, l'étude effectue un survol de la législation et de la situation des relations du travail dans la construction au Canada, et s'attarde en particulier aux lois qui s'appliquent dans cinq provinces, soit le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Une seconde partie compare les principales dispositions des conventions collectives, ou parfois réglementaires, qui prévalent dans ces cinq provinces et dans quelques métiers représentatifs. Une troisième partie compare enfin les coûts, la productivité et quelques autres caractéristiques des différentes provinces. Une synthèse des constatations est présentée en conclusion.

Pour un observateur québécois, il n'est évidemment pas toujours facile de comprendre à la perfection les modalités législatives en vigueur ailleurs et, surtout, leur application sur le terrain. Nous avons puisé dans l'information officielle disponible et nous avons aussi validé du mieux que possible nos informations auprès d'intervenants des autres provinces. Par contre, le présent document ne prétend pas avoir fait le tour complet de la question et il méritera sans doute une bonification à mesure que de nouveaux renseignements seront disponibles. Les commentaires sont également les bienvenus, ce qui permettra d'enrichir ce document de travail.

¹ HÉBERT, Gérard, *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin, 1992, p. 1035.

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

L'état de la législation et des relations du travail dans la construction au Canada.... 5

1. SURVOL LÉGISLATIF DES 10 PROVINCES	5
2. L'IMPORTANCE DE LA CONSTRUCTION DANS LES DIFFÉRENTES PROVINCES.....	7
3. LA SYNDICALISATION DANS LA CONSTRUCTION AU CANADA	8
4. L'ONTARIO : UN SYNDICALISME BIEN IMPLANTÉ ET DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES COORDONNÉES.....	11
5. L'ALBERTA : UNE RÉGLEMENTATION ÉLABORÉE	14
6. LE NOUVEAU-BRUNSWICK : UNE RÉGLEMENTATION LIMITÉE	17
7. LA COLOMBIE-BRITANNIQUE : DÉSYNDICALISATION ET DÉRÉGLEMENTATION.....	18
8. LE QUÉBEC : UN CAS PARTICULIER	20
8.2 <i>Une institution à caractère péripublic veille à l'application du régime</i>	23
8.3 <i>Un régime obligatoire de qualification professionnelle pour les salariés</i>	23
8.4 <i>Des conditions de travail qui s'appliquent à tous</i>	24
8.5 <i>Un pluralisme syndical et une adhésion syndicale obligatoire</i>	25
8.6 <i>Les bureaux de placement syndicaux n'ont pas le monopole du placement, et la gestion de la main-d'œuvre est centralisée</i>	25
8.7 <i>Un régime obligatoire de qualification pour les entreprises</i>	26
TABLEAU COMPARATIF	27

DEUXIÈME PARTIE

Étude comparative des conventions collectives..... 33

1. LE CAS DES CHARPENTIER-SERRURERIES.....	34
1.1 <i>Activité syndicale et recours</i>	34
1.2 <i>Placement, embauche et mise à pied</i>	36
1.3 <i>Temps de travail</i>	38
1.4 <i>Rémunération et avantages sociaux</i>	39
2. PARTICULARITÉS CHEZ LES ÉLECTRICIENS	42
3. LA CONSTRUCTION RÉSIDENIELLE.....	43

TROISIÈME PARTIE

Étude comparative des coûts, de la productivité

et d'autres caractéristiques 46

1. COMPARAISON DES SALAIRES SYNDICAUX.....	47
2. COMPARAISON DES SALAIRES MOYENS	49
3. L'AVANTAGE SALARIAL DE LA CONSTRUCTION À L'ÉGARD DES AUTRES INDUSTRIES .	50
4. LES COÛTS DE CONSTRUCTION AU CANADA.....	52
5. COMPARAISON DE LA PRODUCTIVITÉ	55
6. FORMATION ET QUALIFICATION PROFESSIONNELLES.....	59

7. LA SÉCURITÉ D'EMPLOI	64
8. LES ARRÊTS DE TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION	66
9. LE TRAVAIL AU NOIR.....	68
CONCLUSION	70
ANNEXE.....	79
Comparaison des conventions collectives des charpentiers-menuisiers dans cinq provinces canadiennes	80
Comparaison des conventions collectives des électriciens, Québec et Ontario.....	98

PREMIÈRE PARTIE

L'état de la législation et des relations du travail dans la construction au Canada

Avant d'aborder les cinq provinces qui feront l'objet d'un examen plus approfondi, faisons d'abord un bref tour d'horizon de la législation. Nous situerons aussi l'importance de l'industrie de la construction et du syndicalisme dans les différentes provinces canadiennes.

1. Survol législatif des 10 provinces

Mentionnons au départ que toutes les législations provinciales au Canada reconnaissent les particularités de l'industrie de la construction en matière de relations du travail.

Depuis les années 60, 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 la plupart des provinces, au début des années 70, 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 un conseil de métiers, à l'échelle provinciale ou bien régionale. Cette cohésion patronale est vue comme un moyen de lutter contre le *whip sawing* (surenchère) ou le *leap frog bargaining* (négociation à rebondissements), par lesquels un ou plusieurs syndicats tentent d'obtenir des ententes avantageuses avec les entrepreneurs les plus faibles, pour ensuite les étendre à d'autres. Le Code du travail québécois ne prévoit pas de telles dispositions sur l'accréditation multipatronale, sinon que pour l'industrie forestière. Mais l'existence au Québec de la Loi sur les décrets de convention collective et de la Loi sur les relations du travail dans la construction implique une forme d'accréditation multipatronale.

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 dans le secteur assujéti à la Loi R-20, permettent la certification syndicale par entreprise, dans la construction comme dans les autres secteurs.

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. Le Code du travail du Manitoba ne comporte pas une telle section, quoiqu'une loi particulière régit le salaire minimum dans la construction non résidentielle. (La grille salariale sera révisée en juin 2006, mais n'avait pas été mise à jour depuis 1991 pour la plupart des classifications.) Enfin, la Colombie-Britannique avait introduit, en 1998, dans son Code du travail une section particulière pour la construction, mais l'a abolie en 2001 ; elle conserve toutefois des dispositions générales pour l'accréditation multipatronale, qui s'adressent en fait principalement à la construction.

Encadrement législatif des relations du travail dans la construction	
Terre-Neuve	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

2. L'importance de la construction dans les différentes provinces

La construction emploie directement 953 000 personnes au Canada, en 2004, soit 6 % de la main-d'œuvre. La plupart des provinces comptent entre 4 % et 7 % de leur main-d'œuvre occupée dans la construction, quoique l'Alberta se distingue avec 9 %, en raison de son énorme secteur du pétrole. En 2004, l'Ontario représentait 40 % des emplois dans la construction au Canada (368 500 emplois), soit un peu plus de deux fois ceux du Québec (165 500 emplois). Suivent de près l'Alberta (161 100 emplois) et la Colombie-Britannique (141 700 emplois). Les autres provinces ont chacune moins de 30 000 emplois dans la construction.

La construction dans les provinces canadiennes en 2004

	Emploi dans la construction		Immobilisations en construction			
		Part de la construction sur l'emploi total	En M \$	Proportion par secteur (en 2003)		
				Bâtiment résidentiel	Bâtiment non résidentiel	Travaux de génie
Canada	952 800	6,0 %	154 125 \$	45 %	20 %	35 %
Terre-Neuve et Labrador	11 900	5,5 %	2 872 \$	34 %	12 %	54 %
Île-du-Prince-Édouard	4 100	6,1 %	436 \$	51 %	33 %	15 %
Nouvelle-Écosse	28 100	6,4 %	3 662 \$	42 %	20 %	38 %
Nouveau-Brunswick	18 900	5,4 %	2 571 \$	46 %	18 %	36 %
Québec	166 500	4,5 %	30 822 \$	54 %	21 %	25 %
Ontario	368 500	5,8 %	48 992 \$	54 %	27 %	19 %
Manitoba	27 600	4,8 %	3 630 \$	38 %	32 %	30 %
Saskatchewan	24 500	5,1 %	4 789 \$	25 %	15 %	60 %
Alberta	161 100	9,2 %	33 992 \$	27 %	10 %	63 %
Colombie-Britannique	141 700	6,9 %	20 742 \$	47 %	18 %	36 %

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* et *Dépenses en immobilisations par type d'actif*.

On évalue à 154 milliards de dollars le montant des dépenses d'investissement en construction au Canada, en 2004. D'après les données de l'année précédente, 45 % des dépenses ont trait à la construction résidentielle, 20 % au bâtiment non résidentiel et 35 % aux travaux de génie. Le Québec et l'Ontario ont une répartition similaire des investissements, répartition davantage orientée vers la construction résidentielle, notamment. Dans les autres provinces, les travaux de génie prennent souvent plus d'importance. Certaines provinces (la Saskatchewan et l'Alberta) peuvent par exemple comporter jusqu'à 60 % de travaux de génie.

3. La syndicalisation dans la construction au Canada

Fondamentalement, le Code du travail régit les relations entre les employés et les employeurs en édictant les règles qui encadrent la formation de syndicats et la négociation collective qui s'ensuivra.

Mais pour qu'il y ait formation d'un syndicat, encore faut-il qu'il y ait une relation employeur-employé. Or, dans la construction en particulier, ce n'est pas toujours le cas, puisque de nombreux travailleurs sont indépendants. Par exemple, parmi les 953 000 emplois de la construction au Canada en 2004, 311 000 (soit 33 %) sont des travailleurs indépendants, c'est-à-dire qu'ils sont eux-mêmes leur propre employeur. Parmi ceux-ci, certains travaillent seuls (190 000) – il s'agit alors de purs autonomes – et les autres travaillent avec aide rémunérée (121 000) et sont donc des employeurs. Royaume de la petite entreprise, la construction est d'ailleurs une des industries où le travail indépendant est le plus répandu, mis à part l'agriculture.

Parmi les provinces, le travail indépendant dans la construction est particulièrement présent en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique, qui comptent une proportion particulièrement élevée de travailleurs autonomes (c.-à-d. sans employés).²

Emploi dans la construction en 2004 selon le statut du travailleur

	Emploi total dans la construction		Travailleurs indépendants					
			Ensemble		Sans employés		Avec employés	
Canada	952 800	100 %	310 700	33 %	189 500	20 %	121 100	13 %
Terre-Neuve et Labrador	11 900	100 %	2 200	18 %	500	4 %	1 100	9 %
Île-du-Prince-Édouard	4 100	100 %	1 100	27 %	300	7 %	600	15 %
Nouvelle-Écosse	28 100	100 %	7 400	26 %	3 800	14 %	3 500	12 %
Nouveau-Brunswick	18 900	100 %	4 300	23 %	1 400	7 %	2 400	13 %
Québec	166 500	100 %	48 600	29 %	25 400	15 %	23 300	14 %
Ontario	368 500	100 %	128 900	35 %	78 600	21 %	49 200	13 %
Manitoba	27 600	100 %	9 400	34 %	5 100	18 %	4 200	15 %
Saskatchewan	24 500	100 %	7 900	32 %	4 400	18 %	3 500	14 %
Alberta	161 100	100 %	48 700	30 %	30 300	19 %	17 900	11 %
Colombie-Britannique	141 700	100 %	52 200	37 %	36 900	26 %	15 100	11 %

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

² Notons que la forte présence de travailleurs autonomes n'est pas sans soulever certains problèmes. Un récent rapport de l'Ontario Construction Secretariat, qui représente les travailleurs et entrepreneurs syndiqués des secteurs institutionnel, commercial et industriel, dénonce par exemple la concurrence déloyale que livrent les « faux » travailleurs autonomes. Pour éviter de contribuer aux cotisations pour la santé et la sécurité, à l'assurance-chômage ou au régime public de rente, plusieurs employeurs feraient en effet passer leurs employés pour des entrepreneurs indépendants. Ils évitent du même coup les déductions d'impôt à la source, et ce phénomène serait une des principales sources de travail au noir dans la construction non résidentielle.

Si on exclut les travailleurs indépendants, on compte donc 642 000 employés de la construction au Canada, en 2004, qui sont donc en général sujets à la syndicalisation.³ 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 %).

Parmi les provinces, le Québec affiche le plus haut taux de syndicalisation dans la construction, soit 55 %. On sait que la syndicalisation est obligatoire dans la portion couverte par la Loi R-20, mais il ne faut pas oublier que plusieurs travaux ne sont pas couverts, par exemple la rénovation résidentielle, dont la valeur des dépenses est maintenant aussi importante que la construction résidentielle neuve.⁴ Parmi les employés non syndiqués de la construction, Statistique Canada compte également le personnel de bureau. L'Ontario suit avec 31 %, puis la Colombie-Britannique (27 %). Dans les autres provinces, les taux varient de 17 % à 26 %.

Nombre d'employés dans la construction en 2004 *

	Total	Syndiqués	Taux de couverture syndicale
Ensemble du Canada	642 100	207 400	32 %
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 %
Québec	117 800	64 600	55 %
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 %

* Moyennes mensuelles excluant les travailleurs indépendants.

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

³ Quoique les Codes du travail excluent en général de la notion d'employé ceux qui exercent une fonction de direction. Certains Codes ont par ailleurs des dispositions pour les entrepreneurs dits dépendants, dont le statut est assimilable à des employés. Voir *Comparaison de certaines dispositions législatives sur les relations industrielles au Canada*, du ministère du Travail du Québec : <http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/RelationstravailCanada.pdf>.

⁴ Une partie non négligeable de la rénovation est par contre effectuée par le consommateur lui-même et ne se traduit pas donc nécessairement par des contrats de construction.

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.⁵ 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. Une recherche dans le répertoire fédéral des organisations de travailleurs permet par exemple d'identifier à tout le moins un syndicat indépendant de briqueteurs et maçons, dont le siège social est situé à Toronto (1 500 membres). Également, en Colombie-Britannique, les charpentiers-menuisiers (7 000 membres) se sont désaffiliés en 2004 à l'égard des instances américaines.

Mais 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 30 % des syndiqués.

Les principaux syndicats internationaux de la construction au Canada	
	Nombre de membres
Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord	80 000
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (IBEW)	54 800
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique	52 000
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada	40 000
Union internationale des opérateurs-ingénieurs	36 000
Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural et ornemental	15 300
Association internationale des travailleurs de métal en feuille	15 000
Union internationale des peintres et métiers connexes	13 540
Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, foreurs et aides	11 790
Union internationale des briqueteurs et métiers connexes	4 200
Association internationale des poseurs d'isolants et des travailleurs de l'amiante	4 050

Source : Gouvernement du Canada : <http://labour-travail.hrdc-drhc>, février 2004.

Examinons en détail la situation législative dans quatre provinces, en plus du Québec.

⁵ Il s'agit du nombre total d'individus, incluant ceux qui travaillent dans un autre secteur que la construction. La différence avec les chiffres de Statistique Canada s'expliquerait en bonne partie par le fait que ces derniers sont des moyennes mensuelles. De la même manière, Statistique Canada compte une moyenne mensuelle de 64 600 travailleurs de la construction syndiquée au Québec en 2004, alors que la CCQ compte 127 800 travailleurs différents ayant travaillé, mais une moyenne mensuelle de 82 300 salariés actifs. La différence entre le chiffre de 64 600 et celui de 82 300 peut s'expliquer en partie par le fait que le premier comporte une certaine marge d'erreur et qu'il représente une moyenne des employés actifs durant une semaine de référence, alors que le second considère tous les salariés actifs au cours d'un mois.

4. L'Ontario : un syndicalisme bien implanté et des négociations collectives coordonnées

L'Ontario constitue, après le Québec, la province la plus syndiquée dans la construction. Vu la taille de son économie, le nombre de syndiqués de la construction y surpasse même celui du Québec.

Bien que cette province soit souvent mise en opposition au système réglementé du Québec, il reste que l'Ontario est sans doute, avec l'Alberta, la province où la réglementation apparaît la plus élaborée. Les relations du travail dans la construction sont régies par une section particulière de l'équivalent du Code du travail québécois, la Loi de 1995 sur les relations du travail (168 articles, dont 43 pour la construction).

La première loi ontarienne sur les relations du travail date de 1943. Ce n'est cependant qu'en 1962, à la suite de conflits survenus au cours des années précédentes et ayant amené la création de la Commission royale Goldenberg, que fut ajoutée au Code du travail ontarien une section spéciale destinée à l'industrie de la construction. Le régime demeurait au départ analogue à celui des autres secteurs, mais la loi précisa qu'une accréditation syndicale devait couvrir tous les salariés d'un employeur, à l'intérieur de régions définies, par opposition à la pratique courante qui consistait à accréditer projet par projet. La législation ontarienne a ensuite évolué vers une plus grande centralisation et coordination des négociations dans la construction syndiquée.

Elle fut notamment amendée en 1970 pour permettre dans la construction l'accréditation d'associations d'employeurs, qui auront alors le pouvoir exclusif de conclure des conventions collectives avec les syndicats sur une base régionale, interdisant donc que certains employeurs fassent cavalier seul et signent, par exemple, des ententes pendant que d'autres sont en grève ou en lock-out. L'amendement n'empêcha cependant pas une escalade des conditions de travail de région en région ou de métier en métier, comme l'a soulevé la Commission Franks. La loi fut donc de nouveau amendée en 1977, de manière à obliger la négociation provinciale par métier, mais dans le secteur ICI seulement (industriel, commercial, institutionnel). Les ententes couvrent alors une durée de deux ans et peuvent comporter des clauses régionales. La durée des conventions fut portée à trois ans en 1992. Les conventions expiraient en avril 2004. D'après les données du ministère du Travail en date d'octobre 2004, la plupart des conventions avaient été signées. La convention des charpentiers accorde une hausse annuelle de salaire de 3,5 %.

À la suite de conflits qui ont frappé la construction résidentielle en 1998, la loi fut de nouveau amendée en 2000 pour introduire dans ce secteur la négociation simultanée, comme dans l'ICI, mais seulement dans la région de Toronto. Ces amendements avaient pour but de limiter des grèves similaires aux six grèves consécutives de différents corps de métier qui avaient paralysé l'industrie dans la région entre mai et septembre 1998 et avaient entraîné de sérieux retards dans la livraison des logements. Les conventions ont maintenant aussi une durée de trois ans. Elles expiraient aussi en 2004.

En même temps, la loi fut amendée pour permettre une procédure de modification des ententes provinciales ICI si elles sont jugées désavantageuses pour la compétitivité dans

une région donnée. La provincialisation de la négociation ICI ne semble donc pas se faire sans heurts. Les syndicats locaux et les associations patronales régionales apparaissent en effet bien implantés en Ontario. Comme le mentionnait J.B. Rose⁶, l'Ontario comprend, à l'extérieur de Toronto, quelques grands centres urbains où les relations du travail se sont développées de manière plutôt indépendante. Les briqueteurs-maçons ont par exemple, 31 locaux et les charpentiers en ont 22. Mais tout en prévoyant la modification des conventions provinciales ICI pour les adapter à des problématiques régionales, la loi cherche d'un autre côté à limiter les restrictions que pourraient imposer les conventions collectives à la mobilité provinciale dans l'ICI. Les employeurs peuvent ainsi faire inscrire à la convention collective une clause qui leur permet d'embaucher eux-mêmes, sans faire appel au local syndical, 75 % de la main-d'œuvre. L'existence de telles clauses dans les conventions collectives reste à confirmer.

Aux fins de l'accréditation multipatronale, la province est divisée en sept secteurs (ICI, habitation, routes, conduites d'eau et égouts, industrie lourde, canalisations, réseau d'énergie électrique) et en 32 régions (sauf pour l'ICI). L'Ontario Labour Relations Board (OLRB), ou Commission des relations du travail de l'Ontario, joue un rôle central. Il a, par exemple, le pouvoir de recevoir les requêtes en accréditation et de définir les unités de négociation, de recevoir les griefs, de juger de la légalité d'une convention, d'une grève ou d'un lock-out, ou bien de trancher les conflits de juridiction. D'après les données de l'OLRB, on compte 73 accréditations patronales couvrant une région donnée ou l'ensemble de la province. Plusieurs couvrent plus d'un secteur et certaines associations peuvent avoir plusieurs accréditations. Il y aurait 32 accréditations dans le résidentiel, 39 dans le génie et 43 dans l'ICI. Dans ce dernier secteur, les données comportent des associations régionales, mais qui sont liées à l'association provinciale. Il n'y a en fait que 25 conventions multipatronales provinciales de métiers, dans l'ICI.

L'OLRB accorde une accréditation patronale si la majorité des employeurs syndiqués soutiennent l'organisation d'employeurs et que ces employeurs regroupent la majorité des employés concernés. L'organisation devient alors l'unique agent négociateur de tous les employeurs auprès d'un syndicat de métier, que certains employeurs soient ou non d'accord avec l'accréditation multipatronale.

L'accréditation syndicale se fait quant à elle d'abord par employeur et, en général, métier par métier. L'OLRB a reçu 172 requêtes en accréditation syndicale dans la construction, en 2000-2001. D'après des données fournies par le ministère du Travail ontarien, il y aurait environ 250 conventions collectives en vigueur dans la construction, en Ontario. Une centaine parmi celles-ci seraient des conventions multipatronales et 150 seraient des conventions individuelles, dont la moitié signées par la CLAC, un syndicat indépendant multimétier.

Dans l'ICI, la loi crée depuis 1993 un organisme de coordination, l'Ontario Construction Secretariat (OCS), qui facilite les négociations collectives par la collecte, l'analyse et la diffusion de renseignements, ou par la tenue de conférences et la promotion de la construction syndiquée. Il est financé par un prélèvement de 2 ¢ l'heure (moitié syndicats, moitié patrons), transmis le 15 du mois suivant. Son règlement prévoit qu'il est formé de

⁶ ROSE, Joseph B., *Public Policy, Bargaining Structure and the Construction Industry*, 1980, p. 49.

sept représentants syndicaux, sept patronaux et sept gouvernementaux (sans droit de vote), tous nommés par le gouvernement.

Parallèlement, la loi exige que dans l'ICI, une grève ou un lock-out touche l'ensemble de la province. Chaque métier peut faire la grève séparément. Par contre, dans le secteur résidentiel à Toronto, une grève ou un lock-out ne peut se faire qu'entre la date d'expiration de la convention, le 30 avril tous les trois ans, et le 15 juin suivant. Par ailleurs, la loi prévoit, comme au Québec, la possibilité de signer des conventions particulières pour les grands projets de construction.

L'OLRB joue un rôle assez actif de tribunal pour trancher les griefs qui ne sont pas résolus au moyen des mécanismes des conventions collectives, ou bien les conflits de compétence. L'organisme a reçu 780 griefs de la construction en 2000-2001. Les griefs portent surtout sur le non-paiement des avantages sociaux ou du précompte syndical, ainsi que sur le non-respect des clauses de sous-traitance prévues dans les conventions collectives. L'OLRB a aussi traité 57 plaintes sur la juridiction des métiers.

Mentionnons en terminant que mis à part le régime de relations du travail, l'Ontario possède aussi une réglementation sur l'apprentissage, qui comprend 6 métiers obligatoires dans la construction, en plus de 15 métiers facultatifs. D'autre part, l'Ontario n'a pas de système général de licences pour les entrepreneurs de la construction, mais la *Loi sur le régime de garanties des logements neufs de l'Ontario* oblige les entrepreneurs résidentiels à adhérer à un plan de garantie. Également, deux organismes ont le mandat d'appliquer la réglementation ontarienne en matière de sécurité, soit la Commission des normes techniques et de la sécurité (CNTS ou Technical Standards & Safety Authority (TSSA), en ce qui a trait aux ascenseurs et aux installations au gaz, notamment), et l'Office de la sécurité des installations électriques (Electrical Safety Authority, ESA) pour les produits et installations électriques. Les employeurs et travailleurs de la construction doivent par ailleurs se conformer à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et aux *Regulations for Construction Projects*, qui exigent que chaque employeur soit enregistré auprès du Workplace Safety & Insurance Board (WSIB).

Un rapport récent de l'OCS sur le travail au noir recommande d'ailleurs de renforcer l'application du WSIB en révoquant l'exemption accordée aux travailleurs indépendants, qui proliféreraient sur les chantiers ontariens.⁷ Le rapport suggère aussi de renforcer l'application de la cédule des justes salaires et de l'étendre à tous les projets financés par des fonds provinciaux⁸, d'instaurer un organisme chargé de l'inspection des chantiers, de resserrer l'obligation d'enregistrement des employeurs et d'étudier la possibilité d'un enregistrement obligatoire des travailleurs.

On trouvera à la fin du chapitre un tableau comparatif des principales caractéristiques du régime ontarien et de celui des autres provinces.

⁷ Ontario Construction Secretariat, *Attacking the Underground Economy in the ICI Sector of Ontario's Construction Industry*, mars 2004.

⁸ La cédule des justes salaires découle d'un arrêté en conseil et couvre les contrats provinciaux de 100 000 \$ et plus. Les taux de salaires n'ont pas été mis à jour depuis 1995 et équivalent maintenant à entre 60 % et 65 % des taux de salaire syndicaux. *Ibid.*, p. 113.

5. L'Alberta : une réglementation élaborée

L'Alberta compte au grand total la moitié moins d'emplois qu'au Québec, mais le poids de l'industrie de la construction dans son économie y est le double de ce que l'on constate au Québec. Cela tient à l'importance considérable de l'industrie du pétrole en Alberta, de sorte que les travaux de génie sont trois fois plus importants qu'au Québec. Conséquemment, la taille de l'industrie de la construction albertaine se rapproche de celle du Québec. On compte en effet en Alberta 161 000 emplois dans la construction en 2004, comparativement à 167 000 au Québec. Cependant, seuls 25 000 employés de la construction sont syndiqués en Alberta, donc presque trois fois moins qu'au Québec (65 000). C'est tout de même la troisième province en termes d'effectifs syndiqués, après l'Ontario et le Québec.

Les syndicats internationaux représentent la plupart des syndiqués albertains. L'Alberta Building Trades Council regroupe 15 associations de métier. Mais la CLAC y est aussi implantée. Du côté des employeurs, la Construction Labour Relations-Alberta (CLRA) représente les employeurs syndiqués de l'ICI (nombre inconnu de membres). La Merit Contractors' Association of Alberta, une association d'employeurs non syndiqués qui offre divers services (avantages sociaux, programmes de formation, apprentissage, service de placement), est assez importante. Elle compte plus de 700 membres.

L'Alberta possède une réglementation très élaborée des relations du travail dans la construction. La construction est régie par une section particulière du *Labour Relations Code*, qui comporte 208 articles, dont 46 articles portent sur l'industrie de la construction.

La province a introduit l'accréditation multipatronale en 1970. Nous avons peu de renseignements historiques sur les modifications survenues depuis lors. On sait cependant que les relations du travail se sont sensiblement détériorées dans la construction albertaine au début des années 80, à la suite de la récession, et que les parties n'ont pu s'entendre avant 1989 sur le renouvellement des conventions collectives multipatronales pourtant expirées depuis 1982. Une loi sur les négociations dans la construction a été adoptée en 1987, mais a été abrogée peu après. Des amendements au Code furent alors apportés, et c'est ensuite que le régime s'est remis à fonctionner.⁹

En 2002, un comité mandaté pour évaluer la pertinence de réviser le Code du travail a recommandé que soit examiné le processus de certification des syndicats, qui, selon le comité, ne fonctionne pas aussi bien dans la construction que dans les autres secteurs, et d'étudier également la portée des MERF (Market Enhancement Recovery Funds, à l'aide desquels les employeurs syndiqués peuvent contrer les soumissions des employeurs non syndiqués) à l'égard des lois sur la concurrence.

Comme en Ontario, le Code du travail albertain encadre les négociations multipatronales dans la construction. La négociation multipatronale est possible dans tous les secteurs économiques, et non seulement dans la construction. L'enregistrement d'associations

⁹ ROSE, Joseph B., *Industrial Relations in the Construction Industry in the 1980s*, p. 206.

d'employeurs autorisées à négocier au nom de tous les employeurs syndiqués est toutefois unique à la construction. Dans les autres secteurs, un employeur syndiqué peut ne pas adhérer à l'association patronale enregistrée et continuer de négocier séparément. Dans la construction, toutefois, il doit se plier au désir de la majorité. Le Labour Relation Board (LRB), l'organisme qui chapeaute le Code du travail, supervise les votes de représentation parmi les employeurs. S'il y a majorité, tous les employeurs syndiqués sont liés dans le secteur et le métier visés par la convention multipatronale dès qu'ils possèdent une certification avec le syndicat concerné, ou simplement une reconnaissance volontaire.

La construction est divisée en quatre secteurs : pipelines ; construction de routes et construction lourde ; construction générale (comprend ce qui n'est pas dans les autres secteurs) ; et, enfin, *specialty construction* (c.-à-d. *non-destructive testing work and work in respect of crane rental in the construction industry*). L'accréditation se fait toujours au niveau provincial, par métier.

L'accréditation syndicale se fait par entreprise, séparément pour chacun des métiers. Ceci semble générer une assez forte demande d'accréditations dans la construction. En 2002, par exemple, près de 200 accréditations syndicales ont été émises par le LRB dans la construction, ce qui représente la moitié des accréditations de toutes les industries. Certaines entreprises ont une vingtaine d'accréditations différentes, chacune couvrant un métier. Les employeurs visés par les accréditations ont alors comme agent négociateur l'association d'employeurs enregistrée dans le secteur et le métier.

Les conventions collectives multipatronales expirent toutes le 30 avril, tous les deux ans. Elles expiraient en 2005, et de nouvelles sont maintenant en vigueur. La CLRA recense 25 conventions de métier dans l'ICI, la plupart avec des grilles salariales séparées pour le commercial/institutionnel et l'industriel. La CLRA regroupe les associations enregistrées d'employeurs de 16 métiers. Les entrepreneurs en chaudronnerie, ceux en électricité et ceux en maçonnerie sont les autres principales associations enregistrées, mais toutes participent à un mécanisme volontaire de coordination.¹⁰ D'après les données du ministère des Ressources humaines et de l'Emploi, 65 conventions au total ont été signées dans la construction en 2001, donc lors de la ronde multipatronale de 2001. En 2002, 27 autres ont été signées, et ce sont vraisemblablement des ententes individuelles, là où il n'y a pas de convention multipatronale ou bien dans l'entretien, qui n'est pas compris dans la définition de construction. Les deux années précédentes suivent le même cycle. On peut donc penser qu'il y a une centaine de conventions collectives en vigueur dans la construction, en Alberta. La loi prévoit notamment que des conventions pour des projets particuliers peuvent être signées.

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 juridiction. Avant chaque ronde de négociation, le LRB émet une ordonnance de consolidation (*consolidation order*) qui oblige la coordination de toutes les négociations par métier. Ceci fait en sorte que les grèves ou lock-out doivent se tenir toutes en même temps, dans l'ensemble des métiers. Le vote de grève est tenu et supervisé par le LRB si 60 % des associations syndicales (parmi celles qui n'ont pas encore obtenu d'entente) le

¹⁰ D'après les commentaires de Neil Tidsbury, président de la CLRA.

demandent. Pour qu'une grève ait lieu, une majorité doit être obtenue dans 60 % des syndicats concernés et la grève doit recevoir l'appui d'au moins 60 % de l'ensemble des votants. Le régime albertain est donc extrêmement soucieux de limiter les grèves rotatives, qui affectent finalement tout le monde sur un chantier. Une procédure semblable s'applique aux lock-out. La coordination des grèves ou des lock-out ne dure cependant qu'un certain temps. En effet, quand une grève ou un lock-out dure plus de 60 jours, un employeur peut signer une entente intérimaire avec un syndicat, ce qui lui permet de recommencer le travail pendant que les négociations se poursuivent. Depuis la mise en place du régime de négociation en 1988, aucune grève ni aucun lock-out ne sont survenus d'après ces dispositions.

C'est en 1988 que fut par ailleurs introduite une formule originale d'arbitrage des conventions restantes. Lorsque 75 % des associations d'employeurs et groupes de syndicats ont signé une convention, le ministre peut en effet référer à un tribunal la résolution des différends dans les métiers qui restent. Ceci met fin automatiquement aux grèves ou aux lock-out, et l'ancienne convention collective demeure en vigueur jusqu'à la décision du tribunal.

L'Alberta est aussi la seule province qui prévoit dans sa loi des dispositions pour les conflits de juridiction, par lesquelles un Impartial Jurisdictional Disputes Board peut résoudre les conflits dans la construction.¹¹

Enfin mentionnons que la province possède aussi un régime d'apprentissage, qui comporte 9 métiers obligatoires et 12 métiers facultatifs. Elle n'a pas de système général de licences pour les entrepreneurs. La province exige toutefois un permis pour les travaux d'installation d'appareils sous pression, les travaux d'électricité, de plomberie, d'ascenseurs et de gaz.

¹¹ Butterworths, *Canadian Construction Labour and Employment Law*, p. 3.15.

6. Le Nouveau-Brunswick : une réglementation limitée

L'industrie de la construction du Nouveau-Brunswick est environ neuf fois moins imposante que celle du Québec. On y compte 19 000 emplois dans la construction, dont seulement 3 300 syndiqués (22 % des employés). Elle est parmi les provinces où la proportion de syndiqués est la plus faible. On estime que seulement 15 % des travailleurs seraient syndiqués dans le commercial/institutionnel. Mais 85 % des travaux industriels seraient par contre syndiqués.¹²

La principale association patronale est la Construction Association of New-Brunswick (CANB). Le Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick regroupe les syndicats.

La construction est régie par une section particulière de la Loi sur les relations industrielles, qui comporte 156 articles, dont une partie distincte pour l'industrie de la construction (14 articles). Les modalités pour la construction sont beaucoup moins élaborées qu'en Alberta ou en Ontario, de sorte que les articles généraux du Code du travail s'appliquent la plupart du temps à la construction. Nous avons peu de renseignements historiques. La province a introduit l'accréditation multipatronale en 1972. Les conventions de grands projets ont été introduites en 1989.

La loi permet, comme dans les autres provinces, aux organisations d'employeurs d'être accréditées par la Commission du travail et de l'emploi. L'accréditation se fait par région et par secteur, mais des accréditations provinciales peuvent être aussi données. Il y a six secteurs distincts : industriel, commercial et institutionnel (ICI) ; résidentiel ; égouts, tunnels et conduites d'eau ; routes ; machinerie lourde ; et pipelines. La Commission accorde l'accréditation si elle évalue que l'association patronale regroupe la majorité des employeurs accrédités par le même syndicat ou conseil de syndicats, ainsi que la majorité des employés. L'accréditation s'appliquera alors à tous les employeurs syndiqués, incluant les éventuels nouveaux employeurs syndiqués. D'après les données fournies par le ministère de la Formation et de l'Emploi du Nouveau-Brunswick, il y aurait 175 conventions collectives en vigueur dans la construction, toutes étant signées avec des syndicats internationaux et la plupart étant des conventions multipatronales.

L'accréditation syndicale se fait par employeur. La loi n'impose pas d'échéances communes aux conventions, ni de règles particulières pour les grèves, l'arbitrage ou les conflits de juridiction.

La province compte cinq métiers où l'apprentissage est obligatoire et quatorze où il est facultatif. Elle n'a pas de système général de licences pour les entrepreneurs, mais elle oblige une licence pour les entrepreneurs en électricité, en plomberie, en installation d'ascenseurs et ceux en installation d'appareils sous pression.

¹² D'après la Canadian Construction Association, 32^e conférence annuelle sur les relations du travail, 7 et 8 juin 2002.

7. La Colombie-Britannique : désyndicalisation et déréglementation

La construction en Colombie-Britannique représente environ 85 % de celle du Québec. On y compte 142 000 emplois dans la construction, dont 27 % de syndiqués (24 300) parmi les 89 000 employés d'après Statistique Canada. La province s'affichait dans les années 70 comme la plus syndiquée dans la construction au Canada, mais la syndicalisation aurait connu une chute considérable depuis lors. La croissance de la construction non syndiquée aurait fait en sorte qu'elle accaparait entre 40 et 60 % du marché à la fin des années 80, comparativement à 20 % dix ans plus tôt.¹³

Les syndicats internationaux représentent la plupart des travailleurs syndiqués et sont regroupés dans le Bargaining Council of BC Building Trade Unions (BCBCBTU), qui comprend 15 unions internationales. Son vis-à-vis patronal est la Construction Labour Relations Association of British Columbia (CLRA-BC). Cette dernière a été fondée en 1969 pour représenter les employeurs de la construction dans les négociations, et le gouvernement a permis officiellement l'accréditation multipatronale en 1970, non seulement dans la construction mais dans tous les secteurs. Les syndicats ont par contre continué pendant quelques années de négocier de manière plus ou moins indépendante et il y eut de nombreux arrêts de travail au début des années 70. Le Labour Relations Board (LRB) suscita, sans l'imposer, la création du BCBCBTU en 1978 pour coordonner les syndicats. Pour 2002, les données du Workers' Compensation Board (WCB) situent à 19,6 % la proportion des travailleurs couverts par les conventions collectives du BCBCBTU et à 2,5 % celle des travailleurs affiliés à des syndicats indépendants (CLAC, etc.).¹⁴

En 1998, une section particulière pour l'industrie de la construction fut rajoutée au Code du travail. Elle a par contre été abrogée dès 2001, le gouvernement disant avoir ainsi voulu rétablir la liberté de négociation des employeurs et des employés. La section particulière introduite en 1998 (Bill 26) cherchait à encadrer les négociations dans le secteur ICI. Elle faisait de la CLRA-BC l'organisation patronale exclusive pour les négociations des employeurs syndiqués dans ce secteur. Les conventions avaient une durée de trois ans et se terminaient toutes au 30 avril. La loi obligeait la formation d'un conseil syndical de négociation regroupant tous les métiers. Les grèves devaient requérir l'assentiment de la majorité des métiers et des employés. L'abrogation de ces dispositions n'a cependant pas fait disparaître ces organismes, mais les a rendus volontaires, comme auparavant.

La CLRA négocie 50 conventions collectives signées avec le BCBCBTU ainsi qu'un certain nombre avec des syndicats n'appartenant pas au BCBCBTU. Contrairement à l'Ontario ou l'Alberta, où la majorité l'emporte, les organisations d'employeurs accréditées ne représentent que les employeurs qui le désirent.

Les règles générales du Code du travail s'appliquent pour l'accréditation syndicale, quoique dans la construction le syndicat doive, en plus de fournir sa liste de membres,

¹³ ROSE, Joseph B., *Industrial relations in the construction industry in the 1980s*, p. 192.

¹⁴ D'après les commentaires de Joe Barrett, du BCBCBTU.

obtenir l'accord écrit de chacun de ses membres à sa demande d'accréditation. Les règles du Code s'appliquent pour le processus de négociation, les grèves ou lock-out, etc. La BCBCBTU et la CLRA-BC ont établi en 1992 un Jurisdictional Assignment Plan (JAP) pour trancher les conflits de juridiction entre métiers. Le JAP serait très expéditif, puisque depuis 1996, aucune journée de travail n'a été perdue en raison de tels conflits.¹⁵

La Colombie-Britannique vient de réviser en profondeur son régime d'apprentissage. En 1999, il comptait six métiers obligatoires, mais il n'y a maintenant plus aucun métier à apprentissage obligatoire dans la province. Le régime s'oriente maintenant sur la certification d'un apprentissage module par module, au lieu d'une certification englobant l'ensemble des tâches d'un métier. On a par exemple scindé le métier de charpentier-menuisier et reconnu celui de *framer* (monteur de structure de bois). Les ressources publiques consacrées à l'apprentissage ont été considérablement réduites. La province possède aussi un système de licences et de garanties pour les entrepreneurs résidentiels. Un projet de licences qui couvriraient l'ensemble des secteurs avait été déposé par le gouvernement en 2001, mais un changement de gouvernement l'a relégué aux oubliettes.¹⁶

¹⁵ *Loc. cit.*

¹⁶ *Loc. cit.*

8. Le Québec : un cas particulier

Les pages précédentes nous ont permis de constater que dans presque chaque province, le législateur a cru bon de spécifier un encadrement particulier pour la négociation des conventions collectives de la construction. Le Code du travail est conçu fondamentalement pour un syndicalisme de type industriel, où prévaut une seule convention collective, qui s'applique à un seul établissement et à un seul syndicat. C'est ce qu'on trouve en général dans la plupart des autres secteurs économiques. Dans la construction, par contre, on trouve un syndicalisme centré surtout sur le métier. Les syndicats se sont historiquement organisés sur cette base, et c'est avec de grands syndicats de métier qu'ont en général à négocier les multiples employeurs de la construction, d'où l'existence d'encadrements particuliers pour les négociations multipatronales.¹⁷

Dans les provinces canadiennes, ces encadrements cherchent avant tout à regrouper les employeurs et à favoriser la signature de conventions collectives avec le moins de perturbations possible. Trois des quatre provinces étudiées (l'Ontario, l'Alberta et le Nouveau-Brunswick) divisent l'industrie de la construction en secteurs distincts de négociation (quatre à sept secteurs). La réglementation de ces provinces favorise le regroupement des employeurs en associations accréditées, qui deviennent alors les seules habilitées à négocier, si elles représentent la majorité des employeurs syndiqués. Bien que les négociations se déroulent essentiellement par métier à l'intérieur de chaque secteur, les provinces imposent un degré plus ou moins élevé de coordination entre les négociations de métiers. C'est le cas en particulier en Alberta et en Ontario.

Si la plupart des provinces ont des dispositions spéciales pour faciliter les négociations dans la construction, leur intervention législative se limite cependant presque à ce seul élément. Les provinces étudiées ont toutes une réglementation sur l'apprentissage, mais seul un nombre restreint de métiers sont obligatoires (aucun en Colombie-Britannique, mais de 5 à 10 dans les autres provinces). Elles n'ont pas de système général de licences pour les entrepreneurs (sauf dans le résidentiel en Colombie-Britannique), mais deux provinces – l'Ontario et la Colombie-Britannique – ont des programmes obligatoires de garantie de maisons neuves et deux autres – l'Alberta et le Nouveau-Brunswick – émettent des permis ou des licences pour les travaux spécifiques comme l'électricité et la plomberie. Mis à part la Colombie-Britannique, le Code du travail de ces provinces contient quelques dizaines d'articles consacrés au secteur de la construction, essentiellement pour encadrer le régime de négociation distinct de la construction.

¹⁷ En fait, la prévalence des négociations multipatronales dans la construction ne résulte pas tant de la structure syndicale basée sur le métier que de l'importance du local syndical comme port d'attache du salarié. Compte tenu de la grande mobilité interemployeur du salarié, le local syndical existe en effet indépendamment de l'entreprise, qui est de toute manière souvent trop petite ou trop éphémère pour soutenir à elle seule l'existence d'un syndicat. Ainsi, si des associations syndicales essentiellement multi-métiers (comme le sont au Québec la CSN, la CSD et le SQC) devaient prévaloir, cela ne rendrait pas moins pertinente la négociation multipatronale dans la construction, comme elle existait d'ailleurs avec la CSN, à l'époque des décrets régionaux.

L'accréditation syndicale reste néanmoins dans toutes les provinces soumises aux règles générales du Code.

La réglementation québécoise n'est donc pas tout à fait singulière, puisqu'on constate que l'industrie de la construction est à peu près partout au Canada considérée comme une industrie à part en termes de relations du travail. Cependant, l'approche québécoise demeure tout de même, par sa portée, unique au Canada.

Une bonne partie de l'industrie québécoise de la construction ne relève pas du Code du travail mais plutôt d'une loi distincte, la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20). L'accréditation syndicale est interdite dans le champ d'application de la Loi R-20 et cette dernière apporte un encadrement particulier, qui va plus loin que le simple encadrement des négociations collectives qu'on retrouve dans les autres provinces. Sur les 127 articles de la Loi R-20 (dont une dizaine sont en fait abrogés), seuls une trentaine d'articles (articles 28 à 61) traitent en effet spécifiquement du régime de négociation : désignation des associations représentatives, déroulement des négociations, portée et contenu des conventions collectives, etc. Les autres articles se consacrent aux instances décisionnelles, à la liberté syndicale, aux recours et aux sanctions. Une vingtaine d'articles concerne en effet le rôle de la Commission de la construction du Québec (CCQ), du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) et du Comité mixte, une vingtaine d'autres articles traitent de la liberté syndicale et de l'exercice des fonctions syndicales ; une quarantaine d'articles porte sur les recours (Commissaire de l'industrie de la construction, griefs, arbitrage) ainsi que sur les dispositions pénales. À la Loi R-20 se greffent aussi plusieurs règlements, par exemple sur les avantages sociaux, la délivrance des certificats de compétence, l'embauche et la mobilité, ainsi que la formation professionnelle.

Quelles sont les grandes caractéristiques sur lesquelles la réglementation québécoise se distingue, relativement aux autres provinces? Nous en voyons sept principales :

- (1) Le Code du travail ne s'applique pas et l'accréditation syndicale est interdite par entreprise ;
- (2) Une institution à caractère péripublic veille à l'application du régime des relations du travail ;
- (3) Un régime obligatoire de qualification professionnelle pour les salariés ;
- (4) Des conditions de travail qui s'appliquent à tous ;
- (5) Un pluralisme syndical et une adhésion syndicale 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) Un régime obligatoire de qualification pour les entreprises.

Prenons une à une ces caractéristiques, puis retraçons son origine historique et son rationnel.

8.1 Le Code du travail ne s'applique pas, et l'accréditation syndicale est interdite par entreprise

Ce principe s'appuie sur des raisons historiques et pratiques.

Avant 1968, rappelons que les relations du travail de l'industrie québécoise de la construction étaient surtout bâties autour de la *Loi sur les décrets de conventions collectives*. Cette loi précisait les modalités qui permettaient à une convention collective d'être étendue par décret à l'ensemble d'un secteur économique et prévoyait la création d'un comité paritaire chargé de l'administration du décret ainsi que du contrôle de la qualification de la main-d'œuvre. Toutefois, la *Loi sur les décrets* ne traitait pas spécifiquement du processus de négociation ni de l'accréditation syndicale. Elle coexistait en fait avec le Code du travail, qui s'attaquait davantage à ces questions et 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 60. Elle permettait d'une part la signature de conventions collectives « par-dessus » le décret, ce que les entrepreneurs voulaient éviter. Elle laissait d'autre part libre cours aux intenses rivalités intersyndicales qui ont marqué ces années. L'application du Code du travail à la construction signifiait en effet que des entreprises pouvaient signer des ententes d'atelier fermé, c'est-à-dire d'exclusivité, avec l'une ou l'autre des grandes centrales rivales, si bien qu'un syndicat pouvait de fait être exclu de certains chantiers ou de certaines régions. L'industrie était en quelque sorte soumise à un maraudage incessant, et les travailleurs de la construction, très mobiles, pouvaient être amenés à appartenir à deux syndicats en même temps, de manière à maximiser leurs opportunités d'emploi. Ceci entretint un climat de violence et de perturbation dans la construction.

Des considérations pratiques entrèrent aussi en jeu. Le Code du travail tel qu'adopté en 1964 reconnaissait d'ailleurs ces problèmes pratiques en prévoyant que ses dispositions devaient être adaptées au caractère temporaire ou saisonnier de certaines industries, comme la construction. Quand et comment en effet procéder à un vote d'accréditation syndicale, dans une entreprise dont les employés risquent de quitter ou au contraire de décupler en quelques mois ? La Commission des relations de travail se trouvait notamment souvent à émettre des certificats d'accréditation à des chantiers déjà terminés.¹⁸ C'est ainsi qu'en 1968, il fut décidé au Québec de soustraire l'industrie de la construction au processus habituel d'accréditation syndicale et, conséquemment, du Code du travail.¹⁹ Les autres provinces, où le pluralisme syndical est à peu près inexistant, n'ont pas été confrontées aux mêmes problèmes intersyndicaux.

¹⁸ Une autre difficulté liée à l'accréditation dans l'industrie de la construction est la structure syndicale établie surtout par métier. Une entreprise employant plusieurs métiers pourrait donc, en principe, avoir de multiples accréditations, ce qui peut poser de sérieux problèmes pour déterminer l'unité de négociation appropriée, comme l'a démontré le cas de l'entreprise Mécanique BEC en 1995. Rappelons aussi qu'en 1986, le rapport Scowen reconnaissait qu'advenant une déréglementation de la construction, il faudrait adapter le Code du travail pour le secteur de la construction.

¹⁹ Il reste que certains éléments du Code ont été incorporés dans la Loi R-20.

8.2 Une institution à caractère péripublic veille à l'application du régime

L'existence d'un organisme paritaire n'est pas propre seulement au Québec, ni son caractère péripublic. C'est plutôt l'envergure du mandat qui est confié à la Commission de la construction du Québec (CCQ) qui l'est.

On a vu plus haut que l'Ontario possède un embryon d'organisme semblable, l'Ontario Construction Secretariat (OCS), qui possède un caractère péripublic et quelques similarités. Sa création est permise par une loi, et sur son conseil d'administration siègent des représentants syndicaux, patronaux et du gouvernement. Son financement est assuré par un prélèvement de 2 ¢ l'heure. Cependant, là se limitent les ressemblances. L'organisme se limite au mandat d'informer les parties aux fins des négociations et il ne compte que quelques employés. Mais l'Ontario (ainsi que les autres provinces) compte par ailleurs des dizaines de comités conjoints ou de trusts créés en vertu des conventions collectives de chaque métier pour la gestion de différents fonds, comme on le verra plus loin.

L'originalité du Québec est donc que la CCQ regroupe à elle seule toutes les fonctions, mis à part les fonds de formation, qu'assument ailleurs différents comités. Encore ici, ce sont des raisons historiques qui expliquent cette centralisation. La *Loi sur les décrets* de 1934 permettait la constitution de comités paritaires, quoiqu'elle n'empêchait pas que chaque métier ait le sien. Toutefois, comme la CSN était une centrale essentiellement multimétier, contrairement aux syndicats internationaux, et était à l'origine de la plupart des décrets régionaux hors Montréal, ceci favorisa la création de comités paritaires sur une base multimétier. À Montréal même, les syndicats internationaux devaient composer avec la CSN, ce qui amena aussi un comité paritaire multimétier, quoique certains métiers signaient une convention séparée. Certains avaient même une convention provinciale et des comités séparés.

La tendance à la centralisation ne date donc pas d'hier, au Québec, et s'est étendue à plusieurs sphères. La *Loi sur les décrets* a été amendée dans les années 60 pour accueillir l'extension des clauses de sécurité sociale. La tendance à la centralisation s'est ensuite poursuivie au début des années 70, lorsqu'on a uniformisé les définitions de métiers, instauré un système provincial de permis de travail, introduit la parité salariale, puis remplacé les comités paritaires régionaux par la Commission de l'industrie de la construction (CIC) et créé le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC).

La CCQ découle de cette évolution. L'organisme tire son existence de la Loi R-20, qui définit sa structure décisionnelle et ses pouvoirs.

8.3 Un régime obligatoire de qualification professionnelle pour les salariés

Cette caractéristique de la réglementation québécoise origine de la *Loi sur les décrets* et, faut-il le souligner, existait avant même que l'appartenance syndicale devienne obligatoire au Québec. Dès 1934, la *Loi sur les décrets* permettait aux comités paritaires

d'émettre des certificats de qualification obligatoires. En plus de traduire une préoccupation légitime pour le maintien de la qualité de la main-d'œuvre, mentionnons qu'il est inévitable que dans un régime qui établit différentes échelles de salaire, que des mécanismes soient prévus pour déterminer qui appartient à telle ou telle échelle. Ces échelles peuvent être basées sur l'ancienneté, comme elles le sont d'ailleurs pour les apprentis, mais aussi sur la compétence, comme elles le sont pour les compagnons, qui doivent passer un examen de qualification. L'existence du statut de compagnon s'inspire d'ailleurs d'une longue tradition dans les métiers de la construction, tradition que les syndicats de la construction ont toujours maintenue et qui est respectée par les syndicats ailleurs au Canada.

En plus de racines historiques, l'obligation d'une qualification professionnelle dans la construction trouve un solide appui théorique sur le plan de la gestion du « capital humain » dans un secteur aussi instable que la construction. Comme certains auteurs l'ont démontré, une industrie où les employeurs ne peuvent être certains de récupérer leur investissement sur la formation de leur main-d'œuvre aura tendance à sous-investir dans la formation.²⁰ Les mécanismes du marché seraient de plus inefficients pour épurer l'industrie des employeurs ou travailleurs incompetents, puisque le produit de la construction (une maison, par exemple) n'est pas homogène et que le consommateur peut difficilement juger de sa qualité dès l'achat, achat qui peut d'ailleurs ne se produire qu'une seule fois durant une vie et dont les défauts peuvent n'apparaître qu'à très long terme. Les programmes de garantie de maisons neuves sont certes utiles, mais ne règlent pas le problème de sous-investissement chronique dans la formation des travailleurs. Dans un secteur où les travailleurs changent souvent d'employeur, un système universel de qualification donne en quelque sorte une assurance à l'employeur sur la qualité du personnel qu'il embauche. Il suscite aussi une mutualisation des dépenses de formation professionnelle, au moyen des fonds de formation, par exemple, qui apportent alors une solution au problème du sous-investissement dans le capital humain dans la construction. La main-d'œuvre n'appartient alors plus à l'entreprise en particulier, mais à l'ensemble de l'industrie.

8.4 Des conditions de travail qui s'appliquent à tous

Le principe de conditions de travail qui s'appliquent à tous origine également de la Loi sur les décrets (1934), qui visait originalement à protéger le salaire des travailleurs à la suite de la crise économique et à empêcher une concurrence « déloyale » sur les salaires entre entrepreneurs syndiqués et non syndiqués. Cette approche de l'extension juridique, encouragée par les syndicats catholiques, s'inspirait d'une philosophie européenne plus interventionniste qu'une loi encadrant simplement l'accréditation syndicale, loi qui ne viendra que plus tard au Québec (1944). Profitant notamment d'un mouvement favorable à la régulation industrielle et aux politiques de main-d'œuvre, le principe de l'extension juridique a été renforcé avec l'ajout, dans les matières sujettes à extension, des clauses de sécurité sociale en 1963 et a été conservé en 1968, lors de l'adoption de la Loi R-20. La

²⁰ Voir notamment Jean Charest et Chantal Dubeau, *Organisation du système de formation continue dans l'industrie de la construction au Québec*, La Gazette du travail, Automne 2003, p. 62-73.

Loi a été modifiée en 1993 par l'abolition de la notion de décret et par l'introduction de quatre secteurs pouvant négocier des conditions de travail différentes.

8.5 Un pluralisme syndical et une adhésion syndicale obligatoire

La loi de 1968 a de plus permis l'extension juridique des clauses de sécurité syndicale, qui n'étaient pas sujettes à extension auparavant. Mis à part les pressions politiques de l'époque, l'adhésion syndicale obligatoire peut se justifier si on admet que les conditions de travail doivent être étendues à tous. Alors, l'adhésion syndicale obligatoire joue 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. Elle évite aussi de potentielles luttes intersyndicales, puisqu'elle enlève au maraudage la perspective de réaliser des gains par le recrutement de travailleurs non syndiqués. Le Québec possède dans la construction un pluralisme syndical qui est à peu près absent dans les autres provinces. La législation québécoise cherche à protéger ce pluralisme et à s'assurer qu'il s'effectue de manière harmonieuse.

Ainsi, il convient de mentionner que l'obligation d'adhérer à un syndicat va de pair avec la liberté individuelle de choisir l'une ou l'autre des associations syndicales. Au contraire, la formule Rand ne prévoit l'adhésion ou la contribution qu'au syndicat qui a remporté l'accréditation dans l'entreprise.

8.6 Les bureaux de placement syndicaux n'ont pas le monopole du placement, et la gestion de la main-d'œuvre est centralisée

La question des bureaux de placement a été un enjeu important dans la construction québécoise. Au début des années 70, avec une loi orientée vers la protection du pluralisme syndical, l'existence de bureaux de placement syndicaux était en effet vue comme paradoxale par certains. C'est pourquoi l'Office de la construction du Québec (OCQ) s'est vu donner, en 1975, la responsabilité d'encadrer le placement, et on envisagea même l'abolition des bureaux de placement syndicaux. L'organisme s'est toutefois contenté d'encadrer les agences de placement syndicales par un code d'éthique (maintenant aboli), tout en définissant ses propres règles d'émission de certificats de qualification. Actuellement, le placement syndical n'est pas interdit, mais ne peut faire l'objet d'une clause de convention collective. L'employeur peut donc embaucher par le canal de son choix, mais sans discrimination à l'égard de l'appartenance syndicale. L'embauche par l'intermédiaire des syndicats touche davantage les métiers mécaniques, mais, dans l'ensemble, environ 10 % du placement au Québec se fait par l'intermédiaire des bureaux syndicaux, même si tous sont syndiqués.²¹ C'est une des grandes différences relativement aux autres provinces, où le bureau de placement syndical joue un rôle central dans le placement des syndiqués.

²¹ D'après les résultats d'un recensement effectué par l'OCQ en 1978 et aussi d'après ceux d'un sondage effectué en 2004 sur les causes d'abandon des travailleurs.

8.7 Un régime obligatoire de qualification pour les entreprises

Les licences d'entrepreneur de construction ont été mises en place en 1976, à la suite de la Commission Cliche. La Commission invoqua que compte tenu de la quantité de travaux, de leur importance financière, des responsabilités financières engagées au titre des matériaux ou des salaires, de l'importance de la sécurité du public et de la permanence des installations, il était essentiel que les personnes appelées à traiter avec les entreprises de construction soient assurées de la compétence de ces dernières. Un système de licences était d'ailleurs réclamé par l'industrie depuis le début des années 60. Le système est actuellement administré par la Régie du bâtiment du Québec, en collaboration avec la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie et la Corporation des maîtres électriciens.

Comme on l'a vu, aucune des provinces étudiées n'a cru bon d'instaurer un tel système pour toutes les entreprises de construction, sauf dans le secteur résidentiel en Colombie-Britannique. Certaines ont opté pour des programmes de garanties de maisons neuves, comme il en existe au Québec, d'autres délivrent des licences ou permis pour certains travaux où la sécurité du public peut être en jeu. Il serait intéressant de connaître par quels autres mécanismes, s'il y a lieu, les provinces s'adressent à la question de la solidité financière des entreprises de construction et protègent le public des malversations ou des défauts de construction. Les entreprises de cautionnement suppléent-elles indirectement à l'absence de licences obligatoires ?

En conclusion, on trouve dans les autres provinces canadiennes des aspects similaires à la réglementation québécoise, mais la réglementation hors Québec n'a pas l'envergure de celle qu'on retrouve ici. 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. Cependant, plusieurs aspects de la réglementation québécoise se retrouvent dans les autres provinces canadiennes à l'intérieur des conventions collectives, qui peuvent même être plus rigides que la réglementation québécoise, comme nous le verrons au chapitre suivant.

Tableau comparatif

	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
1. Données repères 2004					
Immobilisations en construction :	31 milliards \$	48 milliards \$	32 milliards \$	20 milliards \$	3 milliards \$
Emplois dans la construction (moyennes mensuelles) :					
employés	166 500	368 500	161 100	141 700	18 900
syndiqués	117 800	239 500	112 400	89 400	14 700
Pourcentage	64 600	74 900	24 600	24 300	3 300
	55 %	31 %	22 %	27 %	22 %
2. Encadrement législatif	Loi particulière (Loi R-20)	Section particulière de la Loi de 1995 sur les relations du travail	Section particulière du <i>Labour Relations Code</i>	Règles générales du <i>Labour Relations Code</i>	Section particulière de la <i>Loi sur les relations industrielles</i>
3. Historique	1934 : <i>Loi sur les décrets</i> 1968 : Loi R-20 1987 : CCQ et certificats de <i>compétence</i> 1993 : division en quatre secteurs et <i>abolition</i> de la notion de décret	1962 : section construction ajoutée au Code 1977 : provincialisation de l'ICI 2000 : coordination du résidentiel à Toronto	1970 : accréditation multipatronale 1988 : pouvoir discrétionnaire du ministre d'imposer l'arbitrage des conventions non signées	1970 : accréditation multipatronale 1998 : ajout d'une section particulière pour la construction 2001 : abrogation de la section particulière	1972 : accréditation des associations d'employeurs 1989: conventions de projet
4. Organismes réglementaires	Commission de la construction du Québec (CCQ) Régie du bâtiment du Québec (RBQ)	- Ontario Labour Relations Board (OLRB) - Ontario Construction Secretariat (OCS)	Labour Relations Board (LRB)	Labour Relations Board (LRB)	Commission du travail et de l'emploi

	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
5. Secteurs dans la construction	Quatre secteurs : - Inst./commercial - Industriel - Génie civil et voirie - Résidentiel	Sept secteurs : - ICI - Habitation - Routes - Conduites d'eau et égouts - Industrie lourde - Canalisations - Réseau d'énergie électrique	Quatre secteurs : - Pipeline - Routes et construction lourde - Const. générale - Specialty construction	Aucune disposition	Six secteurs : - Industriel, commercial, institutionnel - Résidentiel - Égouts, tunnels, conduites d'eau - Routes - Machinerie lourde - Pipelines
6. Principales associations représentatives	Du côté patronal : - ACQ - ACRGTQ - APCHQ - AECQ et deux corporations : - CMEQ - CMMTQ Du côté syndical : - FTQ-Construction - CPQMCI - CSD-Construction - CSN-Construction - Syndicat québécois de la construction (SQC)	- 73 organisations patronales accréditées auprès de l'OLRB, sur une base régionale, provinciale ou sectorielle - ICI : 25 associations patronales accréditées (par métier), 14 agences de négociation ou locaux syndicaux - Provincial Building & Construction Trades Council of Ontario - Construction Employer's Coordinating Council of Ontario (CECCO) - De nombreux locaux syndicaux internationaux - Christian Labour Association of Canada (CLAC)	- Alberta Construction Association (ACA), ne joue aucun rôle dans les négociations - Construction Labour Relations Alberta (CLRA), coordonne les négociations ICI pour les patrons - Alberta Building Trades Council (ABTC) - Une trentaine d'unités reconnues pour les négociations multipatronales : 26 unités de négociation pour la construction générale (1 de plus pour les chaudronniers), 4 dans Pipelines, 1 dans Routes et 1 dans Spécialités. - CLAC	- Construction Labour Relations Association of British Columbia (CLRA-BC) - Bargaining Council of BC Building Trade Unions (BCBCBTU), qui comprend 15 unions internationales	- Construction Association of New Brunswick (CANB) - Conseil des métiers de la construction du Nouveau-Brunswick (AFL-CIO), divisé en deux régions : Moncton et St-John

	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
7. Accréditation syndicale	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation par entreprise interdite - L'association syndicale majoritaire peut signer une convention collective (un vote est tenu tous les trois ans). 	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation par entreprise (majorité requise, vote autorisé si 40 % d'appui) - Par métier, mais aussi multimétier, ex. : Christian Labour Association of Canada (CLAC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation par entreprise (majorité requise, vote autorisé si 40 % d'appui) - Par métier - La Christian Labour Association of Canada (CLAC) obtient aussi des certifications par métier et entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation par entreprise - Dans la construction, le syndiqué doit aussi signer un appui à la demande. - Près de 20 % des accréditations ont trait à la construction. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation par entreprise, par zone géographique (qui peut aussi être la province) - Ne doit pas se restreindre à un projet particulier, sauf exception - Vote quand 40 % à 60 % des employés appartiennent au syndicat
8. Accréditation d'une association patronale	<ul style="list-style-type: none"> - La loi désigne l'association patronale apte à négocier dans chacun des secteurs et pour les clauses communes. - Tous les employeurs doivent être membres de l'AECQ. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation des organisations d'employeurs comme agents négociateurs pour plusieurs employeurs certifiés par un syndicat - S'applique à tous les employeurs touchés si majorité 	<ul style="list-style-type: none"> - L'enregistrement des organisations d'employeurs est unique à la construction. Il s'applique à tous les employeurs touchés, si majorité. - Des organisations volontaires peuvent être formées là où il n'y a pas d'organisations enregistrées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation possible dans toutes les industries - Seuls les employeurs qui le désirent sont liés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accréditation d'associations d'employeurs comme agents négociateurs par région et par secteur - S'applique à tous les employeurs syndiqués si majorité des employeurs et employés
9. Champ d'application territorial	Province	<ul style="list-style-type: none"> - Province pour l'ICI - 32 régions pour les autres secteurs (mais possibilité de regroupement) 	Province	Aucune disposition particulière	Région ou province

	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
10. Arbitrage des négociations	Une partie peut demander la conciliation et la médiation. La médiation dure 60 jours (30 de plus si nécessaire) Un différend peut être confié à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage.	- Résidentiel à Toronto : arbitrage obligatoire si demandé par une partie - Autres secteurs : aucune prescription particulière, de sorte que le Code s'applique (les deux parties peuvent demander l'arbitrage)	Si 75 % des associations d'employeurs et des groupes de syndicats d'un secteur ont signé une convention, le ministre peut référer à un tribunal la résolution des différends qui restent.	Aucune disposition particulière	Aucune disposition particulière
11. Conflits de juridiction	- Les conventions collectives prévoient un mécanisme accéléré de résolution. - Peuvent être soumis au Commissaire de l'industrie de la construction	Règlement à l'amiable ou plainte à l'OLRB, qui rend une décision intérimaire ou finale	- Une partie peut référer à l'Impartial Jurisdictional Disputes Board. - Toutes les conventions du secteur « général » doivent se conformer au Jurisdictional Assignment Plan of the Alberta Construction Industry.	Le BCBCBTU et la CLRA-BC s'occupent du Jurisdictional Assignment Plan.	Aucune disposition particulière
12. Grievs	- Limités à certaines clauses non monétaires - La CCQ traite les réclamations de salaires.	Mécanismes prévus dans les conventions ou référence à l'OLRB	Aucune disposition particulière	Aucune disposition particulière	Aucune disposition particulière
13. Conventions par projet	Oui	Oui	Oui	Aucune disposition particulière	Oui

	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
14 Grèves et lock-out	Doivent couvrir l'ensemble d'un secteur et sont autorisés à la suite d'un scrutin secret	<ul style="list-style-type: none"> - Coordination dans l'ICI et le résidentiel (à Toronto) - Envergure provinciale dans l'ICI, régionale dans les autres secteurs - Fenêtre de 45 jours dans le résidentiel à Toronto (1^{er} mai au 15 juin) 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les métiers (dont la convention n'est pas signée) d'un groupe consolidé en même temps - Vote lorsque 60 % des syndicats ou associations d'employeurs le demandent. Approuvé quand 60 % sont en faveur, et majorité dans chaque métier - Quand une grève dure plus de 60 jours, un employeur peut signer une entente intérimaire avec un syndicat. 	Aucune disposition particulière	Aucune disposition particulière
15. Durée des conventions	<ul style="list-style-type: none"> - Trois ans - Expiration prochaine le 30 avril 2007 	<ul style="list-style-type: none"> - ICI : 30 avril tous les trois ans (c.-à-d. 2007) - Résidentiel à Toronto : 30 avril tous les trois ans (c.-à-d. 2007) - Autres : minimum un an 	Expiration de toutes les conventions multipatronales le 30 avril tous les deux ans (c.-à-d. 2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune disposition particulière - Minimum un an 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune disposition particulière - Minimum un an
16. Nombre de conventions en vigueur	Quatre	250, dont 100 multipatronales	ICI : une trentaine de conventions	La CLRA-BC gère 50 conventions collectives avec le BCBCBTU	175, dont la plupart multipatronales
17. Mobilité	Un règlement établit des règles de priorité régionale mais les conventions peuvent aussi préciser des règles.	Selon les règles des conventions, mais la loi impose un minimum de mobilité provinciale dans l'ICI	Aucune disposition réglementaire	Aucune disposition réglementaire	Aucune disposition réglementaire

	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
18. Régime d'apprentissage	26 métiers obligatoires	Six métiers obligatoires : <ul style="list-style-type: none"> - Électricien - Ferblantier - Frigoriste - Grutier - Mécanicien d'ascenseur - Tuyauteur (trois spécialités) 15 métiers facultatifs	Neuf métiers obligatoires : <ul style="list-style-type: none"> - Chaudronnier - Électricien - Ferblantier - Frigoriste - Grutier - Mécanicien d'ascenseur - Mécanicien de machines lourdes - Monteur d'acier de structure - Tuyauteur 12 métiers facultatifs	Vient d'être réformé. Il n'y a plus de métiers obligatoires (vs six en 2001) Il y aurait donc maintenant 20 métiers facultatifs et une certification peut être obtenue pour chacune des tâches spécifiques d'un métier.	Cinq métiers obligatoires : <ul style="list-style-type: none"> - Briqueteur-maçon - Électricien en bâtiment - Plombier - Mécanicien de réfrigération et de climatisation - Monteur de réseaux de gicleurs 14 métiers facultatifs
19. Qualification des entrepreneurs	En vertu de la Loi sur le bâtiment, tous les entrepreneurs doivent détenir une licence. Un programme de garantie de maisons neuves est également obligatoire.	La Loi sur le régime de garanties des logements neufs de l'Ontario oblige l'adhésion à un plan de garantie La Technical Standards & Safety Authority s'occupe de la sécurité des ascenseurs et des appareils au gaz. L'Electrical Safety Authority s'occupe de l'inspection des travaux électriques.	Aucun système de licences, mais des permis sont exigés pour l'installation d'appareils sous pression, d'ascenseurs, les travaux d'électricité et de plomberie	Le <i>Homeowner protection act</i> oblige les entrepreneurs résidentiels à détenir une licence et à être couverts par une assurance.	Aucune disposition générale, mais des licences sont exigées pour l'électricité, la plomberie, les ascenseurs et les appareils sous pression

DEUXIÈME PARTIE

Étude comparative des conventions collectives²²

Comme on l'a vu dans la première partie, les particularités de l'industrie de la construction ont amené presque toutes les provinces à prévoir un encadrement législatif particulier pour les négociations collectives de la construction.

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 surtout sur les avantages sociaux) 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. Il n'y a cependant pas de clauses particulières dans le résidentiel. Dans les autres provinces, la loi prévoit la signature de conventions essentiellement par métier, dans chacun des secteurs. Toutefois, les lois provinciales tentent souvent d'apporter un minimum de coordination dans le processus de négociation des différents métiers d'un secteur.

Une autre des principales caractéristiques du système québécois, relativement aux autres provinces, est qu'en imposant un syndicalisme obligatoire, le Québec encadre en contrepartie davantage le rôle des syndicats. En fait, plusieurs des fonctions qui, dans les autres provinces sont assumées par les syndicats sont au Québec sous la responsabilité d'un organisme paritaire, la CCQ. L'Ontario possède depuis 1993 un organisme de ce genre mais son rôle se limite à la diffusion de renseignements pour la négociation des conventions collectives.

Mais malgré un régime plus réglementé, on verra dans la présente section que les conventions collectives québécoises ne sont en définitive pas foncièrement différentes de celles qui prévalent dans les autres provinces, à la différence qu'au Québec, certaines clauses sont inscrites dans la réglementation au lieu de l'être dans les conventions collectives. Mais qu'on le veuille ou non, les conventions collectives de la construction contiennent toutes le même genre de clauses. La structure des conventions de la construction n'a guère changé depuis les années 60, et les particularités de l'industrie de la construction, qui sont les mêmes ici ou ailleurs, dictent leur contenu. Compte tenu de l'instabilité d'emploi dans le secteur, les conventions accorderont par exemple une place 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

²² Partie préparée en collaboration avec la Direction de l'application des conventions collectives.

contraintes physiques d'un chantier ou des échéanciers, les conventions comportent plusieurs clauses particulières, primes et horaires de travail particuliers. Enfin, 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. La fourniture d'outils est aussi une question importante. Enfin, on retrouve tout de même dans les conventions de la construction les sections habituelles sur les griefs, les avantages sociaux, etc. Pour un métier donné, on retrouve finalement le même genre de clauses dans les différentes provinces, ni plus ni moins complexes ou contraignantes que celles du Québec.

1. Le cas des charpentiers-menuisiers

Pour s'en faire une meilleure idée, analysons par exemple le contenu des conventions collectives dans les cinq provinces canadiennes retenues (Québec, Ontario, Alberta, Nouveau-Brunswick et Colombie-Britannique), et ce, dans le principal métier de la construction, soit celui de charpentier-menuisier. Nous avons ainsi comparé les clauses de la convention collective québécoise en vigueur en 2001-2004 pour le secteur institutionnel et commercial, notamment les clauses particulières des charpentiers-menuisiers, avec les conventions qui prévalent pour le même métier dans chacune des provinces visées. Ces conventions sont signées dans l'équivalent du secteur institutionnel et commercial entre des associations patronales accréditées et un syndicat ou conseil syndical du métier. Dans le cas de l'Alberta, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, il s'agit de conventions d'envergure provinciale. Dans le cas du Nouveau-Brunswick, il s'agit d'une convention couvrant la région de Moncton. L'analyse détaillée des conventions est présentée en annexe. Pour l'aspect monétaire, les renseignements les plus récents ont été incorporés dans le présent chapitre.

Nous avons regroupé les clauses en quatre grands thèmes et relevé les différences et les similarités. Comme l'Ontario sert régulièrement de base de comparaison pour le Québec, nos commentaires mettront plus souvent l'accent sur la situation ontarienne, à Toronto et à Ottawa en particulier.

1.1 Activité syndicale et recours

Pour des raisons historiques liées à l'exercice du pluralisme syndical, le Québec encadre davantage que les autres provinces l'exercice de l'activité syndicale dans la construction. La Loi R-20 contient en effet une vingtaine d'articles consacrés à cet encadrement, par exemple : fonction et élection des délégués de chantier, inhabilité des personnes avec dossier criminel, interdiction de l'étiquette syndicale, liberté d'adhésion au syndicat de son choix, dépôt des statuts des syndicats, sollicitation interdite, période limitée de maraudage, scrutin syndical encadré, non-obligation d'embaucher par les bureaux de placement syndicaux, etc. Les conventions collectives québécoises reprennent d'ailleurs textuellement certains de ces articles.

Les autres provinces laissent quant à elles au Code du travail et aux parties elles-mêmes le soin d'encadrer l'exercice de l'activité syndicale. Le syndicalisme obligatoire du Québec et le pluralisme syndical ont donc comme corollaire un encadrement plus serré des pratiques syndicales par la loi. Ceci limite la marge de manœuvre des syndicats, comparativement aux autres provinces.

Exemples :

- Au Québec, un syndicat a droit à un délégué s'il compte au moins 7 membres sur un chantier et il peut en avoir un autre pour chaque tranche de 50 membres. Il y a moins de limites dans les autres provinces. En Alberta, un syndicat peut nommer un délégué sur chaque chantier, quel que soit le nombre de salariés. Au Nouveau-Brunswick, c'est un délégué pour trois salariés. En Ontario et en Colombie-Britannique, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer le nombre de délégués qu'il désire.
- Au Québec, l'activité du délégué de chantier est limitée à trois heures par jour, alors qu'il n'y a pas de limite dans les autres provinces.
- Au Québec, le délégué est élu parmi les salariés (le nouveau projet de loi 135 précise d'ailleurs cet encadrement), alors que dans les autres provinces, il est nommé directement par le syndicat.

De plus, le Québec confie à un organisme, la CCQ, une partie des fonctions qui seraient autrement dévolues à un délégué syndical et à un mécanisme de grief. En effet, les réclamations liées à la rémunération se règlent par la CCQ et les tribunaux civils au lieu de passer par une procédure de grief et d'arbitrage. Au Québec, les matières sujettes à grief se limitent à la sécurité syndicale, aux mesures disciplinaires, à l'ancienneté, à la mobilité et aux mouvements de main-d'œuvre. On compte en définitive peu de matières à grief au Québec, car la plupart des griefs concernent des clauses monétaires et les réclamations sont traitées par la CCQ. On ne connaît pas le nombre exact de griefs proprement dits, mais on sait que moins d'une dizaine de décisions arbitrales sur les griefs sont déposées par année à la CCQ, comme l'exige la loi. La CCQ traite de son côté environ 2 500 dossiers de réclamation par année, dont 75 % sont réglés à l'amiable, sans recours à une procédure judiciaire.

Dans les autres provinces, les griefs sont entendus par un comité conjoint ou soumis à l'arbitrage. En Ontario, l'Ontario Labour Relation Board (OLRB) a le pouvoir de trancher les griefs et traite environ 1 000 griefs par année en provenance de la construction, griefs portant surtout sur le non-paiement des avantages sociaux ou du précompte syndical, mais aussi sur le non-respect des clauses de sous-traitance. L'OLRB dit régler 95 % des cas à l'amiable. Il est difficile de déterminer laquelle des deux procédures, québécoise ou ontarienne, est la plus efficace. Le nombre apparemment moindre de griefs traités par l'OLRB relativement aux réclamations au Québec peut s'expliquer par le fait qu'en Ontario, plusieurs griefs, dont on ne connaît toutefois pas le nombre, sont sans doute réglés à des étapes antérieures, par les instances patronales-syndicales prévues aux conventions collectives. L'OLRB est donc une solution de dernier recours. Au Québec,

c'est par contre la CCQ qui entreprend toutes les réclamations. Les cotisations syndicales sont, comme on le verra, beaucoup plus élevées en Ontario, et ce peut être relié à ce rôle supplémentaire exercé par les syndicats ontariens.

Un autre domaine étroitement associé à la pratique syndicale dans la construction est par ailleurs le règlement des conflits de compétence, ou de juridiction entre métiers. Les conflits de compétence sont rencontrés partout en Amérique du Nord sur les chantiers syndiqués, et le Québec ne fait pas exception à ce sujet. Les conventions collectives prévoient dans chaque province des processus élaborés pour régler ces conflits de compétence. Les processus prévoient ou bien, comme en Ontario, la formation d'un comité bipartite similaire au comité québécois de résolution accélérée (un comité bipartite existe aussi en Colombie-Britannique), ou bien, comme en Alberta, le recours à l'arbitrage puis, si nécessaire, à l'instance prévue sous l'égide de la loi (voir les détails dans le chapitre précédent), ou bien un appel aux représentants internationaux (Nouveau-Brunswick).

Il semble que le processus accéléré de résolution incorporé dans les conventions collectives depuis 1997 dote le Québec d'une procédure qui n'a rien à envier aux processus des autres provinces, et qui a démontré son efficacité en limitant la judiciarisation des dossiers. Sur 134 dossiers traités entre mars 1999 et décembre 2004, seulement 30 (ou 22 %) ont vu la décision contestée par une partie et référée au Commissaire de l'industrie de la construction. Ce dernier a reçu seulement 6 recours en 2004-2005. Il y a en Ontario un processus semblable, avec recours éventuel à l'OLRB. L'organisme a reçu 30 dossiers, en 2001-2002.

1.2 Placement, embauche et mise à pied

En matière de placement, le Québec se distingue nettement par son système qui retire des bureaux de placement syndicaux le contrôle des embauches que l'on retrouve ailleurs au Canada. Donc, si au Québec l'adhésion syndicale est obligatoire, l'employeur n'a en revanche pas besoin de passer par le bureau de placement syndical pour embaucher ses travailleurs. Dans les autres provinces, l'employeur doit obligatoirement passer par ces bureaux, qui ont donc d'énormes pouvoirs et se chargent en exclusivité de la sécurité d'emploi des travailleurs.

Au Québec, la protection de la sécurité d'emploi des travailleurs se fait plutôt par les dispositions réglementaires administrées par la CCQ, grâce à l'émission de certificats de compétence, les règles de renouvellement, l'ouverture de bassins régionaux en cas de pénurie, etc. C'est d'ailleurs ce qui laisse souvent l'impression que les règles québécoises sont plus protectionnistes qu'ailleurs, puisqu'elles font l'objet d'une réglementation, au lieu de faire simplement partie de clauses moins connues de conventions collectives, qui n'en sont pas moins restrictives.

Pour un employeur syndiqué, on peut considérer les règles québécoises comme beaucoup plus flexibles que les règles des autres provinces. Exemples :

- Dans les autres provinces, l'employeur syndiqué doit nécessairement passer par le bureau de placement syndical, qui lui envoie la main-d'œuvre. En Ontario, si le

local ne réussit pas à fournir la main-d'œuvre dans un délai de 48 heures, l'employeur peut alors embaucher qui il veut, à condition que le travailleur devienne membre du syndicat. Au Québec, l'employeur peut directement faire appel à la CCQ, ou bien au bureau syndical, ou tout simplement embaucher directement le détenteur de certificat de compétence de son choix. S'il y a pénurie, l'employeur peut embaucher un non-détenteur, qui deviendra détenteur s'il effectue 150 heures de travail en trois mois.

- Dans les autres provinces, le contrôle des bureaux syndicaux est tel que les clauses de rappel sont inexistantes, mis à part l'Ontario, où elles visent en fait davantage à protéger le droit de rappel de l'employeur (pendant six mois, sous certaines conditions) que de protéger l'employé. Le bureau de placement syndical se charge de protéger l'employé, rendant inutile l'inscription de clauses de rappel protégeant l'employé. Au Québec, où les bureaux de placement ont moins de contrôle, le droit de rappel inscrit dans les conventions collectives protège au contraire l'employé pendant un court laps de temps (10 ou 15 jours suivant une mise à pied), mais ensuite, l'employeur a en définitive le droit de rappeler le salarié de son choix.
- Au Québec, le représentant désigné de l'employeur qui travaille sur le chantier n'a pas besoin d'être membre du syndicat et n'est pas soumis aux conditions des conventions collectives. En Colombie-Britannique, ce droit est accordé à l'entrepreneur général seulement, alors qu'en Ontario, tout employeur travaillant sur un chantier doit être membre du syndicat et effectuer les paiements appropriés.

À cette latitude d'embauche donnée par les mécanismes québécois peut toutefois correspondre une contrepartie plus ou moins contraignante. Par exemple, au Québec, un préavis de mise à pied de 48 heures doit en général être donné pour éviter de verser une indemnité de huit fois le taux de salaire horaire. Dans les autres provinces, le préavis est de seulement une à deux heures. Par contre, en Ontario, la flexibilité a un prix : toute mise à pied entraîne une indemnité d'une heure.

En ce qui concerne les autres éléments liés au placement, on trouve dans les autres provinces des règles comparables à celles du Québec :

- La mobilité régionale, en Ontario et en Colombie-Britannique, est régie par des ratios précis de préférence régionale similaires à ceux des conventions québécoises.
- Le ratio compagnon / apprenti du Québec, de 5 pour 1, est le même qu'en Ontario (mais il est de seulement 1 pour 1 dans les autres provinces).
- Dans les autres provinces, la présence de l'entrepreneur autonome est interdite de fait par les clauses de sous-traitance, puisqu'un sous-contrat ne doit être donné qu'à des entrepreneurs qui acceptent d'être soumis à la convention. Au Québec

également, un employeur « professionnel » de la construction ne peut retenir les services d'un entrepreneur autonome charpentier-menuisier.

- Au Québec, à moins qu'il y ait déjà un niveau supérieur de supervision sur le chantier, il y a obligation de nommer un chef d'équipe (avec prime de 7 %) pour quatre salariés d'un même métier et un chef de groupe (avec prime de 10 %) pour sept salariés d'un même métier. On retrouve le même genre de ratios ailleurs. Par exemple, à Toronto, un *lead hand* (homme de première main) est prévu pour trois à sept travailleurs (avec prime d'environ 7 %) et un contremaître pour huit salariés et plus (avec prime d'environ 10 %).

1.3 Temps de travail

À certains égards, les horaires québécois semblent offrir un peu plus de flexibilité que les horaires des autres provinces et entraîner moins de coûts supplémentaires.

Dans la plupart des provinces, comme au Québec, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf à Toronto, où le vendredi ne compte que cinq heures et demie de travail, de sorte que la semaine normale n'a que trente-sept heures et demie. Au Québec, toutefois, malgré la règle générale de 8 heures par jour, plusieurs métiers ont une règle particulière de 10 heures par jour. C'est le cas des charpentiers-menuisiers, alors que la règle est de 8 dans les autres provinces (sauf au Nouveau-Brunswick, qui prévoit aussi 10 heures). Donc, à moins que le travailleur ait dépassé les 40 heures/semaine, les heures supplémentaires sont comptées au Québec seulement à partir de 10 heures par jour au lieu de 8 en général. Ainsi, même si au Québec les heures supplémentaires sont toujours rémunérées à salaire majoré de 100 %, au lieu d'une possibilité de salaire majoré à 50 % ailleurs (c'est le cas en Alberta, en Colombie-Britannique - les 2 premières heures - et à Toronto - les 3 premières heures – mais, le salaire majoré de 100 % prévaut à Ottawa), cela est compensé dans une certaine mesure par une journée normale de 10 heures au lieu de 8. Par ailleurs, les heures effectuées le samedi, le dimanche ou les jours fériés sont payées à un taux de salaire majoré de 100 % au Québec, à Ottawa et à Toronto.

Là où le Québec semble aussi avoir un régime nettement moins coûteux, c'est en ce qui concerne les quarts de travail. Au Québec, la prime pour le travail en double ou en triple équipe, chez les charpentiers-menuisiers, a été intégrée dans le salaire de la plage horaire 19 h à 7 h, ce qui se traduit par une augmentation de 3 % du salaire relativement à celui de la plage normale de 7 h à 19 h. En Ontario et en Colombie-Britannique, provinces qui ont ce genre de clause, la prime est nettement plus élevée. À Toronto, par exemple, elle est de 14 % pour la deuxième équipe et de 50 % pour la troisième. À Ottawa, la prime est de 14 % pour la deuxième ainsi que pour la troisième équipe.

Par ailleurs, la période de repos (deux fois par jour) est de 15 minutes au Québec, au lieu de 10 minutes ailleurs. Le temps de travail réel est donc de 10 minutes moindre au Québec par jour, ce qui augmente donc le coût réel du travail de 2 %.

Voici quelques autres constatations en ce qui concerne le temps de travail :

- On trouve partout, comme au Québec, des dispositions pour modifier les horaires de travail au besoin (rénovations dans des locaux occupés, semaine comprimée).
- Les conventions prévoient en général une demi-heure non payée pour les repas.
- Au Québec, un salarié peut travailler deux quarts de travail par 24 heures, au lieu d'un seul, en Ontario.
- Il n'y a pas d'indemnité d'intempérie (lorsque le chantier est fermé pour cause d'intempérie) pour les charpentiers-menuisiers, au Québec, comparativement à une prime de une heure, en Ontario.
- Il y a une indemnité de présence (chantier fermé pour autres raisons) de quatre heures, au Québec, au lieu de deux heures, en Ontario et en Alberta. La Colombie-Britannique prévoit aussi quatre heures d'indemnité.

1.4 Rémunération et avantages sociaux

Selon Statistique Canada, le salaire de base d'un compagnon charpentier-menuisier (27,50 \$) était en mars 2005 de 7 % moins élevé à Montréal qu'à Toronto (29,61 \$) et de 1 % de moins qu'à Ottawa (27,76 \$).²³ Mais les avantages sociaux sont plus généreux en Ontario, de sorte que si on les considère, l'écart de la rémunération globale avec Toronto et Ottawa s'élargit davantage, à 11 % et 4 % respectivement. Comparativement à Calgary, Montréal est au total 6 % moins cher, mais il est 9 % plus cher qu'à Vancouver et 35 % plus cher qu'à Saint John (N.-B.).

Taux de salaires syndicaux d'un charpentier-menuisier au Canada en mars 2005

	Taux de base		Suppléments	Total	
		Mtl vs ville			Mtl vs ville
Saint John (N.-B.)	20,75 \$	33 %	6,42 \$	27,17 \$	35 %
Montréal	27,50 \$	0 %	9,08 \$	36,58 \$	0 %
Ottawa	27,76 \$	-1 %	10,34 \$	38,10 \$	-4 %
Toronto	29,61 \$	-7 %	11,66 \$	41,27 \$	-11 %
Calgary	29,78 \$	-8 %	9,17 \$	38,95 \$	-6 %
Vancouver	26,13 \$	5 %	7,30 \$	33,43 \$	9 %

Source : Statistique Canada, *Statistiques des prix des immobilisations*.

²³ Les données de Statistique Canada sur les salaires syndicaux ne sont malheureusement pas mises à jour de façon systématique, même si elles sont publiées tous les trimestres. L'organisme semble en effet avoir de la difficulté à intégrer les dernières conventions signées. Par exemple, les salaires publiés pour septembre 2005 correspondent, en Ontario, à ceux de mai 2003 et non à ceux des nouvelles conventions, alors que celles du Québec sont adéquates. Pour éviter ces erreurs de mise à jour, nous utilisons ici dans les

Avec les données que nous avons, il est difficile, pour le moment, de reconstituer avec exactitude, à part pour l'Ontario, les montants versés par l'employeur aux fins des avantages sociaux et surtout des divers fonds. Mais on sait que dans les autres provinces, l'employeur paie tous les avantages sociaux (retraite et assurance), alors qu'au Québec, l'employé est aussi mis à contribution.

Le tableau suivant présente le détail des contributions horaires au Québec, à Toronto et à Ottawa en mai 2005 pour un charpentier-menuisier, d'après les dernières conventions collectives signées.²⁴ On constate que 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.

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 \$	- \$	- \$
Total	38,45 \$	44,08 \$	40,08 \$
Écart vs Québec		15 %	4 %
Déductions de l'employé			
Syndicat **	0,42 \$	1,17 \$	1,22 \$
Organismes (CCQ ou OCS)	0,24 \$	0,01 \$	0,01 \$
Avantages sociaux	1,70 \$	- \$	- \$
Total des déductions	2,36 \$	1,18 \$	1,23 \$
Salaire net	29,47 \$	32,16 \$	30,31 \$

* 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

comparaisons impliquant plusieurs provinces les données de mars 2005, soit celles qui précèdent la signature des toutes dernières conventions.

²⁴ En Ontario, parmi la vingtaine d'échelles salariales régionales qui s'appliquent aux charpentiers-menuisiers dans le secteur ICI, les salaires les plus faibles sont dans la région de Pembroke. Les salaires avec avantages y sont de 7 % inférieurs à ceux d'Ottawa, et de 3 % inférieurs à Montréal.

Comme le montre aussi le tableau, l'employeur ontarien verse également des contributions plus élevées pour la formation (45 ¢ l'heure 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 doit par contre verser 53 ¢ l'heure à Ottawa ou 1,85 \$ l'heure à Toronto 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, les primes de vacances sont de 8 % au Nouveau-Brunswick, de 10 % en Alberta et en Ontario, et de 12 % en Colombie-Britannique. On sait qu'au Québec, elles sont de 11,5 %. Dans les autres provinces, la période de vacances annuelles obligatoires du Québec n'existe pas et les primes sont directement versées sur la paie hebdomadaire du salarié, au lieu d'être retenues et versées deux fois l'an comme au Québec. À Toronto, la convention collective mentionne néanmoins l'existence d'un fonds de vacances, mais sans en préciser le mode de fonctionnement.

Mentionnons aussi les points suivants :

- Les conventions québécoises comprennent beaucoup de congés sociaux non rémunérés (mariage, décès, maternité, etc.), alors qu'il n'y a pas de telles dispositions ailleurs. Dans les autres provinces, certaines de ces dispositions se trouvent dans les normes du travail provinciales (les normes ontariennes prévoient par exemple 10 jours non payés pour des congés pour maladie, décès d'un proche, etc., dans les entreprises de 50 employés et plus).
- Les apprentis de première période sont payés davantage au Québec (60 % du salaire du compagnon au Québec vs 50 % en Ontario et en Alberta), et l'apprentissage est en général légèrement moins long (6 000 heures vs 7 200 en Ontario et 6 400 en Alberta), de sorte que le salaire de compagnon est atteint un peu plus rapidement au Québec.
- Toutes les conventions (sauf celles du Nouveau-Brunswick) prévoient, comme au Québec, des frais de déplacement calculés selon le kilométrage effectué passé un certain seuil, ainsi que des frais de pension. Les règles se ressemblent, quoiqu'elles sont difficiles à comparer explicitement, compte tenu des contextes géographiques différents.

Si on considère toutes les contributions salariales, l'employeur à Toronto doit rajouter 45 % au salaire de base d'un travailleur. C'est 40 % à Ottawa, comparativement à 35 % au Québec. Relativement au Québec, le coût horaire total d'un compagnon (coût découlant des conventions collectives) est ainsi de 15 % plus élevé à Toronto et de 4 % à Ottawa.

Sur le plan administratif, 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 pour lesquels il embauche. Au Québec, tous ces paiements sont centralisés à la CCQ, ce qui simplifie la tâche de l'employeur.

Les frais d'opération du régime de relations du travail, si on peut les appeler ainsi, semblent assez élevés dans les autres provinces. Par exemple, en Ontario, les cotisations syndicales sont près du triple de celles du Québec. Si on additionne les cotisations syndicales, les contributions aux associations patronales et aux organismes, on constate que la gestion du régime coûte 0,96 \$ l'heure au Québec, comparativement à environ 1,43 \$ à Toronto et 1,34 \$ à Ottawa. Même en incluant tous les revenus de la CCQ, notamment la tarification de certains services, les frais ne sont que de 1,02 \$ l'heure au Québec, en 2004.

2. Particularités chez les électriciens

La comparaison des conventions des charpentiers-menuisiers reflète assez bien l'ensemble des métiers. Cela se confirme si nous analysons les conventions du deuxième métier en importance, soit les électriciens, pour le Québec et l'Ontario. Relevons simplement quelques éléments nouveaux dans la convention ontarienne :

- S'il embauche moins de 20 salariés, l'employeur ontarien peut lui-même nommément requérir, parmi les électriciens syndiqués de la région, jusqu'à 50 % de sa main-d'œuvre, sans directement faire appel au bureau de placement syndical, auquel il doit requérir pour les autres employés. S'il en a 20 ou plus, 30 % pourront être engagés nommément et 20 % pourront aussi venir de l'extérieur.
- Lorsqu'un employeur a cinq compagnons, le cinquième doit être âgé de 50 ans ou plus.
- Tout travail en dehors des heures régulières est effectué à un taux de salaire majoré de 100 %.
- Lorsqu'un travail requiert quatre employés, un contremaître syndiqué est nommé parmi ceux-ci.

En ce qui concerne la rémunération, la convention ontarienne des électriciens contient plusieurs fonds particuliers comme un supplément à l'assurance-emploi (à Toronto), un fonds de stabilisation et une contribution pour les sports, les loisirs et les retraités. Les conditions de l'électricien d'Ottawa se rapprochent, davantage que le charpentier, de celles de Toronto.

Coût horaire d'un compagnon selon les conventions collectives

Électricien, mai 2005

Secteur institutionnel et commercial

Coût pour l'employeur	Québec	Toronto	Ottawa
Salaire de base	28,90 \$	32,62 \$	30,86 \$
Indemnité de vacances	3,32 \$	3,26 \$	3,09 \$
Avantages sociaux	5,65 \$	7,52 \$	8,01 \$
Supplément à l'assurance-emploi	- \$	0,15 \$	- \$
Autres versements aux syndicats	- \$	0,47 \$	0,71 \$
Association patronale *	0,06 \$	0,22 \$	0,26 \$
Organismes	0,24 \$	0,01 \$	0,01 \$
Formation	0,20 \$	0,22 \$	0,18 \$
Équipement de sécurité	0,45 \$	- \$	- \$
Fonds de stabilisation	- \$	0,50 \$	1,50 \$
Fonds de rattrage de marché	- \$	0,75 \$	- \$
Fonds d'indemnisation	0,02 \$	- \$	- \$
Fonds de promotion	- \$	0,12 \$	0,10 \$
Sports, loisirs et retraités	- \$	0,06 \$	- \$
Total	38,84 \$	45,90 \$	44,72 \$
Écart vs Québec		18 %	15 %

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

3. La construction résidentielle

Depuis 1995, la loi québécoise permet au secteur résidentiel de signer sa propre convention collective. Auparavant, il était certes possible de négocier des conditions particulières par secteur, mais comme la négociation était centralisée, elle se prêtait mal à une différenciation des conditions. Depuis 1999, une différenciation a commencé à se produire, en particulier dans la « construction résidentielle légère » (c'est-à-dire à structure de bois) :

- Les salaires sont maintenant inférieurs à ceux du secteur commercial et institutionnel ou à la « construction résidentielle lourde » (à structure d'acier ou de béton). En mai 2005, le compagnon charpentier-menuisier du résidentiel léger gagne par exemple 3,40 \$ de moins que celui dans le secteur institutionnel et commercial (28,55 \$), soit 11,9 % de moins.
- À la demande de l'employeur, et si le salarié l'accepte, les deux semaines de congés d'été peuvent être déplacées entre le 1^{er} juillet et la fin août.

- Le salarié a un droit de rappel pendant une période équivalant à la durée de son emploi chez le même employeur, jusqu'à concurrence de six mois (ou de neuf mois s'il a accumulé plus de 1 500 heures en trois ans pour cet employeur).
- Contrairement aux autres secteurs, la convention ne comprend pas de clauses particulières par métier.
- La journée normale de travail est de 10 heures dans tous les métiers (vs 8 heures, en règle générale, dans l'ICI).
- La semaine normale est de 40 heures, mais le salarié peut reprendre les heures perdues pour des raisons climatiques la semaine suivante, de manière à réaliser 80 heures régulières en deux semaines.
- Les heures supplémentaires sont rémunérées avec une majoration de 50 % et non de 100 %.
- Une réserve de 160 heures peut être accumulée et remboursée au salarié en temps ou en argent, à un taux de salaire normal, lors des périodes creuses.
- Les salaires de la convention sont considérés comme des minimums, ce qui laisse la possibilité à l'employeur de verser davantage à un salarié, s'il le désire.
- Depuis 1995, le Règlement sur la formation professionnelle prévoit dans le secteur résidentiel (qu'il soit lourd ou léger) un ratio d'un apprenti pour un compagnon, quel que soit le métier.

Notons que le secteur résidentiel lourd reste assez marginal, car il représente moins de 5 % des heures rapportées du secteur résidentiel et que les conditions de travail s'y distinguent maintenant à peine de celles des secteurs institutionnel et commercial.

Dans les autres provinces canadiennes, le secteur résidentiel serait le secteur le moins syndiqué. C'est un secteur où la présence de travailleurs autonomes est très significative. En Ontario, il semble par contre que le syndicalisme soit très bien implanté dans la construction en hauteur, à Toronto. Lors de la Conférence sur les relations du travail de l'Association canadienne de la construction (ACC), en 2002, un négociateur patronal du secteur résidentiel évaluait le taux de syndicalisation à 99 % dans le *high rise* à Toronto et de 70 % à 75 % dans le *low rise*. Comme Toronto regroupe 80 % de la construction d'appartements ou de condominiums en Ontario, cela signifierait qu'au moins les deux tiers de la construction d'appartements ou de condominiums sont syndiqués, en Ontario.

Voici quelques conditions de travail faisant partie de la convention collective signée entre la Residential Framing Contractor's Association of Metropolitan Toronto and Vicinity et l'Universal Workers Union (Laborer's International Union of North America (LIUNA)), local 183, convention qui couvre la construction d'immeubles de quatre étages et moins à Toronto :

- Une indemnité de congés de 10 % versée par l'employeur à l'employé, tous les trois mois.
- Un coût horaire total, pour un charpentier *framer*, de 34,98 \$ en mai 2002, soit 12,5 % de moins qu'un compagnon charpentier-menuisier dans le secteur ICI à Toronto et 3,3 % de plus qu'à Montréal.
- Un maximum de trois semaines de vacances par année, mais de huit semaines tous les trois ans, dont le calendrier est établi après entente entre l'employeur et l'employé.
- Une semaine normale de travail de 44 heures, soit 9 heures du lundi au jeudi et 8 heures le vendredi.
- Heures supplémentaires payées à taux de salaire majoré de 50 % ; le samedi est payé à un taux de salaire majoré de 50 %, mais peut l'être à un taux de salaire normal, si la température de la semaine n'a pas été clémente ; en principe, le dimanche n'est pas travaillé, mais est payé à temps un taux de salaire majoré de 100 % en cas d'urgence.
- Deux heures de préavis ou de salaire en cas de mise à pied.
- Un employeur pris trois fois en défaut de paiement à un fiduciaire pour un montant d'au moins 10 000 \$ doit verser 100 000 \$ au syndicat en guise de paiement de sécurité ; un comité bipartite décide ensuite de la marche à suivre ; le fonds peut être utilisé en cas de faillite de l'employeur.
- Le salaire à la pièce est permis. Les taux de salaires sont par exemple établis au pied carré et ils varient selon le type de maison, la surface de la maison et le type de travaux. Monter la structure d'un bungalow de 1 600 pieds carrés coûte par exemple 3,65 \$ du pied, soit 5 840 \$. Plus la maison est grande, moins le prix au pied carré est élevé. De plus, l'employeur verse des montants mensuels pour les avantages sociaux et les cotisations syndicales (environ 1 000 \$ par mois).

La convention collective des électriciens prévoit par ailleurs des horaires de travail différents dans le secteur résidentiel (à Toronto, huit heures par jour au lieu de sept heures et demie, avec une marge de manœuvre d'une heure quant aux heures de début et de fin de journée) et des règles différentes pour la nomination et la mise à pied des délégués syndicaux.

En somme, le secteur résidentiel en Ontario serait plus syndiqué qu'on a tendance à le croire et, comme au Québec, les conventions prévoient des règles particulières allant dans le sens d'une plus grande flexibilité.

TROISIÈME PARTIE

Étude comparative des coûts, de la productivité et d'autres caractéristiques

Les différents régimes de relations du travail en vigueur dans les provinces canadiennes apportent un encadrement plus ou moins centralisé des relations patronales-syndicales dans la construction. La centralisation est plus poussée au Québec. L'autre extrême est sans doute la Colombie-Britannique, qui semble avoir renoncé à tout encadrement particulier. Les différentes approches influent-elles sur les coûts de construction ? C'est ce que nous tenterons d'évaluer.

Le mode d'organisation des relations du travail peut en fait influencer sur divers aspects plus ou moins mesurables des coûts, par exemple

- les salaires horaires et les avantages sociaux ;
- la productivité ;
- les coûts reliés aux conflits de travail (retards dus aux grèves, aux conflits de juridiction) ;
- les frais de gestion des relations du travail (économies d'échelles réalisées dans la négociation des conventions collectives ou dans la gestion au jour le jour des griefs, des conflits de compétence, de l'inspection des chantiers, de l'embauche, etc.) ;
- les effets indirects (ou « externalités ») liés à la présence ou non d'avantages sociaux, de formation professionnelle ou de contrôle de la qualification assumés par l'industrie, que les régimes publics n'ont alors pas besoin d'assumer (un régime moins cher pour l'industrie n'est pas nécessairement moins cher pour la société) ;
- les pertes fiscales liées au travail au noir (un régime qui entraîne davantage de travail au noir a des coûts indirects pour la société).

Dans une récente comparaison internationale des régimes de relations du travail dans la construction²⁵, les professeurs Bosch et Philips soulignent les avantages de la présence d'institutions et de réglementation dans une industrie de la construction caractérisée par sa volatilité, présence qui permet de rencontrer les besoins à long terme de l'industrie en

²⁵ *Building Chaos: An International Comparison of Deregulation in the Construction Industry*, Gerhard Bosch et Peter Philips, éditeurs, Routledge Research Studies in Business Organization, Londres et New York, 2003.

contournant ce que les économistes appellent le problème du « cavalier seul ». Ce problème se produit lorsque l'intérêt immédiat de chaque agent économique va à l'encontre de la production d'un bien ou service public pourtant désirable. Dans la construction, puisque le travailleur risque de changer souvent d'employeur, sa formation peut en quelque sorte être considérée comme un bien public. Laissés à eux-mêmes, les entrepreneurs seraient trop orientés sur la concurrence à court terme, préférant attirer le travailleur formé par un autre employeur que d'investir eux-mêmes dans la formation d'un travailleur trop volatil. Laissée à elle-même, l'industrie de la construction serait donc peu portée sur la formation professionnelle, sur les innovations, ne se préoccuperait pas de la santé et sécurité des travailleurs ni de leur sécurité d'emploi. Elle serait conséquemment incapable de retenir la main-d'œuvre et n'assumerait pas les coûts à long terme de l'industrie.

Tentons d'évaluer dans quelle mesure la voie de la réglementation suivie par le Québec influe sur les coûts, la productivité et d'autres caractéristiques de l'industrie, comme la qualification professionnelle.

1. Comparaison des salaires syndicaux

On a vu que les conventions collectives ne sont pas foncièrement différentes, d'une province à l'autre. Qu'en est-il des salaires et avantages sociaux des travailleurs syndiqués ?

Le tableau de la page suivante résume la situation. On constate qu'en mars 2005, pour la moyenne des 16 métiers pour lesquels Statistique Canada publie des données, les salaires syndicaux de base sont à Montréal inférieurs de 2 % à ceux d'Ottawa ou de 8 % relativement à Toronto.²⁶ Si on inclut le montant des avantages sociaux (vacances, assurances, retraites, fonds, etc.), qui ont été augmentés dans les conventions collectives québécoises signées en 2004, Montréal se retrouve tout de même 9 % moins cher que Toronto et 4 % moins cher qu'Ottawa. En termes de rémunération globale, l'écart est particulièrement élevé chez les manœuvres, qui gagnent 19 % moins cher à Montréal qu'à Toronto, de même que les opérateurs d'équipements lourds (- 15 %) et les plombiers (- 14 %). Les plâtriers sont au contraire mieux traités à Montréal qu'à Toronto.

Par rapport aux autres villes canadiennes, en incluant également les avantages sociaux, il en coûte de 19 % à 27 % plus cher à Montréal qu'à Saint-John (T.-N.), Halifax, Saint-John (N.-B.) et Winnipeg. Montréal est aussi 3 % plus cher que Vancouver, mais 5 % moins cher que Calgary. (Il s'agit dans ce cas du salaire du secteur industriel.)

En somme, les salaires syndicaux moyens du Québec (taux de base moyen de 26,51 \$ et de 35,64 \$ avec avantages, pour un compagnon) 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. En Ontario, les salaires syndicaux

²⁶ Voir la note 23 sur le choix de la période de mars 2005.

peuvent varier de région en région. La différence entre Toronto et une ville de moindre envergure peut aller jusqu'à 5 \$ l'heure environ ou 12 %, de sorte que dans certaines villes ontariennes, le salaire peut être légèrement moins élevé qu'à Montréal.

Il est vrai aussi que seul le Québec possède une « prime d'industrie lourde » d'une demie à une heure par jour, dépendamment du métier, sur les chantiers de raffineries, d'usines chimiques, métallurgiques, de pâtes et papiers, etc. Cette prime rajoute donc 6,3 % (soit $0,5 \div 8$) à 12,5 % (soit $1 \div 8$) au salaire de base sur ces chantiers, ce qui sur les chantiers d'industrie lourde ramène les salaires québécois près des salaires de Toronto. Les conventions albertaines contiennent toutefois des grilles de salaire distinctes pour le secteur industriel, qui rajoutent de 5 % à 20 % au salaire du secteur commercial.

Taux de salaires syndicaux au Canada en mars 2005

Taux de base											Montréal vs	
	Saint John (T.-N.)	Halifax	Saint John (N.-B.)	Montréal	Ottawa	Toronto	Winnipeg	Calgary	Vancouver	Toronto	Ottawa	
Charpentier	19,50 \$	23,96 \$	20,75 \$	27,50 \$	27,76 \$	29,61 \$	24,07 \$	29,78 \$	26,13 \$	-7 %	-1 %	
Grutier	19,39 \$	21,52 \$	22,64 \$	26,63 \$	27,58 \$	29,18 \$	24,35 \$	30,70 \$	27,44 \$	-9 %	-3 %	
Cimentier-applicat	22,51 \$	18,54 \$	22,58 \$	26,69 \$	25,66 \$	30,29 \$	20,44 \$	30,25 \$	26,20 \$	-12 %	4 %	
Électricien	21,58 \$	24,23 \$	26,84 \$	27,84 \$	29,88 \$	30,82 \$	26,35 \$	32,22 \$	27,89 \$	-10 %	-7 %	
Manceuvre	16,33 \$	20,51 \$	17,69 \$	20,98 \$	23,98 \$	27,05 \$	18,29 \$	24,46 \$	23,92 \$	-22 %	-13 %	
Plombier	23,74 \$	27,66 \$	29,78 \$	28,84 \$	28,75 \$	30,45 \$	27,26 \$	32,07 \$	26,92 \$	-9 %	-3 %	
Ferrailleur	18,96 \$	21,91 \$	18,44 \$	28,12 \$	27,32 \$	28,01 \$	21,82 \$	24,65 \$	25,03 \$	0 %	3 %	
Monteur d'acier	20,12 \$	25,20 \$	23,40 \$	28,12 \$	29,47 \$	29,54 \$	25,25 \$	31,53 \$	25,03 \$	-5 %	-5 %	
Ferblantier	19,94 \$	25,65 \$	22,34 \$	27,84 \$	29,13 \$	28,87 \$	27,90 \$	25,44 \$	27,07 \$	-4 %	-4 %	
Opérateur d'équip	18,40 \$	21,13 \$	21,34 \$	24,99 \$	26,39 \$	28,06 \$	20,58 \$	29,03 \$	26,88 \$	-11 %	-5 %	
Briqueleur	22,51 \$	25,90 \$	22,58 \$	27,26 \$	32,06 \$	30,20 \$	24,10 \$	27,08 \$	25,74 \$	-10 %	-15 %	
Peintre	18,74 \$	21,34 \$	20,78 \$	25,92 \$	24,96 \$	28,35 \$	16,95 \$	28,21 \$	26,25 \$	-9 %	4 %	
Plâtrier	22,51 \$	15,00 \$	22,58 \$	26,54 \$	26,00 \$	27,93 \$	22,50 \$	30,25 \$	27,71 \$	-5 %	2 %	
Couvreur	16,28 \$	20,63 \$	18,91 \$	27,84 \$	24,18 \$	30,45 \$	22,15 \$	28,88 \$	23,95 \$	-9 %	15 %	
Conducteur de car	17,66 \$	20,22 \$	20,61 \$	22,23 \$	22,45 \$	23,54 \$	19,85 \$	29,19 \$	24,52 \$	-6 %	-1 %	
Calorifugeur	19,91 \$	25,67 \$	25,26 \$	27,84 \$	29,19 \$	30,89 \$	21,60 \$	31,10 \$	25,18 \$	-10 %	-5 %	
Moyenne	19,88 \$	22,44 \$	22,28 \$	26,51 \$	27,17 \$	28,95 \$	22,72 \$	29,05 \$	25,99 \$	-8 %	-2 %	
Mtl vs ville	33 %	18 %	19 %	0 %	-2 %	-8 %	17 %	-9 %	2 %			

Incluant les suppléments											Montréal vs	
	Saint John (T.-N.)	Halifax	Saint John (N.-B.)	Montréal	Ottawa	Toronto	Winnipeg	Calgary	Vancouver	Toronto	Ottawa	
Charpentier	27,84 \$	31,43 \$	27,17 \$	36,58 \$	38,10 \$	41,27 \$	29,39 \$	38,95 \$	33,43 \$	-11 %	-4 %	
Grutier	29,12 \$	30,88 \$	31,64 \$	35,55 \$	38,85 \$	40,66 \$	31,54 \$	40,27 \$	37,02 \$	-13 %	-8 %	
Cimentier-applicat	29,51 \$	20,12 \$	29,71 \$	35,72 \$	33,47 \$	37,33 \$	24,38 \$	38,23 \$	33,98 \$	-4 %	7 %	
Électricien	31,48 \$	35,95 \$	38,88 \$	38,02 \$	42,50 \$	43,66 \$	32,94 \$	41,68 \$	36,54 \$	-13 %	-11 %	
Manceuvre	21,73 \$	25,96 \$	22,76 \$	29,11 \$	31,24 \$	35,90 \$	22,46 \$	33,11 \$	31,96 \$	-19 %	-7 %	
Plombier	32,97 \$	37,33 \$	41,06 \$	37,20 \$	40,99 \$	43,49 \$	34,65 \$	42,66 \$	35,16 \$	-14 %	-9 %	
Ferrailleur	28,74 \$	28,97 \$	23,58 \$	37,80 \$	37,30 \$	38,21 \$	29,07 \$	31,37 \$	35,36 \$	-1 %	1 %	
Monteur d'acier	30,41 \$	33,40 \$	32,07 \$	37,85 \$	40,36 \$	40,36 \$	34,08 \$	40,58 \$	35,36 \$	-6 %	-6 %	
Ferblantier	29,34 \$	35,49 \$	26,54 \$	37,17 \$	40,73 \$	40,99 \$	31,75 \$	31,65 \$	35,73 \$	-9 %	-9 %	
Opérateur d'équip	28,00 \$	30,46 \$	30,16 \$	33,61 \$	37,54 \$	39,43 \$	27,39 \$	38,43 \$	36,40 \$	-15 %	-10 %	
Briqueleur	29,51 \$	33,68 \$	29,71 \$	36,31 \$	39,38 \$	41,11 \$	28,17 \$	34,29 \$	33,30 \$	-12 %	-8 %	
Peintre	24,82 \$	27,60 \$	27,06 \$	34,81 \$	32,93 \$	36,66 \$	18,64 \$	36,43 \$	33,91 \$	-5 %	6 %	
Plâtrier	29,51 \$	17,30 \$	29,71 \$	35,55 \$	35,16 \$	34,69 \$	25,37 \$	38,23 \$	33,57 \$	2 %	1 %	
Couvreur	19,35 \$	24,56 \$	23,10 \$	37,26 \$	32,43 \$	37,70 \$	25,66 \$	32,81 \$	32,25 \$	-1 %	15 %	
Conducteur de car	27,16 \$	29,48 \$	29,32 \$	30,52 \$	33,20 \$	34,45 \$	26,58 \$	38,81 \$	32,50 \$	-11 %	-8 %	
Calorifugeur	29,58 \$	35,65 \$	32,67 \$	37,16 \$	38,81 \$	40,68 \$	26,02 \$	39,91 \$	35,42 \$	-9 %	-4 %	
Moyenne	28,07 \$	29,89 \$	29,70 \$	35,64 \$	37,06 \$	39,16 \$	28,01 \$	37,34 \$	34,49 \$	-9 %	-4 %	
Mtl vs ville	27 %	19 %	20 %	0 %	-4 %	-9 %	27 %	-5 %	3 %			

2. Comparaison des salaires moyens

Comme la syndicalisation est moins forte ailleurs au Canada, on peut penser que les comparaisons de taux de salaires syndicaux ne reflètent qu'une partie de la réalité et que les taux de salaires moyens sont au Québec nettement supérieurs à ceux des autres provinces, moins syndiquées. Or, ce n'est pas le cas. Le tableau suivant présente les salaires moyens évalués par deux enquêtes de Statistique Canada, pour les employés de la construction. Dans le cas de l'Enquête sur la population active (EPA), il s'agit des salaires horaires moyens déclarés par les travailleurs eux-mêmes (excluant les travailleurs autonomes). Dans le cas de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), sans doute plus fiable, il s'agit de données sur les travailleurs à l'heure recueillies à partir des données administratives de Revenu Canada. Les deux enquêtes excluent malheureusement les avantages sociaux.

**Salaires horaires moyens des employés de la construction en 2004
(syndiqués et non syndiqués confondus)**

	Enquête sur la population active		Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures				
	Construction	Québec vs autre région	Construction	Québec vs autre région	Ensemble des industries	Québec vs autre région	Construction vs ensemble des industries
Canada	19,53 \$	0 %	21,70 \$	-7 %	17,79 \$	-6 %	22 %
Terre-Neuve et Labrador	15,27 \$	28 %	16,77 \$	20 %	16,73 \$	0 %	0 %
Île-du-Prince-Édouard	14,38 \$	36 %	n. d.	n. d.	14,21 \$	17 %	n. d.
Nouvelle-Écosse	15,87 \$	23 %	19,24 \$	5 %	16,09 \$	4 %	20 %
Nouveau-Brunswick	15,61 \$	25 %	17,93 \$	13 %	16,12 \$	3 %	11 %
Québec	19,58 \$		20,18 \$		16,67 \$		21 %
Ontario	20,36 \$	-4 %	23,34 \$	-14 %	18,83 \$	-11 %	24 %
Manitoba	16,69 \$	17 %	20,06 \$	1 %	16,14 \$	3 %	24 %
Saskatchewan	16,52 \$	19 %	19,79 \$	2 %	16,46 \$	1 %	20 %
Alberta	20,12 \$	-3 %	23,05 \$	-12 %	18,43 \$	-10 %	25 %
Colombie-Britannique	19,79 \$	-1 %	20,48 \$	-1 %	17,78 \$	-6 %	15 %

Source : Statistique Canada

Selon l'EPA, les salaires québécois de la construction sont égaux à la moyenne canadienne en 2004 et de 4 % inférieurs à l'Ontario, malgré un taux de syndicalisation plus élevé au Québec. Selon l'EERH, ils seraient même inférieurs de 7 % à la moyenne canadienne et de 14 % à l'Ontario. Comme le montre aussi le tableau, les salaires de la construction dépassent dans toutes les provinces le salaire moyen de l'ensemble des industries. Au Canada et au Québec, ils dépassent la moyenne de manière similaire, soit de 22 % et 21 % respectivement. En Ontario, les salaires de la construction dépassent la moyenne des industries de 24 %. Il n'apparaît donc pas que le taux de syndicalisation plus

élevé au Québec confère un avantage salarial inhabituel à l'ensemble des travailleurs de la construction.

Il n'existe malheureusement pas de données officielles sur les différences de salaires entre le secteur syndiqué et le secteur non syndiqué, au Canada. L'existence de telles données comporterait de toute manière un biais, dans la mesure où les travailleurs syndiqués peuvent être plus expérimentés, plus qualifiés, ou davantage actifs dans des métiers ou secteurs de toute manière mieux payés que les non-syndiqués. L'écart de salaire devrait alors être nuancé. Incidemment, dans une étude publiée en 2002 et portant sur l'année 1999, Statistique Canada évaluait à 15 % l'avantage salarial (avant avantages sociaux) des travailleurs syndiqués des métiers de la construction au Canada, relativement aux travailleurs non syndiqués des mêmes métiers, une fois prises en compte les caractéristiques personnelles (expérience, niveau d'études, etc.) et du milieu de travail (taille de l'entreprise, région).²⁷

3. L'avantage salarial de la construction à l'égard des autres industries

L'avantage salarial du travailleur de la construction, par rapport à d'autres secteurs (de 20 % à 25 %, comme on l'a vu), peut être interprété en partie comme normal, compte tenu des différences reliées à l'investissement requis en « capital humain » (éducation, apprentissage et expérience) ou aux conditions physiques et aux responsabilités. Selon la théorie du capital humain, il peut être interprété aussi comme une prime implicite de risque, qui compenserait d'une certaine manière pour l'instabilité et la saisonnalité de l'emploi, ainsi que les risques d'accident dans l'industrie de la construction.²⁸ Il serait par exemple normal que le salaire horaire d'un électricien de la construction soit supérieur à celui d'un électricien qui travaillerait à temps plein dans l'environnement protégé des éléments naturels et stables d'une usine au sein d'une entreprise manufacturière. Sinon, l'industrie de la construction aurait de la difficulté à recruter des électriciens qualifiés.

Or, il semble qu'une telle prime est inexistante, contrairement à ce que laissent croire les données usuelles diffusées sur les salaires, qui prêtent souvent à confusion. En effet, dans les autres secteurs, le salaire horaire officiel d'un travailleur est en général calculé par heure rémunérée, sans tenir compte du fait que plusieurs heures payées ne sont en fait pas travaillées. Le travailleur a par exemple droit à des jours de congés payés, des absences payées pour maladie ou obligations familiales. En général, au moins 10 % du temps est ainsi payé, mais en fait « chôme ». C'est ainsi que le salaire horaire réel d'un travailleur, par heure réellement travaillée, est plus élevé que celui auquel on fait habituellement référence. Dans la construction, le temps chôme n'est pas rémunéré, sinon que grâce à la prime de congés qui est versée pour chaque heure travaillée.

²⁷ FANG, Tony et VERMA, Anil, L'avantage salarial des travailleurs syndiqués, *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, septembre 2002.

²⁸ LÉTOURNEAU, Yves et RABEAU Yves, Évaluation de la prime salariale des travailleurs de la construction au Québec reliée à l'instabilité de l'industrie, *L'actualité économique*, vol. 67, n° 4, décembre 1991.

D'après l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), le salaire horaire d'un électricien d'entretien expérimenté (soit de niveau 2, c.-à-d. ayant complété son apprentissage) dans le secteur privé en dehors de la construction, à l'emploi d'une usine manufacturière, par exemple, est de 28,22 \$ en 2004, comparé à 31,04 \$ (incluant la prime de vacances) pour un compagnon, d'après les conventions collectives de la construction. Toutefois, l'électricien d'entretien a droit à différents congés payés, de sorte qu'il ne travaille que 83 % du temps pour lequel il est rémunéré, si bien que son salaire par heure réellement travaillée est de 34,04 \$. La différence de salaire s'inverse donc en faveur de l'électricien d'entretien. Si on ajoute les avantages sociaux, qui depuis les dernières conventions collectives de la construction apparaissent plus coûteux dans cette dernière, l'électricien de construction gagne en définitive presque le même salaire global que son homologue en usine. Donc, rien pour encourager un travailleur qui réussira difficilement à effectuer autant que les 1 700 heures réelles de travail par année de son homologue d'entretien, qui gagnera annuellement 58 000 \$ en salaire brut, selon l'ISQ. Il est vrai, par contre, que l'électricien de la construction peut réclamer sur certains chantiers une prime d'industrie lourde (une heure par jour, donc de 12,5 %), ce qui lui dégagerait un avantage salarial horaire de 8 % sur son homologue en usine. Mais cela ne lui confère pas davantage de stabilité d'emploi. Comme le quart des électriciens de la construction travaillent dans la construction industrielle, moins du quart sont donc dans l'industrie lourde.

Salaire horaire d'un électricien en 2004 au Québec

	Construction assujettie à la Loi R-20	Autres industries du secteur privé	Différence
	Compagnon	Électricien d'entretien, niveau 2 (apprentissage terminé)	
	Secteurs industriel et institutionnel/commercial		
Salaire horaire versé	31,04 \$	28,22 \$	2,82 \$
Pourcentage d'heures de présence relativement aux heures payées *	100 %	83 %	
Salaire rajusté par heure de présence	31,04 \$	34,04 \$	(3,00) \$
Pourcentage de rémunération indirecte **	36 %	24 %	
Rémunération horaire globale	42,19 \$	42,37 \$	(0,18) \$ -0,4 %

* En considérant les congés annuels ou fériés, congés parentaux, congés de maladie et congés sociaux.

** Inclut : régimes de retraite ou d'assurance, congés parentaux, RRQ, RAMQ, CSST et assurance-emploi.

Sources : Taux horaire suggéré par la corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et Enquête sur la rémunération globale en 2004 (Institut de la statistique du Québec)

4. Les coûts de construction au Canada

Les salaires ne constituent qu'une partie des coûts de construction. Selon le modèle intersectoriel de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ)²⁹, un investissement en construction comporte en moyenne 27 % en salaires directs de la main-d'œuvre de la construction, en incluant non seulement les métiers de la construction mais également tous les autres salariés (le personnel de bureau, par exemple). Si on ajoute les avantages sociaux et contributions supplémentaires de l'employeur, la part des coûts liés à la main-d'œuvre serait de l'ordre de 35 %. Une augmentation de 10 % des coûts salariaux entraîne donc une augmentation de 3,5 % du coût d'une maison. Les autres éléments influant sur le prix sont les matériaux, les frais administratifs et les profits.

Comparer les coûts de construction à travers le Canada n'est pas chose facile. Les produits de la construction ne sont pas homogènes. Chaque immeuble est différent, chaque maison a ses caractéristiques, de sorte qu'une comparaison de prix, ne serait-ce qu'au pied carré, entre un échantillon de différents immeubles construits n'indique pas nécessairement une différence de coûts, mais peut plutôt refléter des différences dans les caractéristiques ou dans la qualité. Il faut aussi savoir si le prix d'un immeuble particulier comprend le terrain, les infrastructures, les taxes, etc. Plusieurs indices de prix sont publiés par Statistique Canada (indice du prix des logements neufs, des appartements, du bâtiment non résidentiel, etc.), mais même si ces données permettent de vérifier l'évolution des prix dans le temps, jamais l'organisme ne publie de données sur la valeur même de l'immeuble.

Une source de données intéressante apparaît toutefois être les manuels d'estimation utilisés par les estimateurs de la construction pour préparer leurs devis. La référence dans ce domaine est RS Means, une firme américaine qui publie différents guides réputés. Pour des caractéristiques données, ces manuels permettent de calculer les quantités requises, les prix de chaque élément, incluant les coûts d'installation. Chaque estimateur peut ensuite faire ses propres ajustements. Un logiciel est accessible sur le site Internet de RS Means. Voici les résultats de simulations que nous avons effectuées.

²⁹ *Impact économique pour le Québec de dépenses d'investissements en construction d'un milliard de dollars*, Institut de la statistique du Québec, Octobre 2004.

Coûts de construction

	Magasin de détail		Immeuble à appartements en hauteur		Manufacture	
	100 000 pi ²	vs Mtl	100 000 pi ²	vs Mtl	100 000 pi ²	vs Mtl
Saint John (T.-N.)	5 393 000 \$	-8 %	9 254 000 \$	-8 %	4 876 000 \$	-8 %
Charlottetown	5 276 000 \$	-10 %	8 936 000 \$	-11 %	4 708 000 \$	-11 %
Halifax	5 480 000 \$	-6 %	9 403 000 \$	-6 %	4 955 000 \$	-6 %
Saint John (N.-B.)	5 399 000 \$	-7 %	9 264 000 \$	-7 %	4 882 000 \$	-7 %
Montréal	5 833 000 \$		10 010 000 \$		5 276 000 \$	
Ottawa	6 116 000 \$	5 %	10 498 000 \$	5 %	5 465 000 \$	4 %
Toronto	6 336 000 \$	9 %	10 794 000 \$	8 %	5 661 000 \$	7 %
Régina	5 359 000 \$	-8 %	9 075 000 \$	-9 %	4 782 000 \$	-9 %
Winnipeg	5 625 000 \$	-4 %	9 652 000 \$	-4 %	5 087 000 \$	-4 %
Calgary	6 018 000 \$	3 %	10 329 000 \$	3 %	5 377 000 \$	2 %
Vancouver	6 145 000 \$	5 %	10 548 000 \$	5 %	5 491 000 \$	4 %

Source : RS Means, Reed Construction Data.

On constate qu'invariablement, en vertu de tables comparatives de prix, de salaires et de productivité, les calculs de RS Means dérivent des coûts de construction moins élevés à Montréal qu'à Toronto, Ottawa, Calgary ou Vancouver, que ce soit pour 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.

Mais il s'agit ici de simulations. Sur le terrain, comme nous le mentionnions plus haut, la réalité est difficile à comparer, mais la vague de construction de grandes surfaces de détail au Canada aura au moins ce mérite : il n'y a rien qui ressemble le plus à un Wal-Mart ou à un Home Depot qu'un Wal-Mart et un Home Depot ! Le tableau de la page suivante montre ainsi une compilation de la valeur d'une quarantaine de magasins construits depuis 2000 par ces deux grandes chaînes au Québec et en Ontario, d'après un relevé de Reed Construction Data, qui tient à jour une banque de données sur les différents chantiers actifs au Canada. Les données peuvent bien sûr varier selon la qualité de l'information disponible et les particularités probables des différents sites, mais on constate tout de même que le prix au pied carré d'un Home Depot est en moyenne de 73,58 \$ en Ontario et de 60,80 \$ au Québec, soit 17 % moins élevé au Québec. Pour un Wal-Mart, c'est 85,05 \$ en Ontario et 61,81 \$ au Québec, soit 27 % de moins au Québec. Il est certes possible de trouver un magasin qui a coûté plus cher au Québec qu'en Ontario, pour des raisons peut-être liées à la qualité de l'information ou aux caractéristiques du projet, mais c'est loin d'être la règle.

Bien qu'imparfaites, les sources d'information vont tout de même toutes dans le même sens : les coûts de construction sont moins élevés au Québec qu'en Ontario.

Comparaison des coûts de construction au pied carré, Québec vs Ontario

		Année	Valeur du projet	Superficie en pi ²	\$/pi ²	Écart Q/O
Home Depot						
Ontario (10)	East York	2000	9 490 000 \$	130 000	73,00 \$	
	Cornwall	2004	6 000 000 \$	80 000	75,00 \$	
	Niagara Falls	2003	7 000 000 \$	95 000	73,68 \$	
	Orangeville	2003	6 000 000 \$	95 000	63,16 \$	
	Nepean	2004	7 400 000 \$	102 000	72,55 \$	
	Ottawa	2002	7 000 000 \$	95 000	73,68 \$	
	Bracebridge	2002	5 000 000 \$	65 000	76,92 \$	
	Cambridge	2003	8 000 000 \$	99 250	80,60 \$	
	Owen Sound	2001	8 000 000 \$	110 000	72,73 \$	
	Kitchener	2004	6 000 000 \$	80 538	74,50 \$	
	Moyenne				73,58 \$	
Québec (9)	Trois-rivières	2004	10 000 000 \$	103 983	96,17 \$	
	Montréal	2001	6 000 000 \$	116 000	51,72 \$	
	Montréal	2001	10 000 000 \$	116 000	86,21 \$	
	Saint-Bruno	2001	6 000 000 \$	116 000	51,72 \$	
	Anjou	2001	6 000 000 \$	116 000	51,72 \$	
	Sainte-Foy	2002	5 000 000 \$	95 000	52,63 \$	
	Québec	2002	5 000 000 \$	95 000	52,63 \$	
	Montréal	2001	6 000 000 \$	116 000	51,72 \$	
	Greenfield Park	2002	5 000 000 \$	95 000	52,63 \$	
	Moyenne				60,80 \$	-17 %
Wal-Mart						
Ontario (11)	Timmins	2004	19 000 000 \$	177 000	107,34 \$	
	Windsor	2001	9 500 000 \$	130 349	72,88 \$	
	Fort Érié	2002	8 000 000 \$	108 528	73,71 \$	
	Windsor	2003	13 000 000 \$	165 000	78,79 \$	
	Toronto	2004	14 000 000 \$	126 545	110,63 \$	
	Renfrew	2003	6 200 000 \$	85 000	72,94 \$	
	Milton	2004	14 000 000 \$	132 609	105,57 \$	
	Kitchener	2004	14 000 000 \$	132 550	105,62 \$	
	Smiths Falls	2003	6 000 000 \$	86 214	69,59 \$	
	Etobicoke	2003	9 000 000 \$	130 000	69,23 \$	
	Richmond Hill	2003	9 000 000 \$	130 000	69,23 \$	
	Moyenne				85,05 \$	
Québec (7)	Victoriaville	2002	9 000 000 \$	131 674	68,35 \$	
	Rivière-du-Loup	2001	4 000 000 \$	108 389	36,90 \$	
	Val-d'Or	2001	4 000 000 \$	107 268	37,29 \$	
	Sainte-Foy	2003	2 130 000 \$	31 000	68,71 \$	
	Shawinigan	2003	5 000 000 \$	108 000	46,30 \$	
	Drummondville	2004	15 000 000 \$	108 000	138,89 \$	
	Alma	2003	4 000 000 \$	110 411	36,23 \$	
	Moyenne				61,81 \$	-27 %

Source : Compilation CCQ. Projets mis en chantier d'après Reed construction Data (CanaData, Toronto, Ontario)

5. Comparaison de la productivité

Un constat maintes fois repris par le gouvernement et les économistes est que le Québec a d'importants retards à combler en matière de productivité. Par exemple, le ministère des Finances du Québec évalue que dans l'ensemble de l'économie, le Québec a une productivité inférieure de 9,3 % par rapport à l'Ontario et de 11,6 % inférieure aux États-Unis.³⁰ L'écart se serait accru depuis 20 ans, et diverses raisons sont invoquées par le ministère pour expliquer la mauvaise performance québécoise. Par exemple, le Québec investit moins en machines et en matériel, a une main-d'œuvre moins diplômée, qui participe moins à la formation continue. La province réalise aussi moins de dépenses en recherche et développement (R et D), utilise moins les technologies de l'information et de la communication (TIC) et possède moins d'entreprises de grande taille, plus productives. Ces raisons sont sensiblement les mêmes que celles invoquées par le docteur en économie Andrew Sharpe, du Centre d'étude des niveaux de vie, pour expliquer l'écart de 10 % à 20 % qu'il constate entre la productivité du Canada et celle des États-Unis.³¹

Mais qu'en est-il de l'industrie de la construction ? Au début 2003, le Conseil de la science et de la technologie publiait une intéressante étude sur le sujet.³² Selon le Conseil, l'industrie de la construction a beaucoup à faire, mais le phénomène ne serait pas que québécois. Les problèmes de productivité de la construction sont liés à la nature même de l'industrie. La construction est une industrie complexe. C'est une industrie morcelée en de multiples petites entreprises qui n'interagissent que le temps d'un chantier et qui sont trop fragmentées pour faire elles-mêmes beaucoup de recherche et de développement. Aussi, compte tenu du roulement élevé des entreprises et des travailleurs, l'expertise se perd rapidement. Il est facile de comprendre que l'organisation d'un chantier pose en soi tout un défi. Elle est décentralisée, la coordination est souvent informelle. Faire travailler ensemble architectes, ingénieurs, fournisseurs, entrepreneurs généraux, sous-traitants et salariés requiert de grands efforts de coordination. Il est fréquent de voir des retards s'accumuler sur les chantiers.

Les problèmes de coordination seraient donc, selon le Conseil, la principale cause de la relative stagnation de la productivité dans la construction. Quelques avenues se dessinent toutefois. La conception-construction (*design-build*), où une seule firme conçoit et s'occupe de la réalisation des travaux, ou bien le partenariat, où chaque intervenant est invité à des rencontres préparatoires et consulté en cours de projet, seraient des façons prometteuses de réduire les problèmes de coordination. Plus prometteuses à tout le moins que la construction en régime accéléré (*fast track*), selon laquelle le chantier démarre

³⁰ Ministère des Finances, « Productivité du travail au Québec : Une faible croissance nuit à la prospérité du Québec », *Analyse et conjoncture économiques*, 27 février 2004, p. 2.

³¹ SHARPE, Andrew, Pourquoi les Américains sont-ils plus productifs que les Canadiens ?, *l'Observateur international de la productivité*, numéro six, printemps 2003, p. 37.

³² Conseil de la science et de la technologie, *Bâtir et innover: tendances et défis dans le secteur du bâtiment*, Gouvernement du Québec, mars 2003.

avant même la finalisation des plans, qui aurait été un échec depuis son introduction dans les années 80.

D'après plusieurs études recensées par le Conseil, peu d'innovations majeures auraient été faites dans la construction depuis une vingtaine d'années. Plusieurs des innovations datent des années 60, et les principales innovations de la construction sont en fait le plus souvent redevables aux fournisseurs de matériaux (par exemple : portes et fenêtres préfabriquées, fermes de toit, placoplâtre, plomberie en PVC, etc.). Ces innovations réduisent le temps requis en chantier, mais ne signifient pas nécessairement que le travailleur de la construction est lui-même plus efficace sur les chantiers.

Par ailleurs, la qualification professionnelle joue aussi un rôle déterminant dans la productivité et, en cette matière, le Québec n'a pas à rougir selon le Conseil, qui note une grande synergie au Québec entre les différents acteurs de la formation professionnelle, synergie à laquelle n'est pas étrangère la réglementation québécoise. Le Conseil constate d'ailleurs que la productivité du secteur de la construction est supérieure au Québec, comparativement au reste du Canada.

En économie, la méthode habituelle de mesure de la productivité consiste à diviser la valeur de la production par une mesure des intrants, soit le travail ou le capital (la machinerie, par exemple). On parle alors de valeur ajoutée par travailleur, par heure travaillée, ou bien par 1 000 \$ de capital investi en équipement. Les calculs utilisent, dans tous les secteurs, des données économiques agrégées, qui se situent donc loin d'une mesure du temps que met par exemple un briqueteur-maçon pour mettre en place un nombre précis de briques. Or, selon les méthodes de mesure de la productivité utilisées, toutes les données convergent : la productivité est supérieure dans la construction au Québec, comparativement à celle de l'Ontario et à celle des États-Unis.

Selon Sharpe, en 2004, la valeur ajoutée par emploi dans la construction au Québec devançait le Canada de 21 % et l'Ontario de 26 %. Par heure travaillée, le Québec devance encore davantage le Canada (de 25 %) et l'Ontario (de 29 %), le travailleur québécois effectuant en moyenne moins d'heures de travail qu'ailleurs. Il ne semble pas que l'avance québécoise soit tant reliée à une plus grande productivité du capital (machinerie, installations), puisque la production par 1 000 \$ de capital est moindre que la moyenne canadienne (- 9 %), quoique plus élevée (+ 10 %) qu'en Ontario, l'Alberta devançant de loin les autres provinces à ce chapitre. Par contre, le Québec compterait 32 % plus de capital par travailleur (environ 34 000 \$) que la moyenne canadienne, et 14 % plus qu'en Ontario. L'avance du Québec pourrait donc s'expliquer au moins en partie par une plus grande intensité capitalistique.

Il reste que la construction n'est pas un secteur à haute intensité capitalistique. Au Canada, on y trouve environ 25 000 \$ de capital par travailleur, soit à peine plus que dans le commerce de détail. On trouve par contre en moyenne près de 100 000 \$ de capital par travailleur dans le secteur manufacturier (mais 300 000 \$ dans les pâtes et papiers), ou 400 000 \$ dans l'industrie primaire. Dans la construction, c'est donc la qualité de la main-d'œuvre et l'organisation du travail qui priment.

La productivité dans la construction en 2004

	PIB réel en \$ de 1997		par travailleur	Québec vs région	Stock de capital par travailleur (\$ de 1997)
	par heure travaillée	Québec vs région			
Canada	31,20 \$	25 %	61 605 \$	21 %	25 627 \$
Terre-Neuve et Labrador	27,68 \$	40 %	62 412 \$	19 %	29 597 \$
Île-du-Prince-Édouard	18,35 \$	112 %	38 488 \$	93 %	27 999 \$
Nouvelle-Écosse	23,57 \$	65 %	46 929 \$	58 %	21 726 \$
Nouveau-Brunswick	32,34 \$	20 %	66 635 \$	11 %	29 958 \$
Québec	38,86 \$		74 244 \$		33 863 \$
Ontario	30,11 \$	29 %	59 093 \$	26 %	29 690 \$
Manitoba	28,10 \$	38 %	55 645 \$	33 %	34 090 \$
Saskatchewan	31,49 \$	23 %	62 833 \$	18 %	26 821 \$
Alberta	31,30 \$	24 %	65 316 \$	14 %	13 066 \$
Colombie-Britannique	26,09 \$	49 %	49 390 \$	50 %	16 405 \$

Source : Centre for the Study of Living Standards (www.csls.ca/data)
sur la base des données de Statistique Canada.

Une autre étude, de Statistique Canada cette fois, utilisant une autre base de micro-données, arrive quant à elle à des résultats moins impressionnants pour les années 1996 et 1997, mais tout de même positifs pour le Québec. La productivité par travailleur de la construction du Québec devancerait celle au Canada de 6 % et en Ontario de 9 %.³³

Par ailleurs, Sharpe analyse la productivité au Canada et aux États-Unis. La construction est une des seules industries canadiennes plus productives que son équivalent américain : la productivité par travailleur de l'industrie canadienne de la construction est en 1999 de 14,5 % supérieure à celle des États-Unis.³⁴ Par déduction, on peut donc soutenir que si la productivité québécoise de la construction par travailleur est au minimum de 6 % supérieure à celle du Canada, elle est donc d'au moins 21 % à celle de nos voisins du sud.

La mesure de la productivité dans la construction est malheureusement encore très controversée, sur le plan méthodologique. On peut en effet avoir plusieurs réserves sur la fiabilité de ces données. Selon les statistiques utilisant ce genre de données, il n'y aurait pas eu de croissance de productivité dans la construction depuis le début des années 80. Des problèmes de mesure pourraient cependant expliquer en partie cette contre-performance. Contrairement à une usine, la construction ne fabrique pas des produits homogènes. Chaque chantier est particulier, de sorte qu'il n'est pas facile d'isoler les mouvements de prix de ceux dus à l'augmentation de la qualité. Ceci peut entraîner une

³³ Baldwin, J.R. et autres, *Différences de productivité entre les provinces*, Direction de l'analyse micro-économique, Statistique Canada, Décembre 2001, p. 7.

³⁴ *Op. cit.*, p. 30 et tableau 11 en annexe, p. 30.

sous-estimation de la croissance réelle de la productivité calculée selon les méthodes habituelles. Le travail au noir peut aussi venir fausser les résultats.³⁵

Ajoutons aussi que comme ces données utilisent la valeur de la production, et non des données réelles sur le nombre de briques posées par exemple par un travailleur ou le nombre de kilomètres d'asphalte couverts par une équipe de travailleurs, certains économistes n'hésiteront pas alors à soulever qu'en situation de monopole, le producteur peut contrôler les prix, donc augmenter en apparence sa productivité en valeur. La réglementation québécoise de la construction augmenterait le pouvoir des syndicats et créerait ainsi une quasi-situation de monopole, ce qui pourrait expliquer la plus grande productivité apparente de la construction québécoise. Mais ce raisonnement ne serait valide que dans la mesure où on pourrait démontrer que les prix sont plus élevés au Québec, ce qui est faux, comme nous l'avons démontré précédemment.

Enfin, un autre facteur positif mérite d'être mentionné, même si les chercheurs ne s'entendent pas tous à ce sujet. Le Conseil de la science et de la technologie ainsi que Sharpe mentionnent que selon des études américaines, la syndicalisation peut avoir un effet positif sur la productivité, car les syndiqués sont en général mieux formés, leur recrutement est mieux organisé et les employeurs sont poussés à être plus rigoureux dans leur planification. D'ailleurs, dans une étude publiée en 2003, le professeur d'économie Peter Philips compare les données de productivité des 50 États américains, où le taux de syndicalisation dans la construction varie de 2 % à 58 % - aux États-Unis, en moyenne 25 % des travailleurs de la construction sont syndiqués.³⁶ L'étude constate que la syndicalisation a un effet positif sur la productivité des travailleurs de la construction, car la présence de syndicats permet selon l'auteur une meilleure compétence des travailleurs. L'auteur relève qu'aux États-Unis, les employeurs syndiqués fournissent la plupart des participants aux programmes d'apprentissage, embauchent davantage de jeunes diplômés et ont moins de problèmes de recrutement. En somme, conclut M. Philips, la construction syndiquée permet une réelle prise en compte des besoins à long terme de l'industrie de la construction en assurant une main-d'œuvre plus stable et une relève compétente et en santé, ce que le marché non syndiqué n'arrive pas à faire.

D'autres études américaines intéressantes montrent que l'offre d'apprentis est meilleure dans les États où existe une réglementation des salaires³⁷ et que le nombre d'heures de travail requis pour construire un mille de route est de 32 % moins élevé dans les États où les taux de salaires de la construction sont élevés, si bien que le coût total moyen du mille est de 3 % inférieur dans ces États à ceux des États à faibles salaires.³⁸

En résumé, plusieurs études et recherches concluent que la productivité dans l'industrie de la construction au Québec surpasse celle de ses voisins canadiens ou américains. Il

³⁵ Andrew Sharpe, « Tendances de la productivité dans le secteur de la construction au Canada : le décalage des progrès techniques, *l'Observateur international de la productivité*, numéro trois, automne 2001, p. 63.

³⁶ *Building Chaos: An International Comparison of Deregulation in the Construction Industry*, Gerhard Bosch et Peter Philips, éditeurs, Routledge Research Studies in Business Organization, Londres et New York, 2003.

³⁷ Cihan Bilginsoy, *Wage Regulation and Training: The Impact of State Prevailing Wage Laws on Apprenticeship*, Department of Economics, University of Utah, mai 2003.

³⁸ Construction Labor Research Council, *Wages, Productivity and Highway construction Costs*, mars 2004.

ressort également de ces études que le régime particulier de relations du travail dans la construction au Québec a sûrement contribué à l'établissement de ce constat, ne serait-ce que par le développement d'une main-d'œuvre qualifiée.

6. Formation et qualification professionnelles

On a déjà fait état plus haut de l'avantage québécois, en termes d'organisation de la formation professionnelle, le régime de relations du travail favorisant une plus grande synergie entre les différents intervenants. Mais cette synergie est relativement nouvelle, puisque ce n'est que depuis 1987 que les parties patronales et syndicales de la construction ont récupéré un rôle clé dans l'organisation de la formation.

La qualification professionnelle obligatoire est par contre en place depuis des décennies, et couvre actuellement 26 métiers. Les autres provinces possèdent certes toutes des régimes d'apprentissage et de qualification pour les métiers de la construction, mais leur couverture est limitée en général à une vingtaine de métiers, dont seulement cinq métiers environ où un certificat de compagnon est obligatoire, la qualification dans le reste des métiers demeurant facultative. L'Alberta est la plus exigeante, avec neuf métiers obligatoires. Terre-Neuve n'en a qu'un seul, l'Ontario six.

L'obligation de s'inscrire à l'apprentissage et d'obtenir une qualification de compagnon au Québec, dans la construction assujettie à la Loi R-20, fait évidemment en sorte que la province compte pour une proportion importante des travailleurs qui obtiennent le statut de compagnon chaque année au Canada. Bien que les données canadiennes sur le sujet soient à prendre avec réserve, celles existantes montrent que le Québec accapare la moitié des complétions de l'apprentissage en 2003, donc des admissions au statut de compagnon, dans les métiers dits du bâtiment (charpenterie, carrelage, etc.). Dans les métiers de l'électricité et de l'électronique, la part du Québec est par contre plus normale, à 22 %, sans doute parce que pratiquement toutes les provinces exigent le certificat d'électricien.

Certificats de qualification facultatifs (F) ou obligatoires (O) au Canada

	T.-N.	N.-É.	I.-P.-É	N.-B.	QC	ON	MA	SK	AB	C.-B. **
Briqueteur-maçon	F	O	F	O	O	F	F	F	F	F
Calorifugeur	F	F	F	F	O			F	F	F
Carreleur		F	F		O			F	F	F
Charpentier	F	F	F	F	O	F	F	F	F	F
Chaudronnier	F	F	F	F	O	F	F	F	O	F
Cimentier-applicateur	F	F	F	F	O	F		F	F	F
Couvreur	F	F	F	F	O	F	F	F	F	O
Électricien	O	O	O	O	O	O	F	O	O	O
Ferblantier	F	F	F	F	O	O	F	O	O	O
Ferrailleur					O	F		F		
Frigoriste	F	O	F	O	O	O	O	O	O	O
Grutier ***	F	O	F	F	O*	O	O	F	O	F
Mécan. ascenseur					O	O*			O	F
Mécan. chantier	F	F	F	F	O	F	F	F	F	F
Mécan. mach. lourdes	F	F	F	F	O	F	F	F	O	F
Mécan. prot. incendie	F	O	F	O	O	F	O	F	F	O
Monteur acier struct.	F	F	F	F	O	F	F	F	O	F
Monteur vitrier	F	F	F	F	O	F	F	F	F	F
Op. équip. lourd	F				O*					
Op. pelles mécaniques					O*					
Peintre	F	F	F	F	O	F	F	F	F	F
Plâtrier					O	F		F		F
Poseur syst. Intérieurs	F	F	F	F	O	F	F	F	F	F
Poseur rev. souple	F	F	F	F	O	F		F	F	F
Serrurier en bâtiment					O*					
Tuyauteur (plombier)	F	O	O	O	O	O	F	O	O	O
Nombre de										
certificats facultatifs	19	14	18	14	0	15	13	18	12	16
certificats obligatoires	1	6	2	5	26	6	3	4	9	6
certificats non disponibles	6	6	6	7	0	5	10	4	5	4

D'après le Tableau Ellis (T.-N. et C.-B. en date de 2001 et les autres provinces en date de 2004) et selon autres sources, s'il y a un astérisque.

** Le système d'apprentissage obligatoire a été aboli depuis lors.

*** Pour l'un ou l'autre des types de grues.

Proportion du Québec dans le nombre d'apprentis complétant l'apprentissage au Canada

	Métiers du bâtiment	Électricité et électronique
1991	44,3 %	21,5 %
1992	39,4 %	19,6 %
1993	30,5 %	16,1 %
1994	21,1 %	14,9 %
1995	26,5 %	11,6 %
1996	22,1 %	18,9 %
1997	26,7 %	19,1 %
1998	36,1 %	24,0 %
1999	39,7 %	18,3 %
2000	41,7 %	21,9 %
2001	43,3 %	22,4 %
2002	42,3 %	21,8 %
2003	52,2 %	21,5 %

Source : Statistique Canada.

D'un autre côté, bien que le Québec soit doté d'un régime obligatoire de qualification et bien que depuis une quinzaine d'années, d'importants progrès y aient été faits en matière de formation professionnelle, la province ne devance 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 de 2001, 26 % des travailleurs ont un certificat ou diplôme d'une école de métiers, soit le même pourcentage que la moyenne canadienne. Six provinces, réparties aux deux bouts du Canada, ont des taux supérieurs, allant jusqu'à 36 % à Terre-Neuve. Le Québec se compare en 2001 au Nouveau-Brunswick et devance toutefois l'Ontario, la province qui présente le moins de diplômés d'écoles de métiers (23 %). L'Ontario compte cependant davantage de personnes ayant une formation post secondaire partielle ou complète (24 %, comparativement à 18 % au Québec).

Le Québec a toutefois fait des gains depuis 1996 : il comptait alors aussi seulement 23 % de diplômés d'écoles de métiers.

Population active dans la construction en 2001, selon le plus haut niveau de scolarité atteint

	Niveau inférieur au certificat d'études secondaires	Certificat d'études secondaires seulement	Formation postsecondaire partielle	Certificat ou diplôme d'une école de métiers	Certificat ou diplôme collégial	Autres	Total
Canada	29 %	15 %	11 %	26 %	12 %	6 %	100 %
Terre-Neuve et Labrador	34 %	10 %	6 %	36 %	11 %	3 %	100 %
Île-du-Prince-Édouard	38 %	12 %	9 %	28 %	9 %	4 %	100 %
Nouvelle-Écosse	30 %	9 %	9 %	33 %	13 %	6 %	100 %
Nouveau-Brunswick	33 %	16 %	8 %	26 %	12 %	5 %	100 %
Québec	31 %	19 %	7 %	26 %	11 %	6 %	100 %
Ontario	30 %	16 %	11 %	23 %	13 %	7 %	100 %
Manitoba	37 %	13 %	11 %	25 %	9 %	5 %	100 %
Saskatchewan	33 %	12 %	12 %	31 %	8 %	4 %	100 %
Alberta	28 %	12 %	13 %	29 %	12 %	5 %	100 %
Colombie-Britannique	25 %	13 %	12 %	29 %	13 %	7 %	100 %

Source : Statistique Canada. Recensement de 2001.

La scolarisation de la main-d'œuvre québécoise de la construction ne semble donc pas en avance au Québec sur celle du reste du Canada, mais elle rattrape son retard. Jusqu'à récemment, la qualification obligatoire exigée au Québec a, en fait, davantage reposé sur la formation en chantier que sur la formation scolaire. Certes, les autres provinces demandent dans peu de métiers une qualification obligatoire, mais, par contre, la formation scolaire aurait une plus longue tradition et serait par conséquent assez bien implantée. En fait, dans les autres provinces, la formation est le plus souvent effectuée dans le cadre de congés pour études donnés à des travailleurs ayant déjà commencé leur apprentissage en chantier. C'est donc ainsi que les écoles de métiers ailleurs au Canada recrutent surtout leurs élèves, ce qui peut expliquer des taux de diplômés somme toute comparables, sinon meilleurs qu'au Québec, lorsque l'on regarde la main-d'œuvre actuellement en place. Au Québec, ce n'est que depuis une quinzaine d'années que la formation scolaire a été relancée, l'apprentissage se faisant auparavant surtout sur le tas, d'où le faible nombre de diplômés dans le « stock » actuel de travailleurs.

Le Québec se distingue par l'accent qu'il met sur une formation initiale élaborée, préalable à l'entrée sur un chantier, au lieu de l'alternance chantier/école que privilégient la plupart des autres provinces, quoique les nouvelles exigences québécoises relatives aux apprentis non diplômés (soit « l'article 7 ») introduisent maintenant une forme d'alternance similaire.

Si on compare les provinces, les deux systèmes, soit la formation initiale ou l'alternance chantier/école, semblent quelque peu diverger en termes d'exigences d'heures requises en classe et en chantier, mais pas énormément. Chez les charpentiers-menuisiers, par exemple, le Québec exige moins de temps pour se qualifier (6 000 heures) qu'en moyenne au Canada (7 000). Il insiste par contre davantage sur la formation scolaire (1 350 heures

au lieu de 950, en moyenne, mais le plus souvent 600 à 700). Reste donc 4 650 heures à faire en chantier au Québec, comparativement à une moyenne de 6 000 ailleurs, où l'apprentissage est dans tous les cas facultatif pour les charpentiers. Chez les électriciens, l'apprentissage est obligatoire partout, sauf au Manitoba, mais les exigences d'apprentissage et de formation sont assez variables entre les provinces. Le Québec est dans la moyenne, avec ses 8 000 heures totales requises, dont 1 350 heures de formation scolaire qui peuvent aussi être déduites des heures d'apprentissage requises.

Modalités d'apprentissage chez les charpentier-menuisiers et les électriciens

	Obligatoire (O) ou facultatif (F)	Heures totales requises	Formation scolaire		Solde des heures en chantier
			Type	Heures	
Charpentier-menuisier					
Canada (moyenne)		7 012		957	6 055
Terre-Neuve et Labrador	F	7 200	individuelle	1 635	5 565
Île-du-Prince-Édouard	F	8 000	individuelle	600	7 400
Nouvelle-Écosse	F	8 000	individuelle	600	7 400
Nouveau-Brunswick	F	7 200	congé d'études	810	6 390
Québec	O	6 000	individuelle	1 350	4 650
Ontario	F	7 200	congé d'études	720	6 480
Manitoba	F	7 200	congé d'études	1 124	6 076
Saskatchewan	F	7 200	congé d'études	1 052	6 148
Alberta	F	6 400	les deux	960	5 440
Colombie-Britannique	F	5 720	congé d'études	720	5 000
Électricien					
Canada (moyenne)		8 136		1 132	7 004
Terre-Neuve-et-Labrador	O	7 200	individuelle	2 100	5 100
Île-du-Prince-Édouard	O	8 000	individuelle	800	7 200
Nouvelle-Écosse	O	8 000	individuelle	810	7 190
Nouveau-Brunswick	O	10 800	congé d'études	930	9 870
Québec	O	8 000	individuelle	1 350	6 650
Ontario	O	10 800	les deux	840	9 960
Manitoba	F	7 200	congé d'études	1 210	5 990
Saskatchewan	O	7 200	les deux	997	6 203
Alberta	O	6 960	les deux	1 080	5 880
Colombie-Britannique	O	7 200	congé d'études	1 200	6 000

Sources : CCQ et Tableau Ellis.

En somme, un compagnon qualifié québécois équivaut sans doute à un compagnon qualifié des autres provinces. Mais il y a probablement relativement davantage de compagnons au Québec qu'ailleurs au Canada, ne serait-ce qu'en vertu du régime

obligatoire d'apprentissage. Malheureusement, il n'existe pas de données sur le nombre de compagnons dans les autres provinces.

7. La sécurité d'emploi

Nous avons mentionné plus haut que l'industrie de la construction, laissée à elle-même, risque de négliger la formation professionnelle et la sécurité d'emploi des travailleurs. En découleraient des difficultés à retenir sa main-d'œuvre et à assumer les coûts à long terme de l'industrie. Mais « plus le secteur de la construction tend à améliorer la situation des travailleurs sur le plan des salaires, de la stabilité en emploi, des avantages sociaux, des conditions de travail, etc., plus on observe une capacité de rétention de la main-d'œuvre.³⁹ » On peut donc penser qu'un des principaux effets du régime québécois serait donc d'assurer une certaine sécurité d'emploi aux travailleurs au sein de l'industrie. Mais le fait-il ?

Le roulement de main-d'œuvre implique des coûts considérables pour les employeurs et pour la société, s'il se traduit par la perte de compétences, ce qui se produirait par exemple si les médecins formés au Québec quittaient en plus grand nombre vers les autres provinces ou abandonnaient la pratique. Le régime québécois de relations du travail dans la construction devrait en principe limiter ce roulement en imposant des barrières à l'entrée de nouveaux travailleurs. Il ne permet par exemple l'entrée d'apprentis non diplômés ou de manœuvres que lorsqu'une pénurie est observée chez les détenteurs en place de certificats de compétence. Il donne aussi aux travailleurs en place des conditions de travail relativement intéressantes, avec avantages sociaux, et favorise donc leur maintien au sein de l'industrie. Il favorise en parallèle la mobilité des travailleurs entre les différents entrepreneurs de la construction, en assurant notamment le maintien des conditions de travail, l'universalité des avantages sociaux, ou en rassurant les autres employeurs de la valeur de sa qualification, au moyen du certificat de compétence. L'industrie peut être vue au Québec comme un seul et même employeur et, dit-on souvent, la CCQ y agit comme une direction des ressources humaines, rôle qui dans les autres provinces est rempli par les syndicats lorsque la main-d'œuvre est syndiquée.

Tentons de vérifier si le régime a cet effet bénéfique de réduire le roulement des travailleurs en leur donnant une certaine sécurité d'emploi. Vérifions d'abord si le régime se traduit par une amélioration du volume de travail de chaque individu. Si on examine le nombre moyen de semaines travaillées par travailleur, les données comparatives canadiennes ne montrent pas d'effet notable. D'après le recensement de 2001, les travailleurs des métiers de la construction travaillaient en moyenne 38,5 semaines au Québec, en 2002, comparativement à une moyenne de 40,5 au Canada. L'Ontario (42,6 semaines) et l'Alberta (42,8) devançaient nettement le Québec à ce chapitre. Pour

³⁹ CHAREST, Jean, *La mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec : facteurs empiriques quant aux départs de la main-d'œuvre* (document produit pour la CCQ), École des relations industrielles, Université de Montréal, p. 11.

l'ensemble des activités économiques, le Québec se situe pourtant dans la moyenne canadienne. Mais il est possible que la saisonnalité des travaux de construction varie selon la province et qu'il soit difficile de tirer une conclusion à partir de cet indicateur. Plus on se déplace vers l'est, moins le nombre moyen de semaines travaillées est élevé.

Nombre moyen de semaines travaillées en 2000

	Métiers de la construction	Ensemble des travailleurs	Construction vs ensemble
Canada	40,5	43,0	94 %
Terre-Neuve et Labrador	29,1	36,4	80 %
Île-du-Prince-Édouard	38,2	38,3	100 %
Nouvelle-Écosse	38,3	41,5	92 %
Nouveau-Brunswick	35,9	40,2	89 %
Québec	38,5	42,9	90 %
Ontario	42,6	43,8	97 %
Manitoba	38,8	42,8	91 %
Saskatchewan	40,6	43,7	93 %
Alberta	42,8	43,3	99 %
Colombie-Britannique	39,9	42,2	95 %

Source : Statistique Canada. Recensement de 2001.

D'un autre côté, l'industrie québécoise de la construction, prise dans son ensemble, conserve davantage ses travailleurs. Une proportion de 22,7 % des travailleurs de 1998 avait quitté l'industrie en 1999, comparativement à 24,5 % au Canada. L'Ontario (19,7 %) devance toutefois le Québec. Mais l'avantage de ces deux provinces est peut-être simplement dû à la taille de leur secteur de la construction, qui permettrait davantage au travailleur d'y rester.

Proportion de salariés ayant quitté l'industrie de la construction en 1999

Province	En pourcentage de l'emploi salarié total du secteur
Québec	22,7
Nouveau-Brunswick	32,0
Ontario	19,7
Alberta	29,6
Colombie-Britannique	27,5
Ensemble du Canada	24,5

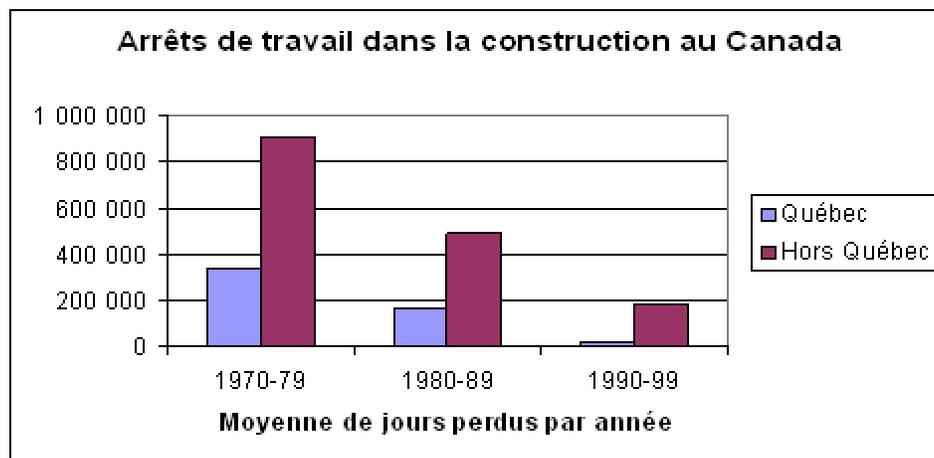
Source : FDLMO, Statistique Canada, *Compilation spéciale*.
CHAREST, Jean, *op. cit.*, p. 21.

Mais si on prend toutefois les seuls travailleurs soumis à la Loi R-20, on constate, d'après les données de la CCQ, que seulement 13 % de ceux de 1998 n'étaient plus des salariés couverts, en 1999. De plus, un récent sondage de la CCQ laisse à penser que 20 % de ceux-ci continuent à travailler dans la construction, mais comme entrepreneurs, comme travailleurs dans la rénovation, etc. C'est donc dire qu'à peine 10 % des travailleurs couverts seraient réellement partis de l'industrie.

Il n'est pas aisé de conclure avec ces seuls indicateurs. Mais les résultats suggèrent que si le régime québécois ne semble pas sensiblement améliorer la prestation 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.

8. Les arrêts de travail dans la construction

Une façon de prendre le pouls des relations du travail est d'examiner les statistiques sur les arrêts de travail. Force est de constater que la situation a bien changé depuis 30 ans, que ce soit au Québec ou dans les autres provinces. Comme le montre le graphique sur le nombre de jours perdus à la suite d'arrêts du travail, le Québec mais aussi le reste du Canada ont connu des années 70 très turbulentes. Quelques sursauts sont ensuite survenus dans les années 80 dans les autres provinces et au Québec, mais on ne compte pratiquement plus d'arrêts du travail depuis le début des années 90. La dernière année où le Canada a connu plus de un million de jours perdus dans la construction est 1990. Le dernier arrêt d'une certaine importance a touché l'Ontario en 1998. Aucune grève n'a été recensée dans la construction nulle part au Canada, en 2003, mais l'Ontario et le Manitoba ont été touchés par quelques arrêts de travail en 2004.



Champion des conflits de travail dans la construction durant les années 70, le Québec se compare maintenant aux autres provinces à ce chapitre, en dépit d'un taux de syndicalisation plus élevé. Mais l'amélioration a été plus spectaculaire au Québec que dans l'ensemble du Canada.

Il demeure qu'à cause de la législation québécoise plus centralisatrice, les arrêts de travail touchent en général plus de travailleurs à la fois au Québec, mais les conflits durent par contre moins longtemps que dans les autres provinces. De 1991 à 2004, seulement 31 500 travailleurs québécois de la construction ont été touchés par des arrêts de travail et, en moyenne ces travailleurs ont perdu six jours de travail, comparativement à une moyenne de douze jours ailleurs au Canada. Le nombre total de jours perdus au Québec (177 000) correspond en somme à 17 % des jours perdus dans la construction au Canada (1 057 980), ce qui est conforme à la proportion québécoise de l'emploi dans la construction mais la moitié moins que la part québécoise de l'emploi syndiqué. L'Ontario a, quant à elle, plus que sa part de jours perdus depuis 1991, mais cela est essentiellement dû aux grèves qui ont touché le secteur résidentiel en 1998 et qui ont d'ailleurs amené des changements législatifs.

Incidence des arrêts du travail dans la construction de 1991 à 2004 *

	Travailleurs touchés	Jours perdus par travailleur touché	Jours perdus	Part	Emploi en 2004	Part
Canada	87 983	12	1 057 980	100,0 %	952 800	100,0 %
Nouvelle-Écosse	1 374	3	3 970	0,4 %	28 100	2,9 %
Nouveau-Brunswick	422	4	1 770	0,2 %	18 900	2,0 %
Québec	31 495	6	177 000	16,7 %	166 500	17,5 %
Ontario	48 534	17	822 950	77,8 %	368 500	38,7 %
Alberta	580	35	20 330	1,9 %	161 100	16,9 %
Colombie-Britannique	691	15	10 110	1,0 %	141 700	14,9 %
Autres provinces	4 887	4	21 850	2,1 %	68 000	7,1 %

* L'année 1990 est la dernière où les arrêts de travail ont dépassé le million de jours perdus au Canada.

Source : Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada (Enquête sur la population active).

L'industrie de la construction est donc maintenant devenue une industrie paisible, ici comme ailleurs au Canada. Puisque les changements législatifs se produisent souvent à la suite de grands conflits de travail, on peut penser que les lois provinciales subissent actuellement moins de pressions au changement de la part de l'industrie de la construction.

9. Le travail au noir

Les économistes relient souvent l'importance du travail au noir à l'excès de réglementation. Le travail au noir serait une manière de contourner les trop nombreuses règles et agirait en quelque sorte comme une saine soupape. C'est ainsi que la réglementation québécoise de la construction est vue, par plusieurs, comme étant à la source du travail au noir dans la construction au Québec. Ce point de vue néglige le fait que le travail au noir est de toute manière très présent dans la construction, pas seulement au Québec. La nature même de l'industrie – les échanges qui se font ailleurs que dans des places d'affaires officielles, les fortes sommes en jeu, la facilité de création d'entreprises, la forte concurrence, le taux de chômage souvent élevé, etc. – favorise le travail au noir.

On peut au contraire penser que compte tenu d'un travail au noir endémique, la réglementation est davantage une manière de contrer le travail au noir dans la construction qu'une cause du phénomène. La rénovation résidentielle, pourtant non assujettie à la Loi R-20, n'est-elle pas davantage touchée par le travail au noir au Québec ?

Il ne semble pas exister de documentation sur l'importance du travail au noir dans les différentes provinces canadiennes dans le secteur de la construction, sinon en Ontario. L'Ontario Construction Secretariat (OCS) évalue à 19 % la part des revenus au noir dans la construction en Ontario entre 1998 et 2001: 28 % dans le résidentiel et 9 % dans le non-résidentiel.

Underground Income in Ontario's Construction Industry (in billions)
(Best Estimate Scenario)

Type of Construction	Income (1998-2000 Annual Average)	Underground Income (Best Estimate)	% Income in Underground Economy
Residential	\$6.8	\$1.9	28%
Non-Residential	\$5.5	\$0.5	9%
Total	\$12.3	\$2.4	19%

Source: Ontario Construction Secretariat, Estimates of Revenue Losses to Governments as a result of Underground Practices in the Ontario Construction Industry, August 2001.

À la vue de ces chiffres, le travail au noir n'apparaît pas inférieur en Ontario, comparativement au Québec. Le ministère des Finances du Québec l'évalue en effet à 14 % en 2002 dans la construction.⁴⁰ Selon l'OCS, le travail noir prend le plus souvent la

⁴⁰ Ministère des Finances du Québec, « L'évasion fiscale au Québec, source et ampleur », *Études économiques, fiscales et budgétaires*, 22 avril 2005.

forme de paiement *cash* dans la rénovation résidentielle, mais ce n'est pas le cas des autres secteurs, où il serait plutôt le fait de travailleurs se prétendant faussement des travailleurs autonomes. Cela permettrait à leurs employeurs de réduire leurs coûts de 50 % en omettant, par exemple, les contributions à l'assurance-emploi, aux régimes de rentes, aux caisses d'assurance contre les accidents du travail, ainsi que le paiement des congés fériés et des vacances. Comme on l'a vu au premier chapitre, les travailleurs indépendants (sans employés) comptent pour 21 % de l'emploi en Ontario, comparativement à 15 % au Québec.

L'OCS réclame un resserrement de l'application des règles sur les accidents du travail, un système de justes salaires pour les travaux publics, davantage d'inspection, l'enregistrement des employeurs et des employés, davantage de certification obligatoire pour les métiers de la construction, la déclaration obligatoire des contrats, etc. C'est donc plutôt par un resserrement de la réglementation, et non un allègement, que passerait la lutte au travail au noir en Ontario.

CONCLUSION

Les classements qualitatifs sont à la mode : les pays où il fait le mieux vivre, les métropoles où le coût de la vie est le moins cher, les villes les plus compétitives pour attirer les investissements, les meilleures écoles, les pays les plus taxés, les plus réglementés, ou bien où le secteur public est le plus imposant, les entreprises dont les employés sont les plus satisfaits, etc. Plusieurs organismes publient ce genre de classements souvent simplistes. Dans cette veine, en conclusion du présent document, il est bien tentant de répondre à la question suivante : le Québec est-il la meilleure province pour construire ?

On l'aura constaté, le Québec se situe sans l'ombre d'un doute bon premier au classement de la réglementation dans la construction au Canada. Comme certains économistes donnent en général une mauvaise note à la réglementation, ils n'hésitent alors pas à attribuer à l'industrie québécoise de la construction les défaillances que théoriquement la réglementation entraîne : rigidité, improductivité, prix trop élevés, perte de compétitivité et d'emplois, etc. Mais peu se donneront la peine d'y regarder de plus près, de vérifier si la théorie est confirmée par les faits. C'est ce que nous avons tenté de faire.

Mais évitons les classements simplistes, qui ne font aucune place à l'histoire, aux facteurs humains et politiques qui forment une situation ou une réglementation. Nous avons expliqué au premier chapitre les particularités qui ont fait du Québec un régime unique. L'influence des syndicats catholiques a amené un pluralisme syndical parfois source de tensions, requérant un encadrement législatif particulier. La société québécoise, plus encline à l'intervention étatique, a de plus poussé son interventionnisme jusqu'à la qualification des employeurs et des travailleurs.

Sur la base des faits que nous avons pu rassembler, 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. Le syndicalisme obligatoire peut bien sûr poser des contraintes aux entreprises et limiter leur flexibilité, mais son existence s'accompagne au Québec de nombreux contrepoids. Les bureaux syndicaux n'ont pas le monopole du placement comme ils l'ont dans les entreprises syndiquées canadiennes. L'action des délégués de chantier et le vote syndical sont encadrés. Les matières à grief sont limitées, et plusieurs rôles normalement dévolus aux syndicats sont centralisés au sein de la CCQ, par exemple la surveillance des chantiers, les réclamations salariales ou l'interprétation des conventions collectives. Le règlement des conflits de compétence, la gestion des régimes d'avantages sociaux ou de retraite, qui sont ailleurs disséminés dans de multiples fonds ou

comités paritaires, sont davantage centralisés au Québec. Cette centralisation se traduirait d'ailleurs par des économies d'échelle importantes. Tout compte fait, il vaut peut-être mieux être une entreprise syndiquée au Québec qu'ailleurs au Canada. Les conventions collectives ne sont pas plus complexes ou contraignantes que celles des autres provinces.

Résumons les grandes constations de l'étude dans le tableau suivant.

Tableau synthèse

	Québec	Autres provinces
Encadrement législatif		
Caractéristiques	L'industrie de la construction a sa propre loi sur les relations du travail, qui divise l'industrie en quatre secteurs. Le Code du travail ne s'applique pas à la construction.	Dans presque chaque province, le Code du travail contient une section dédiée aux négociations collectives dans la construction, divisée en quatre à sept secteurs. Le reste du Code du travail continue de s'appliquer à la construction.
Constat	Les autres provinces se contentent de préciser des modalités particulières de négociation pour la construction et favorisent le regroupement volontaire d'associations d'employeurs accréditées à cette fin. L'Ontario et l'Alberta ont une réglementation très exhaustive à ce sujet. Quant à la réglementation québécoise, non seulement elle s'étend à la négociation collective, mais elle crée aussi des instances décisionnelles, précise les règles de représentativité et de pratique syndicales, les processus de recours, les ratios compagnons / apprentis, les modalités d'embauche et de mobilité ainsi que les règles de qualification professionnelle des travailleurs et des employeurs. Plusieurs règlements en découlent. Le régime québécois se distingue par son caractère obligatoire et sa centralisation.	
Syndicalisme		
Caractéristiques	La loi oblige la syndicalisation dans les métiers et travaux couverts, et interdit l'accréditation par entreprise.	La syndicalisation est volontaire et se fait par entreprise.
Constat	Au Québec, le taux de syndicalisation est moins élevé qu'on a tendance à le penser, puisque la loi ne couvre pas tous les travaux, mais la construction neuve, essentiellement. Parmi les provinces, le Québec affiche tout de même le plus haut taux de syndicalisation des employés de la construction, soit 55 %. L'Ontario suit toutefois avec 31 %, puis la Colombie-Britannique (27 %). Ailleurs, les taux varient de 17 % à 26 %. À la différence des autres provinces, le Québec a dû composer avec plusieurs grandes organisations syndicales, dont l'antagonisme à la fin des années 60 a amené une législation plus contraignante. Dans les autres provinces, le pluralisme syndical est à peu près inexistant. Le maraudage incessant, l'adhésion simultanée à deux syndicats, les accréditations accordées après la fin d'un chantier, voilà quelques problèmes qui ont amené l'interdiction de l'accréditation par entreprise au Québec. Et comme le Québec avait choisi d'étendre par décret les conditions de travail à tous, l'obligation de syndicalisation s'apparente à une formule Rand pour la construction. En contrepartie d'un syndicalisme obligatoire dans la construction neuve, le Québec encadre davantage les syndicats et confie à l'organisme central, la CCQ, des tâches qui, ailleurs, leur sont dévolues dans le secteur syndiqué, comme le contrôle de l'embauche des travailleurs ou les réclamations de salaires.	

	Québec	Autres provinces
Qualification des entreprises		
Caractéristiques	Depuis 1976, le Québec exige des licences à tous les entrepreneurs de la construction, en plus d'imposer depuis quelques années un système de garantie obligatoire dans le résidentiel.	Aucune autre province n'a un système général de licences pour les entrepreneurs. Mais certains plans de garantie de maisons neuves existent, ainsi que des licences, permis et inspections obligatoires pour certains travaux (ascenseurs, plomberie, électricité, appareils sous pression).
Constat	Lorsque la sécurité du public entre en jeu, toutes les provinces semblent avoir une forme de contrôle. Dans les autres domaines, elles laissent au secteur privé, par exemple les firmes de cautionnement, ou aux tribunaux l'épuration des entreprises incompetentes ou manquant de solidité financière. La Commission Cliche, en 1975, avait jugé trop importants les travaux de construction pour ne pas avoir de système de licences.	
Qualification des travailleurs		
Caractéristiques	Un régime d'apprentissage et de qualification est obligatoire dans 26 métiers.	Toutes les provinces ont des règlements sur l'apprentissage, mais, en moyenne, seulement cinq métiers de la construction sont obligatoires (neuf en Alberta).
Constat	Il est impossible de savoir le nombre de compagnons actifs dans les autres provinces, mais il est vraisemblablement très inférieur.	
Formation professionnelle		
Caractéristiques	Le système de formation est surtout basé sur une formation initiale à l'école, quoique dorénavant, les apprentis non diplômés doivent aussi participer régulièrement à des activités de formation. Depuis le rapatriement, en 1987, de l'organisation de la formation professionnelle à la CCQ, une grande synergie s'est installée entre patrons et syndicats. Le nombre de diplômés augmente. Mais, pour le moment, seulement 26 % de la main-d'œuvre possède un diplôme de métier.	Bien que les autres provinces exigent dans peu de métiers une qualification obligatoire, la formation scolaire est loin d'être inexistante. Elle est le plus souvent effectuée dans le cadre de congés pour études donnés à des travailleurs ayant déjà commencé leur apprentissage en chantier. C'est ainsi que les écoles de métiers ailleurs au Canada recrutent surtout leurs élèves. La proportion de travailleurs diplômés est somme toute comparable à celle du Québec sinon meilleure.
Constat	Il semble que l'absence dans les autres provinces d'un régime obligatoire de qualification n'ait pas nui à la promotion de la formation professionnelle. Le Québec paie pour la disparition des écoles d'apprentissage contrôlées par l'industrie à la fin des années 60. Le virage ne fait que commencer.	

	Québec	Autres provinces
Conventions collectives		
Caractéristiques	Il n'y a que quatre conventions collectives au Québec, soit une pour chacun des quatre secteurs, plus un tronc commun pour les avantages sociaux.	En général, si une majorité d'employeurs syndiqués le désire, tous les employeurs syndiqués d'un métier donné devront adhérer à la même convention collective. Cela peut se faire à l'échelle provinciale (Alberta, ou secteur ICI en Ontario) ou régionale. S'il n'y a pas un tel regroupement, des conventions individuelles peuvent être signées. L'Ontario compte environ 100 conventions collectives multipatronales, et 250 si on inclut les individuelles.
Constat	Le contenu des conventions collectives de la construction est assez semblable et contient des clauses sur l'embauche, les mises à pied, les situations de travail particulières, les horaires, la mobilité et les frais de déplacement. Au Québec, un employeur d'un secteur n'applique qu'une seule convention, mais comportant souvent des clauses particulières par métier. Ailleurs, il applique autant de conventions qu'il embauche de métiers et, parfois, qu'il change de région. 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. Quelques aspects inclus dans la réglementation québécoise se retrouvent à l'intérieur des conventions collectives dans les autres provinces (ratios, règles de mobilité). On tend aussi au Québec à transférer ces clauses dans les conventions.	
Activité syndicale et recours		
Caractéristiques	L'activité syndicale est 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, 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.
Constat	Dans les autres provinces, le syndicat nomme le nombre de délégués qu'il désire sur un chantier et aucune limite de temps n'est imposée à leur activité (vs trois heures au Québec). Les cotisations syndicales sont significativement plus élevées, en Ontario du moins. L'Ontario Labor Relation Board tranche environ 1 000 griefs par année en provenance de l'industrie de la construction. Les conventions collectives prévoient dans chaque province des processus complexes, 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 syndiquée partout en Amérique du Nord.	

	Québec	Autres provinces
Placement, embauche et mise à pied		
Caractéristiques	Si, au Québec, l'adhésion syndicale est obligatoire, l'employeur n'a en revanche pas besoin 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, par l'émission de certificats de compétence, les règles de renouvellement, l'ouverture de bassins régionaux en cas de pénurie, etc. Les conventions collectives contiennent aussi des droits de rappel visant à protéger l'employé pendant un certain temps, souvent limité à deux ou trois semaines.	Dans la construction syndiquée, les bureaux de placement syndicaux contrôlent les embauches. En Ontario, par exemple, l'employeur doit passer nécessairement par le bureau syndical. C'est seulement si ce dernier ne réussit pas à lui trouver de la main-d'œuvre en 48 heures qu'il peut embaucher un travailleur de son choix, qui devra devenir syndiqué. Contrairement au Québec, les clauses de rappel sont à peu près inexistantes ailleurs, et si elles existent, comme en Ontario, elles visent plutôt à protéger l'employeur, en lui permettant de rappeler sa main-d'œuvre pendant une certaine période de temps, sans passer par le bureau syndical. Dans la construction syndiquée, la mobilité régionale est en Ontario et en Colombie-Britannique régie par des ratios précis de préférence régionale similaires à ceux des conventions québécoises.
Constat	Pour un employeur syndiqué, on peut considérer les règles québécoises comme beaucoup plus flexibles que celles des autres provinces.	
Temps de travail		
Caractéristiques	La semaine normale est de 40 heures, mais plusieurs métiers ont des journées normales de 10 heures, et ce n'est qu'après que les heures supplémentaires sont comptées. Les heures supplémentaires sont presque toujours payées à un taux de salaire majoré de 100 %. Deux repos de 15 minutes sont prévus. Le travail sur les quarts donne lieu à des primes relativement limitées.	La semaine normale est en général de 40 heures et la journée normale, de 8 heures, sauf notamment à Toronto, où elle n'est que de trente-sept heures et demie, avec un vendredi ne comptant que cinq heures et demie de travail. Les premières heures supplémentaires sont en général payées à un taux de salaire majoré de 50 % et les autres à un taux de salaire majoré de 100 %. Le travail par quart de travail donne lieu à des primes élevées. Les périodes de repos sont de 10 minutes.
Constat	Les horaires québécois semblent offrir un peu plus de flexibilité que ceux des autres provinces et entraîner moins de coûts supplémentaires, bien que le salaire majoré de 100 % prévale pour les heures supplémentaires, mais souvent seulement après 10 heures quotidiennes.	

	Québec	Autres provinces
Rémunération et avantages sociaux		
Salaires syndicaux		
Caractéristiques	Les frais associés aux avantages sociaux sont pris en charge par les employeurs et les salariés, et les contributions aux divers fonds sont acheminées à la CCQ. L'indemnité de vacances est de 11,5 %, accumulée dans un fonds et versée deux fois l'an.	Les employeurs paient en général la totalité des avantages sociaux et versent des contributions assez importantes directement à divers fonds de formation, de promotion de la construction syndiquée, suppléments à l'assurance-emploi, etc. Les indemnités de vacances sont de 8 % à 12 %, en général versées directement sur la paie.
Constat	<p>Lorsque l'on inclut les avantages sociaux, plus chers dans les autres provinces, Montréal est 9 % moins cher que Toronto et 4 % moins cher qu'Ottawa. L'écart est particulièrement élevé chez les manœuvres, qui gagnent 19 % moins cher à Montréal qu'à Toronto, de même que les opérateurs d'équipement lourd (- 15 %) et les plombiers (- 14 %). Les plâtriers sont au contraire mieux traités au Québec qu'à Toronto. Par rapport aux autres villes canadiennes, en incluant également les avantages sociaux, il en coûte de 19 % à 27 % plus cher à Montréal qu'à Saint John (T.-N.), Halifax, Saint John (N.-B.) et Winnipeg. Montréal est aussi 3 % plus cher que Vancouver, mais 5 % moins cher que Calgary.</p> <p>En somme, les salaires syndicaux moyens du Québec ne sont pas déraisonnables, si on les compare à ceux des principales villes des principales provinces 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 demie à une heure, n'a pas non plus son équivalent ailleurs.</p> <p>Par ailleurs, la centralisation québécoise de la gestion des conventions collectives semble produire des économies d'échelle importantes. Les charges horaires apparaissent en effet de 40 % à 50 % plus élevées en Ontario.</p>	
Salaires moyens		
Constat	<p>Malgré la plus grande présence syndicale au Québec, les salaires moyens québécois de la construction (syndiqués et non syndiqués confondus) sont, dépendamment de la source de données utilisées, similaires ou de 7 % inférieurs à la moyenne canadienne et de 4 % à 14 % inférieurs à l'Ontario. Ils conservent un écart tout à fait normal avec les autres secteurs économiques.</p> <p>Un électricien de l'industrie de la construction gagne au Québec le même salaire par heure réellement travaillée qu'un électricien dans une usine. Ce dernier bénéficie d'un emploi à temps plein, contrairement au travailleur de la construction.</p>	

	Québec	Autres provinces
Coûts de construction		
Constat	D'après les manuels d'estimation, les coûts de construction 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, d'après un relevé de Reed Construction Data, 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.	
Productivité		
Constat	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 la province la plus productive au Canada dans la construction. Par heure travaillée, le Québec devance 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, leur recrutement est mieux organisé et les employeurs sont poussés à être plus rigoureux dans leur planification. Aux États-Unis, les employeurs syndiqués fournissent la plupart des participants aux programmes d'apprentissage, embauchent davantage de jeunes diplômés et ont moins de problèmes de recrutement, et le nombre d'heures de travail requis pour construire un mille de route est de 32 % moins élevé dans les États où les taux de salaires de la construction sont élevés. D'après un courant de pensée, la construction syndiquée permet une réelle prise en compte des besoins à long terme de l'industrie de la construction en assurant une main-d'œuvre plus stable et une relève compétente et en santé, ce que le marché non syndiqué n'arrive pas à faire.	

	Québec	Autres provinces
Sécurité d'emploi		
Constat	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.	
Arrêts de travail		
Caractéristiques	La grève ou le lock-out ne sont permis que pour l'ensemble d'un secteur, à l'expiration des conventions collectives, tous les trois ans.	Pour éviter les grèves en cascade, l'Ontario et l'Alberta imposent une coordination des grèves ou des lock-out par secteur, à l'expiration de ces conventions. L'Ontario l'a étendue au secteur résidentiel de Toronto il y a quelques années.
Constat	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 90.	
Travail au noir		
Constat	Il ne semble pas, comme plusieurs le croient pourtant, que le niveau de réglementation explique la présence de travail au noir. Il est intrinsèque à la construction. L'Ontario est aussi confrontée à ce phénomène, autant que le Québec sinon plus, surtout à cause de la forte présence de travailleurs autonomes, réels ou « déguisés », qui respectent plus ou moins la réglementation et la fiscalité.	

ANNEXE

Source : Direction de l'application des conventions collectives

Comparaison des conventions collectives des charpentiers-menuisiers dans cinq provinces canadiennes

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
1.1 Agent négociateur patronal				
Association de la construction du Québec	Construction Labour Relations - An Alberta Association Carpenters (Provincial) Trade Division	Carpenters' Employer Bargaining Agency	Construction Labour Relations Association of British Columbia	The Moncton Northeast Construction Association Inc.
1.2 Agent négociateur syndical				
Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)	Alberta and Northwest Territories (District of Mackenzie) Regional Council of Carpenters and Allied Workers	The Carpenters' District Council of Ontario of the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America	British Columbia Provincial Council of Carpenters	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386
2.1 Durée				
Du 2 septembre 2001 au 30 avril 2004	Du 11 novembre 2001 au 30 avril 2003	Du 11 juin 2001 au 30 avril 2004	Du 1er mai 2000 au 30 avril 2004	Du 7 mai 2001 au 30 juin 2003
2.2 Maintien des conditions				
Conditions de travail maintenues jusqu'à signature d'une nouvelle convention, sauf pour les métiers ou occupations qui participent à un ralentissement ou à un arrêt de travail	Conditions de travail maintenues jusqu'à signature d'une nouvelle convention collective	Aucune disposition	Conditions de travail maintenues jusqu'à signature d'une nouvelle convention collective, sauf en cas de grève ou de lockout	Conditions de travail maintenues jusqu'à signature d'une nouvelle convention collective
3.1 Critère géographique				
Tout le territoire du Québec	Tout le territoire de l'Alberta	La partie commune de la convention collective s'applique aux 18 zones que celle-ci définit. Chaque zone possède ses propres dispositions qui concernent : les salaires, la contribution de l'employeur à divers programmes, les contremaîtres (définition et prime), la paie des apprentis, la paie de vacances et de congés fériés, les horaires de travail, les frais de déplacement	La convention s'applique à toute la province.	Couvre les comtés de Westmorland, Albert, Kent, Northumberland, Gloucester
3.2 Critère sectoriel				
Tous travaux qui relèvent du secteur institutionnel/commercial	Exclusions : 1) Travaux résidentiels : habitations unifamiliales incluant les duplex, les édifices d'habitation sans ascenseur ainsi que les condominiums comportant trois étages et moins ; 2) Travaux d'entretien, de service et de réparation rattachés aux travaux couverts par la convention ; 3) Travaux industriels mentionnés par la convention ou définis comme tels par un comité paritaire.	Aucune disposition	Aucune disposition	Concerne les projets qui relèvent du secteur commercial
3.3 Critère du statut professionnel				
Seuls un employeur, un salarié membre d'un syndicat, un entrepreneur autonome ou un représentant désigné peuvent effectuer des travaux de construction.	1) Le salarié doit exécuter les travaux réservés au charpentier. 2) Une conférence préparatoire se tiendra dans le but d'accommoder le client qui doit embaucher des membres de minorités visibles.	Le salarié doit exécuter les travaux réservés au charpentier.	Le salarié doit exécuter les travaux réservés au charpentier.	Le salarié doit exécuter les travaux réservés au charpentier.
4.1 Règlement des conflits de compétence				
Conférence d'assignation préventive. Existence de comités de résolution des conflits de compétence ainsi que d'une procédure de traitement des conflits en trois étapes.	Les conflits de compétence sont soumis à un arbitre. En attendant la décision de l'arbitre, les tâches sont attribuées comme l'employeur avait prévu de le faire. En premier lieu, les parties concernées peuvent en appeler de la décision de l'arbitre devant un comité d'appel ayant juridiction en Alberta. En second lieu, elles peuvent en appeler de la décision du comité d'appel devant un comité ayant juridiction dans tout le Canada ainsi qu'aux É.-U.	Un conférence d'assignation peut avoir lieu avant le début des travaux. La partie patronale ou syndicale peut formuler une demande afin qu'une tâche soit confiée aux charpentiers ou à un autre métier. Un comité formé de représentants des employeurs (3) et des syndicats (3) se réunit et rend une décision. Si le comité est incapable de rendre une décision, la procédure d'arbitrage des griefs s'applique.	Tout conflit de compétence est soumis au Carpenters Joint Advisory Committee. Ce comité est formé d'un nombre égal de représentants des employeurs et de syndicats.	L'employeur assigne le travail selon les pratiques usuelles de la région. Si un syndicat n'est pas satisfait de l'assignation des travaux, le dossier est soumis au Bureau international des unions concernées par le litige pour une décision. Il ne peut y avoir aucun arrêt de travail dans le cadre d'un conflit de compétence.

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
5.1 Règlement des mésententes				
Négociations directes -> parties s'entendent et la CCQ est d'accord = émission d'une directive ; parties s'entendent et CCQ n'est pas d'accord = réouverture de la convention; parties ne s'entendent pas = directive de la CCQ	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
6.1 Sécurité syndicale				
Tout salarié doit choisir l'une des associations représentatives mentionnées par la loi et adhérer à un syndicat ou à une union affilié à cette association représentative.	L'employeur s'engage à ne donner du travail qu'aux membres en règle du syndicat. Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat.	L'employeur s'engage à ne donner du travail qu'aux membres en règle du syndicat. Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat.	L'employeur n'embauche que des employés en règle du syndicat. Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat.	Tous les charpentiers, y compris les contremaîtres, doivent être membres du syndicat.
6.2 Précompte des cotisations syndicales				
L'employeur précompte la cotisation syndicale et en fait la remise à la CCQ.	L'employeur déduit les cotisations syndicales de la paie du salarié et les fait parvenir au Alberta And Northwest Territories (District of Mackenzie) Regional Council Of Carpenters and Allied Workers.	L'employeur déduit les cotisations syndicales de la paie du salarié et les fait parvenir aux fidéicommissaires (Trustees) mentionnés dans la convention.	L'employeur déduit la cotisation déterminée par l'Union et l'achemine au Carpenters Dues Supplement Fund. Il déduit également la cotisation déterminée par le syndicat local et la lui achemine.	L'employeur s'engage à déduire les cotisations syndicales déterminées par l'union et à les lui acheminer.
6.3 Délégué de chantier				
Un délégué élu au scrutin secret pour les chantiers de sept salariés et plus. Un délégué pour chaque tranche additionnelle de 50 employés de chantier.	L'union nomme un délégué sur chaque chantier. Celui-ci peut avoir des assistants, si nécessaire. Le délégué doit disposer de temps pour vaquer aux affaires syndicales, mais il ne doit pas abuser de ce privilège.	Le délégué est nommé par l'union. Sa présence sur le chantier ne doit pas nuire au bon déroulement des opérations.	Le délégué de chantier doit bénéficier de temps pour assumer les tâches rattachées à sa fonction. Une absence sans solde ne doit lui être refusée que pour un motif valable.	Un délégué est nommé par l'union lorsque l'employeur a trois employés ou plus sur le chantier. L'employeur doit accorder un congé sans solde aux personnes désignées par l'union pour s'occuper des affaires de celle-ci.
6.4 Libération pour activités syndicales				
<p>1) Le temps alloué pour vaquer aux activités syndicales est négocié avec l'employeur sans excéder trois heures/jour ouvrable.</p> <p>2) L'employeur doit accorder congé sans paie au salarié pour congrès, session d'étude ou autre activité syndicale. Ces absences ne doivent pas priver l'employeur en même temps de plus de 10 % des salariés d'un même métier, spécialité ou occupation avec minimum d'un salarié ;</p> <p>3) L'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de 40 jours au cours d'une même année civile au même salarié.</p> <p>4) L'employeur doit accorder un congé sans paie de la durée nécessaire au salarié désigné par le syndicat pour négocier la convention collective.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition	Lorsque le syndicat demande à l'employeur de libérer un employé pour s'occuper d'affaires syndicales, l'employeur ne peut refuser d'accorder cette permission sans raison valable. L'employé est libéré sans paie et il doit pouvoir s'absenter sans compromettre ses chances d'avoir du travail de façon continue.	L'employeur doit donner un congé sans solde aux employés désignés par l'union afin de s'occuper des affaires de celle-ci.
7.1 Matière à grief				
Aucune disposition. (Les sujets pouvant faire l'objet d'un grief son énumérés par la Loi R-20.)	Toute question qui concerne l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective	Toute question qui concerne l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective. Tout grief qui concerne l'un des 6 sujets énumérés à l'article 22.04 doit être formulé dans les 60 jours de calendrier de la prise de connaissance du litige par le représentant syndical. Tous les autres griefs sont soumis dans les 90 jours des circonstances qui donnent naissance au grief.	Tout différend entre des personnes liées par la convention au sujet de son interprétation ou de son application. Tout congédiement pour une cause que le syndicat juge injuste peut faire l'objet d'un grief. Une mise à pied ne peut donner lieu à un grief.	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
7.2 Procédure de traitement des griefs				
<p>Le grief doit être formulé par écrit et expédié à l'employeur. L'employeur donne une réponse écrite au grief. Celui qui formule le grief peut le soumettre à l'arbitrage en expédiant un avis à cet effet à la partie adverse. Les délais prévus sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les parties. À tout moment, les parties peuvent conclure une entente écrite qui règle leur mésentente.</p>	<p>1) Le grief concerne un employeur et un syndicat : La partie qui initie la procédure formule sa demande par écrit et l'expédie à l'autre partie. En l'absence d'un règlement, le grief est soumis à un tribunal d'arbitrage.</p> <p>2) Le grief concerne un employé et un employeur : Le grief est soumis par l'employé à son représentant syndical, qui va tenter de résoudre le problème avec le supérieur immédiat de l'employé. En l'absence d'un règlement, le dossier est soumis au surintendant du chantier et à un représentant du syndicat. En l'absence d'un règlement, le dossier est soumis à l'employeur et à un agent d'affaires du syndicat. En l'absence d'un règlement, le dossier est soumis à un tribunal d'arbitrage.</p> <p>3) Les parties acceptent d'utiliser une procédure alternative : Les parties ont recours à l'une des deux procédures décrites ci-dessus, mais en l'absence d'un règlement, le dossier est soumis à un arbitre unique.</p>	<p>L'employé doit discuter de son cas avec son supérieur immédiat, en présence ou non de son représentant syndical. En l'absence d'un règlement, le dossier est soumis à l'étape 1.</p> <p>Étape 1 : Le grief fait l'objet d'une discussion entre le représentant local du syndicat et le représentant de l'employeur. En l'absence d'un règlement, le grief passe à l'étape 2.</p> <p>Étape 2 : Le grief est soumis à un représentant du syndicat et de l'association d'employeurs concernés. En l'absence d'un règlement, le grief passe à l'étape 3.</p> <p>Étape 3 : Un comité conjoint provincial formé de représentants des parties à la convention collective se réunit pour résoudre le litige. En l'absence d'un règlement, le dossier est soumis à l'arbitrage.</p>	<p>Étape 1 : Un gérant d'affaires de l'union discute du litige avec le contremaître de l'employé concerné ou le surintendant. Si les parties en arrivent à une entente celle-ci est finale.</p> <p>Étape 2 : Si aucune entente n'intervient dans les deux jours, l'une des parties formule le grief par écrit et le transmet à l'autre partie. Les parties en discutent sur-le-champ. Si elles s'entendent, leur décision est finale.</p> <p>Étape 3 : Si aucun règlement n'intervient à l'étape 2 dans les cinq jours, le grief est soumis à l'arbitrage.</p>	<p>Grief d'un salarié :</p> <p>Étape 1 : L'employé expose son grief à son supérieur immédiat en présence de son délégué, s'il le souhaite. Le supérieur doit rendre une réponse le lendemain. Si elle n'est pas satisfaisante, l'employé formule son grief par écrit dans les deux jours.</p> <p>Étape 2 : Le grief est soumis au surintendant de l'employeur, qui doit rendre une décision dans les deux jours ouvrables. En l'absence d'une réponse satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage.</p> <p>Grief de l'employeur : L'employeur peut soumettre son grief par écrit au gérant d'affaires du syndicat, qui doit répondre dans les deux jours ouvrables. En l'absence d'une réponse satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage.</p> <p>Grief de politique de gestion : Le grief qui concerne les politiques de gestion de l'employeur est soumis directement par écrit à l'arbitrage.</p>
7.3 Arbitrage				
<p>L'arbitre entend le grief dans les 20 jours ouvrables de sa nomination. Il rend sa décision dans les 15 jours ouvrables suivant la fin de l'audition ou la remise de leurs notes écrites par les parties. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq jours ouvrables après qu'elle a été transmise. Les délais mentionnés sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties. Les honoraires et les frais sont payés à part égales par les parties au litige.</p>	<p>Tribunal d'arbitrage : le tribunal comporte un représentant de chaque partie et un président. Chaque partie paie les frais de son représentant et la moitié de ceux du président. Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination du président, celle-ci s'effectue en accord avec les dispositions du Code des relations du travail de l'Alberta. Le tribunal décide s'il entendra un grief. Les parties peuvent modifier les délais mentionnés par la procédure d'arbitrage.</p> <p>Arbitre unique : Les parties s'entendent pour nommer un arbitre. En cas de désaccord, le ministre du Travail procède à la nomination. L'arbitre doit rendre une décision dans les 14 jours de sa nomination. Les parties partagent les frais de l'arbitrage à parts égales. Les parties peuvent modifier d'un commun accord les délais fixés par la procédure d'arbitrage.</p>	<p>La partie qui demande l'arbitrage peut choisir de soumettre sa demande à un tribunal privé d'arbitrage ou à un tribunal constitué en vertu de l'article 133 du <i>Ontario Labour Relations Act</i>.</p> <p>Tribunal privé d'arbitrage : Le regroupement d'employeurs et de syndicats qui ont négocié la convention collective doivent être avisés du fait que la cause est portée devant un tribunal d'arbitrage. Celui-ci est formé de trois personnes, dont un président choisi par le représentant des employeurs et des syndicats. Si ces deux représentants ne s'entendent pas pour choisir un président le ministre du Travail procède à la nomination. La décision est celle de la majorité, et s'il n'y en a pas, la décision du président prévaut. Chaque partie paie les frais de son représentant ainsi que la moitié de ceux du président.</p>	<p>D'un commun accord, les parties peuvent s'adresser...</p> <p>- un tribunal régulier d'arbitrage : Chaque partie nomme une personne qui, à son tour, nomme un président. Le tribunal décide s'il peut entendre le grief, définit les termes du litige à trancher ; détermine l'arbitrabilité du grief ; rend une décision dans les cinq jours de la sélection du président. Les parties paient les frais de leur membre du tribunal de même que la moitié de ceux du président.</p> <p>- un tribunal d'arbitrage du CJAC : Le Carpenters Joint Advirosy Committee forme un tribunal. Il décide s'il peut entendre le grief ; définit les termes du litige à trancher ; détermine si le grief est arbitral ; rend une décision dans les cinq jours de la formation du tribunal. La décision est prise à la majorité. En l'absence d'une décision majoritaire, le grief est soumis à la procédure régulière de grief.</p>	<p>Chacune des parties choisit un membre du tribunal d'arbitrage. Ces deux membres choisissent un président. Si une partie ne nomme pas de membre ou si les deux premiers membres ne parviennent pas à choisir un président, la formation du tribunal relève du ministre du Travail du Nouveau-Brunswick. Le tribunal dispose de sept jours pour rendre une décision après la fin de l'audition du grief. Les parties paient les frais de leur membre du tribunal de même que la moitié de ceux du président.</p>
8.1 Bureau de placement				
Aucune disposition	L'employeur accepte de ne donner du travail qu'aux membres en règle du syndicat, et celui-ci exploite des bureaux de placement pour répondre aux besoins de l'employeur.	L'employeur accepte de ne donner du travail qu'aux membres en règle du syndicat, et celui-ci exploite des bureaux de placement pour répondre aux besoins de l'employeur.	Tous les employés, sauf les contremaîtres, sont embauchés par l'intermédiaire des bureaux d'emploi syndicaux.	L'employeur s'engage à ne donner du travail qu'aux membres en règle qui lui sont recommandés par le syndicat.
8.2 Période d'essai				
Les cinq premiers jours ouvrables travaillés constituent une période d'essai pour le salarié.	Un travailleur qualifié peut être embauché à titre de préapprenti. Il devient apprenti première année après une période de probation de 60 jours.	Aucune disposition	Les apprentis doivent compléter une période de probation dont la durée n'est pas mentionnée par la convention collective.	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick				
8.3 Préavis de mise à pied								
<p>1) 10 000 heures et moins de travail compagnon pour le même employeur : Préavis écrit d'au moins 48 heures pour le salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq jours ouvrables. L'employeur ne donne pas le préavis, lorsqu'il paie une indemnité équivalant à huit fois le taux horaire du salarié.</p> <p>2) Plus de 10 000 heures de travail compagnon pour le même employeur : Pour une mise à pied d'une durée supérieure à 30 jours ouvrables : préavis écrit de 5 jours ouvrables. L'employeur ne donne pas le préavis, s'il paie au salarié une indemnité équivalant à 24 heures de travail à son taux de salaire.</p>	<p>En cas de mise à pied l'employeur doit donner un préavis d'une heure. Le versement d'une heure de travail peut remplacer le préavis.</p>	<p>En cas de mise à pied planifiée par l'employeur, celui-ci doit donner un préavis d'une heure au salarié. Le salarié peut quitter dès qu'il a reçu le préavis. Si l'employeur ne prévient pas le salarié une heure avant le moment de sa mise à pied, il doit lui verser une heure additionnelle de salaire à son taux horaire.</p>	<p>En cas de mise à pied, l'employeur doit donner un préavis d'une heure. Le versement d'une heure de travail peut remplacer le préavis.</p>	<p>En cas de mise à pied, l'employeur doit donner un préavis de deux heures à l'employé. L'employé quitte au début de l'heure du repas ou à la fin de la journée de travail.</p>				
8.4 Droit de rappel								
<p>En cours d'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier : L'employeur doit rappeler le salarié au cours des 15 jours ouvrables de la mise à pied.</p>	Aucune disposition	<p>Pour être éligible à un rappel au travail, un salarié doit l'être dans les six mois du début de sa plus récente mise à pied. Si le salarié figure pour au moins 10 jours de travail sur la liste de paie de l'employeur et qu'il est mis à pied à nouveau, il bénéficie d'un droit de rappel au cours des six mois suivant cette seconde mise à pied. Sinon, il ne se qualifie pour un rappel au travail que pendant les trois mois qui suivent sa seconde mise à pied.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition				
<p>À la fin de l'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier : L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied à la fin de l'exécution d'un contrat sur un chantier au cours des 10 jours ouvrables de la mise à pied.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition				
8.5 Droit d'assignation								
<p>Le donneur d'ouvrage ou l'employeur responsable de l'ensemble des travaux peut assigner la totalité ou une partie de ces travaux aux divers métiers. Si un litige survient, il est soumis à la procédure de gestion des conflits de compétence.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	<p>Le donneur d'ouvrage ou l'employeur responsable de l'ensemble des travaux peut assigner la totalité ou une partie de ces travaux aux divers métiers. Si un litige survient, il est soumis à la procédure de gestion des conflits de compétence.</p>				
8.6 Mobilité								
<p>Lorsqu'un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut affecter un salarié titulaire du certificat requis partout au Québec. Ce salarié doit avoir travaillé 1 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence.</p>	Aucune disposition	<p>Un employeur peut transférer un employé d'un projet situé dans une zone géographique donnée à un projet situé dans une autre zone géographique à l'intérieur de la province. Les affectations s'effectuent selon le barème suivant :</p> <p>Nombre total d'employés - nombre de hors-région</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr><td>3 - 2</td></tr> <tr><td>7 - 3</td></tr> <tr><td>10 - 4</td></tr> <tr><td>13 - 4</td></tr> </table> <p>Le nombre maximal d'employés du barème ci-dessus peut être augmenté, si les parties s'entendent à ce sujet.</p>	3 - 2	7 - 3	10 - 4	13 - 4	<p>Assignation selon le lieu de résidence / l'affiliation syndicale :</p> <p>A) un entrepreneur général peut donner du travail à un employé membre d'un autre syndicat que le syndicat local mais lié par la convention collective. Cette assignation doit respecter deux conditions :</p> <p>a) Le taux de chômage est en dessous de 33 % chez les membres du syndicat local ;</p> <p>b) L'employeur donne du travail à 10 membres du syndicat local ;</p> <p>B) Lorsque le syndicat ne peut recommander aucun travailleur, l'employeur peut demander nommément ou transférer</p> <p>a) Un employé du syndicat local pour chaque deux employés recommandés par le syndicat ;</p> <p>b) Un employé de tout syndicat local de la province pour chaque cinq employés recommandés par le syndicat ;</p> <p>C) Le nombre maximal de membres embauchés soit nommément, soit par tranfert est de 10 par chantier.</p>	<p>L'employeur peut déplacer un contremaître d'un chantier à l'autre après avoir avisé le syndicat qui a juridiction sur ce chantier.</p>
3 - 2								
7 - 3								
10 - 4								
13 - 4								

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
<p>1) Si le besoin en main-d'oeuvre n'excède pas cinq salariés, l'employeur peut embaucher deux salariés qui répondent aux conditions du paragraphe introductif de 15.01, par métier ou occupation. Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux par métier ou occupation.</p> <p>2) Si le besoin en main-d'oeuvre excède cinq salariés, l'employeur peut embaucher un maximum de 20 % de la main-d'oeuvre répondant aux conditions du paragraphe introductif de l'article 15.01 avec un minimum de deux salariés par métier.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
8.7 Travailleurs âgés				
Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
9.1 Travail par l'employeur				
L'employeur peut exécuter des travaux de construction couverts par la convention sur ses propres chantiers. Il doit satisfaire à toutes les exigences de la convention, sauf aux sections VI (sécurité syndicale) et VII (précompte des cotisations syndicales).	Aucune disposition	Le propriétaire, le directeur ou l'officier d'une corporation qui effectue des travaux doit être membre en règle du syndicat des charpentiers et payer la cotisation prévue.	Un seul employeur qui n'est pas membre du syndicat peut travailler ou donner des directives sur un chantier. Cet employeur doit être un entrepreneur général.	Aucune disposition
9.2 Travail par le représentant désigné				
Une personne morale peut désigner un seul représentant pour exécuter lui-même des travaux de construction pour elle. Il est désigné à ce titre auprès de la CCQ. Ce représentant ne peut être un employé de la personne morale qui le désigne ou d'une autre personne morale. Le représentant est un employeur aux fins des articles 85.5 et 85.6 de la Loi R-20.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
9.3 Travail par l'entrepreneur autonome				
Un employeur professionnel peut faire exécuter des travaux de construction par un entrepreneur autonome qui fait partie de la sous-catégorie « entrepreneur en excavation et terrassement ». Ce dernier doit recevoir une rémunération ainsi que des indemnités au moins égales, sur une base horaire, à celles que reçoit un salarié qui effectue le même travail.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
9.4 Sous-traitance				
Un sous-contrat de pose de systèmes intérieurs, de pose de planches de gypse sur monture de métal ou de parquetage doit être accordé à un entrepreneur qui détient une licence de la Régie du bâtiment du Québec.	L'employeur ne confiera des travaux exécutés habituellement par ses employés qu'à un sous-traitant qui accepte de respecter les conditions de travail prévues dans la convention collective. Un sous-traitant qui effectue du travail que les employés de l'employeur n'effectuent pas habituellement n'est pas soumis à l'obligation énoncée précédemment. Dans le cas où l'employeur entreprend des travaux qui sont normalement effectués par des sous-traitants qui ne sont pas signataires de la convention collective, les dispositions de celle-ci ne s'appliquent pas à eux.	Le travail relevant du charpentier doit être confié à un employeur sous-traitant lié par la convention. Les employeurs sous-traitants avec lesquels le gestionnaire de projet travaille ne sont pas liés par la convention : (1) lorsqu'ils sont sélectionnés par le propriétaire seulement pour effectuer du travail couvert par la convention ou (2) lorsqu'ils effectuent du travail non couvert par la convention ou (3) lorsqu'ils sont sélectionnés par le propriétaire seulement sans que le gestionnaire de projet n'ait aucune responsabilité quant à leur travail. Cette clause peut donner ouverture à la formulation d'un grief.	L'employeur n'accordera aucun sous-contrat à un sous-traitant qui n'a pas une entente avec le British Columbia Provincial Council of Carpenters.	L'employeur ne peut accorder de sous-contrat qu'à un entrepreneur qui accepte d'être lié par la convention collective. Si l'employeur a eu recours à un entrepreneur qui n'est pas lié par la convention collective pour exécuter des travaux spécialisés, il peut lui accorder un sous-contrat à la condition : a) d'obtenir l'accord écrit du syndicat ; b) de payer tout permis de travail que le syndicat pourrait exiger de chacun des employés du sous-traitant sur le chantier pour exécuter ces travaux spécialisés.

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
9.5 Mesures disciplinaires				
L'employeur peut imposer une mesure disciplinaire pour un motif dont la preuve lui incombe. L'employeur doit transmettre au requérant mentionné par la convention par écrit les motifs de la mesure disciplinaire. Les éléments du dossier d'un salarié datant de plus de 60 jours d'un événement ou de sa connaissance par l'employeur et qui ont donné naissance à un grief ne peuvent être invoqués contre lui en aucune circonstance.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
9.6 Travail interdit				
Tout travail de construction exécuté par un salarié en dehors des heures normales de travail pour toute personne ou pour tout autre employeur de l'industrie de la construction est interdit. Tout travail à la pièce attaché ou non à un système de bonis ou de primes au rendement, à forfait ou pour un prix fixe, est interdit.	Un salarié ne doit pas effectuer de travaux reliés à son métier ou d'autres travaux rémunérés en dehors des heures normales prévues par la convention collective sur d'autres projets que celui sur lequel il effectue ses heures normales de travail. Le travail à la pièce ou à forfait est interdit.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
10.1 Taux horaire du compagnon et de l'apprenti				
<p>Salaires en vigueur à partir du 28 avril 2002 taux horaire</p> <p>Règle générale 7 h à 19 h : Apprenti période 1 --> 15,88 \$ Apprenti période 2 --> 18,52 \$ Apprenti période 3 --> 22,49 \$ Compagnon -----> 26,46 \$</p> <p>Règle générale 19 h à 7 h : Apprenti période 1 --> 16,33 \$ Apprenti période 2 --> 19,05 \$ Apprenti période 3 --> 23,13 \$ Compagnon -----> 27,21 \$</p> <p>Chantiers isolés, Baie James, projets au nord du 55e parallèle, y compris Grande-Baleine, 7 h à 19 h : Apprenti période 1 --> 16,66 \$ Apprenti période 2 --> 19,43 \$ Apprenti période 3 --> 23,60 \$ Compagnon -----> 27,76 \$</p> <p>Chantiers isolés, Baie James, projets au nord du 55e parallèle, y compris Grande-Baleine, 19 h à 7 h : Apprenti période 1 --> 17,11 \$ Apprenti période 2 --> 19,96 \$ Apprenti période 3 --> 24,23 \$ Compagnon -----> 28,51 \$</p>	<p>Salaires en vigueur à partir du 1er mai 2002 (taux horaire)</p> <p>Apprenti 1ère année : 13,95 \$ Apprenti 2e année : 16,28 \$ Apprenti 3e année : 18,60 \$ Apprenti 4e année : 20,92 \$ Compagnon : 23,25 \$</p>	<p>Salaires en vigueur à partir du 1er mai 2002 Taux horaire</p> <p>OTTAWA : Apprenti 1ère année : 13,88 \$ Apprenti 2e année : 18,04 \$ Apprenti 3e année : 22,21 \$ Apprenti 4e année : 24,98 \$ Compagnon : 27,76 \$</p> <p>TORONTO : Apprenti 1er terme 1800 heures : 14,08 \$ Apprenti 2e terme 1800 heures : 17,10 \$ Apprenti 3e terme 1800 heures : 20,01 \$ Apprenti 4e terme 1800 heures : 24,40 \$ Compagnon : 28,79 \$</p>	<p>Salaires en vigueur le 1er mai 2002 Taux horaire</p> <p>Aides et préapprentis : 12,23 \$ Apprentis 1er terme : 12,23 \$ Apprentis 2e terme : 13,45 \$ Apprentis 3e terme : 14,68 \$ Apprentis 4e terme : 15,90 \$ Apprentis 5e terme : 17,12 \$ Apprentis 6e terme : 18,35 \$ Apprentis 7e terme : 20,79 \$ Compagnon : 24,46 \$</p>	<p>Salaires en vigueur à partir du 1er juillet 2002 Taux horaire</p> <p>Apprenti 1ère année : 9,48 \$ Apprenti 2e année : 11,85 \$ Apprenti 3e année : 13,43 \$ Apprenti 4e année : 14,22 \$ Compagnon : 15,80 \$</p>
11.1 Entente pour modification				
Il peut y avoir entente entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire pour modifier l'horaire quotidien de travail par chantier ou par employeur pour une période minimale égale à la semaine de travail établie.	L'employeur peut modifier l'heure de début et de la fin du travail à l'intérieur d'une marge de deux heures. Si la variation est de plus de deux heures, l'employeur doit obtenir l'approbation du syndicat.	Les parties peuvent modifier un horaire de travail en vigueur sur un projet. Si elles ne s'entendent pas, l'une des parties peut demander à un comité conjoint de représentants des employeurs et des syndicats de suggérer les modifications requises. Si cette suggestion ne fait pas l'unanimité, le dossier est soumis à un arbitre, qui retient la solution qu'il juge la mieux adaptée, et la convention est modifiée en conséquence.	Les parties peuvent modifier les heures normales de travail par consentement mutuel.	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
11.2 Heures normales de travail				
<p>1) Semaine normale : 40 heures, du lundi au vendredi, ou 32 heures si congé férié chômé réduit la semaine à quatre jours.</p> <p>2) Journée normale : 10 heures par jour maximum, du lundi au vendredi.</p> <p>3) Horaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h <p>avec une demi-heure ou une heure non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.</p>	<p>1) La semaine normale de travail comporte 40 heures ;</p> <p>2) Une journée normale de travail comporte huit heures travaillées : entre 8 h et 16 h 30 avec une demi-heure de repas ou entre 8 h et 17 h avec une heure de repas, le tout du lundi au vendredi ;</p> <p>3) La période de repas doit se situer entre midi et 4 h pour un minimum de deux jours ouvrables consécutifs.</p>	<p>OTTAWA :</p> <p>Un semaine normale de 40 heures constituée de cinq jours de 8 heures de travail.</p> <p>Le travail s'exécute entre 8 h et 16 h 30. Sur consentement mutuel des parties les heures de travail peuvent se situer entre 7 h 30 et 16 h ou entre 7 h 45 et 16 h 15.</p> <p>TORONTO :</p> <p>Les heures normales de travail se situent entre 8 h et 16 h 30 du lundi au jeudi et entre 8 h et 14 h le vendredi. Le nombre maximum d'heures de travail quotidiennes est de huit, du lundi au jeudi et de cinq heures et demie le vendredi.</p>	<p>La journée normale de travail est de huit heures de travail effectuées entre 7 h et 17 h.</p> <p>La semaine normale de travail compte cinq jours pour 40 heures de travail effectuées entre 7 h le lundi et 17 h le vendredi.</p>	<p>La semaine de travail normale ne comporte pas plus de 50 heures de travail. Un quart de travail compte au plus 10 heures de travail.</p>
11.3 Horaire hebdomadaire comprimé				
<p>À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier, l'employeur, après entente avec le groupe syndical majoritaire, peut augmenter les heures de travail quotidiennes pour effectuer une semaine de travail comprimée sur une période pouvant aller jusqu'à quatre jours ouvrables. Les heures supplémentaires ne s'appliquent qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie. Lorsqu'un congé férié survient durant un semaine de travail comprimée sur quatre jours, la limite horaire hebdomadaire est de 30 heures. Lorsque la semaine est comprimée sur cinq jours et que le jour férié tombe le vendredi, cette semaine se complète le jeudi, selon l'horaire prévu pour le vendredi. Si le jour férié tombe un lundi, la semaine débute le mardi et se complète le vendredi, selon l'horaire prévu.</p>	<p>L'employeur peut programmer la semaine normale de travail sur la base de quatre jours consécutifs de 10 heures de travail. Le salarié reçoit son taux de salaire horaire régulier à la condition que ces quatre jours prennent place du lundi au vendredi.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Sur consentement mutuel, une semaine de travail comprimée de quatre jours peut être instituée. Si les employés doivent travailler le cinquième jour, les huit premières heures sont payées une fois et demie le salaire horaire régulier. Si les employés doivent travailler le sixième jour, toutes les heures sont payées le double du salaire horaire régulier.</p>	<p>Aucune disposition</p>
11.4 Travail de nuit : entretien et réparation				
<p>L'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire, réaliser ces travaux sur une base de quatre jours/semaine.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>
11.5 Horaire flexible				
<p>Travaux de réparation, de rénovation et d'entretien d'immeubles institutionnels, commerciaux, dont la construction est terminée :</p> <p>1) L'employeur peut modifier l'horaire de travail après entente avec le groupe syndical majoritaire.</p> <p>2) Semaine de travail de 40 heures maximum avec limite quotidienne de 10 heures, du lundi au dimanche.</p> <p>3) Quatre jours de travail de 10 heures sont toujours suivis de trois jours consécutifs de repos.</p> <p>4) Seuls les salariés qui acceptent cet horaire y sont affectés.</p> <p>5) Les heures effectuées en dehors de cet horaire sont assujetties à la prime de déplacement de l'horaire.</p> <p>6) Si le groupe syndical majoritaire ne s'oppose pas à la demande de l'employeur, l'horaire entre en vigueur.</p>	<p>Travail dans des locaux occupés : Ces travaux peuvent être effectués à un taux de salaire normal pendant des heures qui forment alors un horaire régulier de travail pour ce projet. Les heures effectuées en plus de la semaine normale de travail sont rémunérées heures supplémentaires.</p>	<p>Travail dans des locaux occupés.</p> <p>OTTAWA : Ces travaux peuvent être effectués à un taux de salaire normal pendant des heures qui forment alors un horaire régulier de travail pour ce projet : huit heures par jour de travail pendant cinq jours consécutifs à l'intérieur d'un cycle de sept jours. Les heures supplémentaires s'appliquent aux heures effectuées en plus des huit heures par quart de travail ainsi qu'à toutes les heures effectuées le sixième ou le septième jour du cycle. Le travail effectué le samedi, le dimanche et les jours fériés chômés est payé à un taux de salaire majoré à 100 %.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
11.6 Horaire : travaux sur chantier isolé, à la Baie James, projet au nord du 55e parallèle, Grande-Baleine				
1) Si l'employeur fournit le gîte et le couvert, la semaine normale = 50 heures, du lundi au vendredi, 10 heures/jour maximum. 2) Sinon, la semaine normale = 45 heures à raison de 9 heures/jour. 3) Les taux de salaires applicables sont ceux de l'annexe C-1.	Travaux exécutés sur des chantiers isolés ou sur un projet qui présente des contraintes particulières : Les parties négocieront un horaire de travail qui favorise la progression des travaux tout en tenant compte de la localisation du chantier ou des contraintes du projet.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
11.7 Travail d'équipe				
A) Travail d'équipe 1) L'employeur peut établir un régime de double ou de triple équipe. 2) Les heures normales de travail sont celles mentionnées à 12.2. 3) Un régime de double ou de triple équipe doit être établi pour une durée minimale de quatre jours ou cinq jours ouvrables consécutifs selon la semaine normale de travail. 4) Les salariés d'une deuxième ou d'une troisième équipe doivent être à l'emploi de l'employeur de la première équipe et doivent effectuer du travail commencé par l'équipe précédente. 5) Travaux exécutés sur chantier isolé, territoire de la Baie James, projet de construction situé au nord du 55e parallèle, Grande-Baleine : Sur ces chantiers, l'employeur détermine la répartition des heures de travail par équipe.	Aucune disposition	OTTAWA : Le travail effectué en dehors des heures normales lorsqu'il y a au moins deux quarts de travail sur le même projet au cours d'une période de 24 heures constitue du travail d'équipe. Les salariés qui travaillent sur le quart de 8 h à 16 h 30 reçoivent leur taux horaire régulier de salaire. Tout quart de travail en dehors de celui-ci doit être de sept heures pour huit heures payées. Dans le cas où un quart de travail autre que celui de 8 h à 16 h 30 dure moins de sept heures les heures travaillées deviennent des heures supplémentaires et sont payées à un taux de salaire majoré de 100 %. Une demi-heure de pause par quart est accordée pour le repas.	L'employeur décide combien de quarts de travail seront instaurés (1, 2 ou 3). Sur consentement mutuel, les parties peuvent modifier l'heure de début d'un quart. Pour des quarts de huit heures... 1er quart : 8 h à 12 h -> repas 12 h à 12 h 30 -> 12 h 30 à 16 h 30. 2e quart : 16 h 30 à 20 h 30 -> repas 20 h 30 à 21 h -> 21 h à 0 h 30 (sept heures et demie payées huit heures) 3e quart : 0 h 30 à 4 h -> repas 4 h à 4 h 30 -> 4 h 30 à 7 h (sept heures payées huit heures) Pour des quarts de neuf heures... 1er quart : 8 h à 12 h -> repas 12 h à 12 h 30 -> 12 h 30 à 16 h 30 -> 16 h 30 à 17 h 30 = taux de salaire majoré 50 %. 2e quart : 17 h 30 à 21 h 30 -> repas 21 h 30 à 22 h -> 22 h à 24 h -> 24 h à 2 h = taux de salaire majoré 50 % -> 2 h à 3 h = taux de salaire majoré de 100 %.	Aucune disposition
B) Régime de double équipe 1) L'employeur détermine la répartition des heures de travail qui se situent entre 0 h 01 le lundi et 24 h le vendredi, et peut inclure des heures effectuées le samedi, à condition qu'elles complètent une période de travail commencée le vendredi. 2) La première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situe pendant les heures normales de travail. 3) Les règles ci-dessus peuvent être modifiées par une entente entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire. 4) Le salarié assujéti à ce régime a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.	Aucune disposition	TORONTO : Le deuxième quart de travail se compose d'au plus sept heures de travail effectuées du lundi au jeudi entre 15 h 30 et 19 h 30. Il comporte cinq heures et demie de travail le vendredi et il peut débiter à 12 h ce jour-là. Le lunch doit être pris au milieu du quart.	Pour des quarts de 10 heures : 1er quart : 8 h à 13 h -> repas 13 h à 13 h 30 -> 13 h 30 à 16 h 30 -> 16 h 30 à 18 h 30 = taux de salaire majoré de 50 %. 2e quart : 18 h 30 à 23 h 30 -> 23 h 30 à 24 h -> 24 h à 2 h = taux de salaire majoré de 50 %> 2 h = taux de salaire majoré de 100 %.	Aucune disposition
C) Régime de triple équipe. 1) Les heures normales de travail sont les suivantes : 1ère équipe = de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi 2e équipe = de 16 h à 24 h, du lundi au vendredi 3e équipe = de 0 h 1 à 8 h, du mardi au samedi 2) L'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire, établir des heures d'entrée en service différentes de celles mentionnées ci-dessus pour les trois équipes. 3) Le salarié qui travaille sous ce régime a droit à une pause d'une demi-heure sans perte de salaire au milieu de sa période de travail pour son repas.	Aucune disposition	TORONTO : Le troisième quart de travail se compose d'au plus sept heures de travail effectuées du lundi au jeudi entre 20 h et 24 h. Il comporte cinq heures et demie de travail le vendredi et peut débiter à 12 h ce jour-là. Le lunch doit être pris au milieu du quart.	Pour des quarts de 11 heures : 1er quart : 8 h à 12 h -> repas 12 h à 12 h 30 -> 12 h 30 à 16 h 30 -> repas 16 h 30 à 17 h -> 17 h à 19 h = taux de salaire majoré de 50 % -> 19 h à 20 h = taux de salaire majoré de 100 % 2e quart : 20 h à 24 h -> repas 24 h à 0 h 30 -> 0 h 30 à 2 h 30 = taux de salaire majoré de 50 % -> 2 h 30 à 4 h 30 = taux de salaire majoré de 100 % -> repas 4 h 30 à 5 h -> 5 h à 8 h taux de salaire majoré de 100 %.	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
11.8 Période de repos				
<p>1) L'employeur accorde au salarié 15 minutes payées de repos, vers le milieu de la matinée et de l'après-midi.</p> <p>2) Le salarié a droit à une pause payée de 15 minutes en heures supplémentaires, après sa journée normale de travail, s'il doit continuer à travailler.</p> <p>3) 15 minutes de repos payées au taux en vigueur avant le repas à chaque deux heures de travail supplémentaire SI suivi d'une période quelconque de travail.</p> <p>4) Les pauses ne doivent pas excéder 15 minutes.</p>	<p>Tout salarié bénéficie d'une pause de 10 minutes durant la première moitié et de 10 minutes au cours de la seconde moitié de son quart de travail. Le salarié a droit à des pauses après chaque période de travail de deux heures qui suit la pause pour les repas.</p> <p>Dans le cas d'une semaine de travail comprimée, le salarié a droit à une pause de 15 minutes au cours de la première et de la seconde moitié de son quart de travail.</p> <p>Lorsque c'est possible, les pauses devraient être prévues vers le milieu de chaque moitié d'un quart de travail.</p>	<p>Tout salarié bénéficie d'une pause de 10 minutes payées durant la première moitié et de 10 minutes payées au cours de la seconde moitié de son quart de travail.</p> <p>OTTAWA : Le salarié qui doit effectuer des heures supplémentaires a droit à un pause de 15 minutes sans perte de salaire.</p> <p>TORONTO : Le salarié a droit à une pause de 10 minutes entre la fin de ses heures normales de travail et le début de ses heures supplémentaires, lorsque celles-ci excèdent deux heures.</p>	<p>Sur un quart de travail de huit heures, les employés bénéficient de deux pauses de 10 minutes à un endroit déterminé de concert par l'employeur et le syndicat.</p> <p>Si les employés doivent travailler pour une période de 10 heures et plus, ils ont droit à une troisième période de repos de 10 minutes après 8 heures de travail. Si une deuxième pause-repas est fournie, la troisième période de repos disparaît. Il doit y avoir une période de repos de deux heures après chaque pause-repas.</p>	<p>L'employé a droit à une pause payée de 10 minutes au milieu de chaque moitié d'un quart de travail.</p>
<p>Repos journalier : Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos qu'il doit prendre d'au moins 8 heures consécutives au cours de toute période de 24 heures consécutives, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger.</p> <p>La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.</p>	<p>Aucun employé ne doit travailler plus d'un quart de travail au cours de chaque période consécutive de 24 heures.</p>	<p>TORONTO : Aucun salarié, sauf le contremaître, ne peut travailler plus d'un quart de travail au cours d'une période de 24 heures.</p>	<p>Aucun employé ne peut effectuer plus d'un quart de travail au cours d'un jour de calendrier.</p>	<p>Aucune disposition</p>
11.9 Repas				
<p>Tout salarié qui a effectué deux heures de travail supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de manger, si ce repas est suivi d'une période de travail.</p> <p>Le salarié ci-dessus reçoit un indemnité de repas de 13 \$, si l'employeur ne fournit pas un repas convenable. Il reçoit ce même montant après quatre autres heures supplémentaires.</p> <p>Cette indemnité s'applique à tout salarié qui effectue plus de 10 heures consécutives de travail par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés.</p> <p>L'employeur doit permettre, au chantier, l'accès à une cantine pour desservir les salariés.</p>	<p>L'employé bénéficie d'une période non rémunérée d'une demi-heure au milieu d'un quart de travail pour son repas. Si nécessaire, cette période peut être avancée ou reculée d'une heure.</p> <p>Repas, heures supplémentaires non planifiés : Lorsque l'employé travaille plus de 11 heures/jour, l'employeur doit lui fournir un repas gratuit lorsqu'il a complété la dixième heure de travail et une période de repas rémunérée d'une demi-heure à un taux de salaire normal. L'employé bénéficie d'un repas et d'une période rémunérée pour chaque bloc additionnel de quatre heures de travail.</p> <p>Cette compensation n'est pas versée lorsque l'horaire de travail de l'employé prévoit que les heures supplémentaires prolongeront sa journée au-delà de 12 heures.</p>	<p>L'employé a droit à une pause non rémunérée d'une demi-heure pour prendre son repas, qui doit se situer vers le milieu du quart de travail.</p> <p>OTTAWA : Lorsqu'un salarié doit travailler plus de 10 heures au cours d'une journée, il reçoit 7,00 \$ à titre d'indemnité de repas ou un repas d'une valeur équivalente fourni par l'employeur.</p> <p>Le salarié qui travaille sur un quart autre que le quart de jour a droit à une demi-heure pour prendre son repas au cours de chaque quart.</p> <p>TORONTO : Le salarié qui travaille au sein du deuxième ou du troisième quart de travail doit prendre son repas au milieu de ce quart de travail.</p>	<p>La journée normale comprend une pause-repas d'une demi-heure au milieu du quart de travail.</p> <p>Lorsqu'un quart dépasse 10 heures de travail, les employés ont droit à une période de repas d'une demi-heure payée à un taux de salaire normal après huit heures de travail. Il ne doit pas y avoir de période de travail de plus de cinq heures sans période de repas.</p>	<p>L'employé a droit à une pause-repas non payée d'une demi-heure entre 12 h et 12 h 30. Si le repas dure une heure, la journée de travail se termine à 17 h.</p>
11.10 Heures supplémentaires				
<p>1) Travail supplémentaire = travail effectué un jour de congé annuel obligatoire OU un jour férié chômé OU travail en plus du nombre d'heures quotidiennes OU travail en dehors des limites horaires prévues.</p> <p>2) Les heures supplémentaires entraînent une majoration du taux de salaire de 100 %</p> <p>3) Travaux exécutés sur chantier isolé, territoire de la Baie James, projet de construction situé au nord du 55e parallèle, Grande-Baleine : le salarié est payé au taux de salaire majoré de 50 % pour les cinq premières heures supplémentaires et au taux majoré de 100 % pour les heures subséquentes ainsi que pour celles effectuées le dimanche.</p>	<p>1) paiement un taux majoré de 50 % pour chaque heure supplémentaire, du lundi au vendredi.</p> <p>2) paiement un taux majoré de 50 % pour les huit premières heures supplémentaires effectuées le samedi ; par la suite taux de salaire majoré de 100 %.</p> <p>3) Paiement un taux majoré de 50 % pour les quatre premières heures supplémentaires effectuées le dimanche ; par la suite, taux de salaire majoré de 100 %.</p> <p>4) Taux de salaire majoré de 100 % pour les heures supplémentaires effectuées l'un des jours fériés chômés.</p>	<p>OTTAWA :</p> <p>Les heures suivantes sont payées à temps double :</p> <p>a) Les heures effectuées en dehors des heures normales ;</p> <p>b) Dans le cas où un quart de travail autre que celui de 8 h à 16 h 30 dure moins de sept heures, les heures effectuées sont des heures supplémentaires ;</p> <p>c) Les heures effectuées le samedi, le dimanche et les jours fériés chômés ;</p> <p>d) <i>Occupied premises</i>, c.-à-d. tout travail effectué en plus des huit heures d'un quart de travail ;</p> <p>e) Les heures effectuées en dehors de l'horaire d'une équipe.</p>	<p>1) Les deux premières heures supplémentaires sont payées à un taux de salaire majoré de 50 %, du lundi au vendredi.</p> <p>2) Les huit premières heures supplémentaires effectuées le samedi sont payées à un taux de salaire majoré de 50 %.</p> <p>3) Toutes les autres heures supplémentaires sont payées à taux de salaire majoré de 100 %.</p> <p>Toutes les heures effectuées un jour férié chômé ou un jour qui remplace l'un de ces jours-là sont payées à taux de salaire majoré de 100 %.</p>	<p>Aucune disposition</p>

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
Aucune disposition	Aucune disposition	TORONTO : Les heures suivantes sont des heures supplémentaires : a) Les heures effectuées en dehors des heures normales sans être du travail d'équipe : les trois premières sont payées à une fois et demie le taux horaire régulier et les heures subséquentes sont payées à deux fois ce même taux régulier ; b) Les heures effectuées le samedi, le dimanche et les jours fériés chômés sont payées à deux fois le taux horaire régulier ; c) Les heures effectuées en dehors de l'horaire normal d'une équipe : les trois premières sont payées à une fois et demie le taux horaire régulier du salarié alors que les heures subséquentes sont payées à deux fois ce même taux régulier.	Aucune disposition	Aucune disposition
12.1 Prime d'équipe				
Ne s'applique pas	Le salarié qui travaille au sein d'une équipe autre que la première reçoit une prime horaire de 2,25 \$.	OTTAWA : Les heures effectuées au sein d'une équipe, sauf celle de 8 h à 16 h 30 sont payées à une fois et un septième le taux horaire régulier du salarié. TORONTO : Les heures effectuées au sein de la seconde équipe sont payées à une fois et un septième et celles effectuées au sein de la troisième équipe à une fois et demie le taux horaire régulier du salarié.	Pour huit heures payées, l'employé travaille : huit heures sur le quart de jour ; sept heures et demie sur le quart de l'après-midi ; sept heures sur le quart de soir.	Aucune disposition
12.2 Prime du contremaître				
Aucune disposition	Aucune disposition	OTTAWA : 8 % du taux horaire régulier. TORONTO : 2,80 \$ en plus du taux de base.	3,56 \$ en plus du taux horaire de base du compagnon	10% en plus du taux horaire de base du compagnon
12.3 Prime de chef d'équipe et de chef de groupe				
Chef de groupe = 10 %/heure de son taux horaire ; Chef d'équipe = 7 %/heure de son taux horaire.	Aucune disposition	Première main (<i>Lead Hand</i>) : OTTAWA : 4 % du taux horaire régulier TORONTO : 2,10 \$ en plus du taux de base.	Aucune disposition	Aucune disposition
12.4 Prime de déplacement de l'horaire de travail				
Ne s'applique pas	Aucune disposition	Aucune disposition	L'équivalent d'une heure de travail à un taux de salaire normal par quart de travail. La prime est basée sur le taux des heures supplémentaires lorsqu'il s'applique.	Aucune disposition
12.5 Prime de hauteur				
Ne s'applique pas	Aucune disposition	TORONTO : 0,75 \$ l'heure en plus du taux du compagnon.	Prime de 0,50 \$ l'heure	Aucune disposition
12.6 Prime de soudure				
Pour soudure à l'argon, sur acier inoxydable, aluminium, chrome, laiton, magnésium, fer galvanisé, monel, nickel, ou travaux à l'arc au carbone = 0,75 \$/heure, en plus de son taux de salaire horaire.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
12.7 Prime pour le port d'un masque				
Le salarié qui doit porter un masque à ventilation assistée, à aduction d'air respirable à débit continu ou à pression positive = 0,75 \$/heure, en plus de son taux de salaire horaire.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
12.8 Prime pour structure d'acier ou de béton				
Ne s'applique pas	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
12.9 Prime pour l'industrie lourde				
Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
12.10 Prime pour régions éloignées				
Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
12.11 Prime de présence (indemnité de présence)				
<p>1) Le salarié qui se présente au travail à l'heure prévue et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services, ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à quatre, ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à quatre heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à quatre heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise.</p> <p>2) Ceci s'applique également au salarié qui se présente au travail lors d'une journée en dehors de la semaine normale de travail, sauf si ledit salarié a convenu avec son employeur d'un nombre d'heures supplémentaires à effectuer entraînant une rémunération inférieure à ladite indemnité.</p> <p>3) Les deux paragraphes ci-dessus ne s'appliquent pas dans les cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions atmosphériques, de lignes de piquetage ou de force majeure dont la preuve incombe à l'employeur.</p>	<p>Si l'employé est hébergé dans un camp et qu'il n'a pas été averti au déjeuner qu'il n'y a pas de travail pour lui...</p> <p>OU</p> <p>si l'employé n'est pas hébergé dans un camp et qu'il n'a pas été averti deux heures avant le début de sa journée normale de travail qu'il n'y a pas de travail pour lui, il reçoit l'indemnité de présence ci-dessous :</p> <p>1) L'employé reçoit une compensation de deux heures de travail au taux applicable.</p> <p>2) L'employé doit demeurer sur les lieux de travail, si l'employeur l'exige. Si l'attente dépasse deux heures, l'employé est payé pour toutes les heures de présence au taux applicable.</p> <p>3) L'employé doit aussi recevoir les frais de déplacement ou de subsistance ou il doit être hébergé dans un camp.</p> <p>4) L'indemnité doit comprendre la prime d'équipe de 13.1, si elle s'applique.</p>	<p>1) Lorsqu'un employé se présente au travail comme à l'habitude et qu'il ne peut commencer à travailler en raison de circonstances dont il n'est pas responsable et qu'il ne s'agit pas d'une intempérie ou d'un conflit de travail, il reçoit l'équivalent de deux heures de travail ainsi que ses frais de déplacement. L'employé doit demeurer sur place pendant la période d'attente.</p> <p>Si la prime est versée un samedi, un dimanche, un jour férié chômé ou lors d'une période d'heures supplémentaires, le taux de salaire applicable est utilisé.</p> <p>Si l'employé doit attendre plus longtemps que la période prévue, il est payé en plus de l'indemnité de présentation pour ces heures d'attente additionnelles au taux applicable.</p> <p>2) Lorsqu'un membre du syndicat se présente sur un chantier pour y être embauché et que l'employeur décide de ne pas lui donner de travail, ce membre reçoit l'équivalent de deux heures de travail au taux applicable en plus de ses frais de déplacement incluant les contributions aux programmes d'avantages sociaux.</p>	<p>Tout employé appelé à se présenter sur un projet et dont les services ne sont pas requis reçoit quatre heures de salaire à taux régulier ou au taux des heures supplémentaires, selon le cas.</p> <p>Tout employé qui travaille au-delà de la période de repas prise au milieu d'un quart de travail est payé pour tout le quart de travail.</p>	Aucune disposition
12.12 Prime d'intempérie				
Ne s'applique pas	Aucune disposition	<p>1) Lorsqu'un employé se présente au travail comme à l'habitude et qu'il ne peut commencer à travailler en raison d'une intempérie, il reçoit l'équivalent d'une heure de travail ainsi que ses frais de déplacement.</p> <p>Si la prime est versée un samedi, un dimanche, un jour férié chômé ou lors d'une période d'heures supplémentaires, le taux de salaire applicable est utilisé.</p> <p>Si l'employé doit attendre plus longtemps que la période prévue, il est payé en plus de l'indemnité de présentation pour ces heures d'attente additionnelles au taux applicable.</p>	<p>Sur un chantier, si le travail ne peut débuter ou se poursuivre en raison des conditions atmosphériques inclementes, l'employeur décide quels employés doivent travailler à l'abri. Le délégué de chantier doit discuter avec les autres employés afin de savoir s'ils souhaitent continuer à travailler. Si la majorité décide que le travail ne peut continuer dans ces conditions, seules les heures travaillées sont payées.</p>	Aucune disposition
13.1 Déplacements				
<p>Domicile et chantier sont à moins de 120 kilomètres l'un de l'autre :</p> <p>Le salarié reçoit</p> <p>1) un montant de 23,10 \$ lorsque son domicile est situé entre 60 et 90 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.</p> <p>2) un montant de 27,50 \$ lorsque son domicile est situé entre 91 et 120 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.</p>	<p>Zone 1 : L'intérieur d'un rayon de 70 km du domicile de l'employé forme une zone franche. L'employeur ne verse aucun frais de déplacement dans cette zone. À l'intérieur de cette zone, dans les endroits où le transport privé ou public n'est pas possible ou lorsque le chantier n'est pas à une distance raisonnable de marche, l'employeur doit fournir le transport.</p>	<p>OTTAWA :</p> <p>Zone franche : Aucun frais de déplacement à l'intérieur d'un rayon de 35 km de l'intersection Preston et Carling à Ottawa. L'employé qui travaille sur un chantier situé en dehors de la zone franche reçoit 0,35 \$ du kilomètre aller et retour entre la limite de la zone franche et le chantier.</p> <p>TORONTO :</p> <p>Les zones 1 et 2 sont définies par des repères géographiques. La zone 3 couvre tout ce qui est situé au-delà des zones 1 et 2.</p> <p>Frais de déplacement :</p> <p>aucun dans la zone 1</p> <p>7,00 \$ par jour travaillé pour la zone 2</p> <p>8,00 \$ par jour travaillé pour la zone 3.</p>	<p>Metro Travel : lorsque le chantier se trouve dans l'une des cinq régions métropolitaines définies par la convention, le salarié reçoit 0,75 \$ l'heure.</p> <p>Daily Travel : si le chantier se trouve à plus de 8 km du centre de l'une des cinq régions métropolitaines l'employé reçoit : 0,38 \$ pour les 40 premiers km et 0,44 \$ pour les autres.</p> <p>L'employé qui réside à l'extérieur d'une zone métropolitaine reçoit la plus élevée des deux allocations : la « Metro » ou la « Daily Travel ».</p>	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
<p>Domicile et chantier sont à 120 kilomètres et plus l'un de l'autre : L'employeur verse l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de son domicile au chantier ainsi que les frais pour le gîte et le couvert au cours du voyage. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe. Ces frais ne sont pas payés par l'employeur lorsqu'il fournit le moyen de transport.</p>	<p>Zone 2 : Le chantier se trouve à l'intérieur d'une zone située entre 70,1 et 170 km du domicile de l'employé. L'employeur doit fournir le transport du chantier au lieu où il héberge les salariés OU établir des points de rendez-vous pour amener les employés au chantier OU accepter de verser 0,39 \$ du kilomètre à l'employé qui utilise son véhicule, de la limite de la zone 1 au chantier, à l'aller comme au retour. L'employeur peut, pour chaque jour travaillé, fournir la chambre et la pension dans un camp OU fournir le gîte et le couvert dans un autre lieu OU verser une allocation de subsistance.</p>	<p>Un projet éloigné ou isolé est un projet qui n'est accessible que par air ou par voie d'eau (sauf par traversier) OU est situé à 200 milles ou à quatre heures de voyage (incluant le temps passé sur un traversier) du domicile de l'employé. L'employé qui travaille sur un projet éloigné ou isolé a droit à un transport de première classe payé aller-retour.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition
13.2 Chambre et pension				
<p>1) Distance domicile-chantier = 120 km et plus OU, à la demande de l'employeur le salarié accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 km de son domicile : le salarié reçoit 81,00 \$ de chambre et pension. L'employeur ne verse pas l'allocation, lorsqu'il loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et le couvert. 2) Distance domicile-chantier = 200 km et plus : L'allocation de 81,00 \$ est payée pour la journée qui précède celle de la présentation au travail du salarié.</p>	<p>Zone 3 : Le chantier se trouve à l'intérieur d'une zone située entre 170,1 et 270 km du domicile de l'employé : l'employeur doit pour chaque jour travaillé, fournir la chambre et la pension dans un camp OU fournir le gîte et le couvert dans un autre lieu OU verser une allocation de subsistance. Zone 4 : Le chantier se trouve à l'intérieur d'une zone située entre 270,1 et 370 km du domicile de l'employé. L'employeur doit, pour chacun des sept jours de la semaine, fournir la chambre et la pension dans un camp OU fournir le gîte et le couvert dans un autre lieu OU verser une allocation de subsistance. Zone 5 : Tout chantier situé au-delà de la limite extérieure de la zone 4 + tout chantier des zones 2 à 4 qui n'est pas accessible par automobile. L'employeur doit, pour chacun des sept jours de la semaine, fournir la chambre et la pension dans un camp OU fournir le gîte et le couvert dans un autre lieu OU verser une allocation de subsistance.</p>	<p>OTTAWA : L'employé qui doit, à la demande de son employeur, se relocaliser et résider près ou sur un chantier loin de son domicile reçoit 70,00 \$ par jour pour la chambre et la pension. Cette allocation est versée les jours de congé ainsi que les jours de travail perdus, si la responsabilité de l'employé n'est pas en cause. Si l'employeur fournit un gîte et un couvert adéquats, il ne verse pas l'allocation.</p>	<p>Un résident permanent satisfait aux trois conditions suivantes : 1) Il est résident permanent depuis plus de 30 jours avant le début des travaux ; 2) La distance maximale entre le chantier et le centre de la localité la plus proche de son domicile est de 80 km ; 3) Le temps pour se rendre à vitesse sécuritaire de son domicile au chantier incluant le temps passé sur un traversier est de 75 minutes au maximum. L'employeur fournit gratuitement le gîte et le couvert aux employés qui ne sont pas des résidents permanents et il ne leur verse pas les allocations de transport (Metro ou Daily) Si l'employeur et le syndicat sont d'accord, le gîte et le couvert sont remplacés par un montant quotidien de 70,00 \$ par jour, et ce, sept jours par semaine.</p>	Aucune disposition
13.3 Kilométrage				
<p>Lorsqu'il utilise son véhicule à la demande de l'employeur et pour son bénéfice, le salarié reçoit 0,36 \$ du kilomètre parcouru.</p>	<p>Lorsque l'employeur ne fournit pas le transport prévu pour les cinq zones définies par la convention, il doit verser une allocation de 0,39 \$ du kilomètre, aller et retour, à l'employé qui utilise son véhicule.</p>	<p>TORONTO : Le salarié qui utilise son véhicule personnel pour transporter des outils d'un projet à l'autre pendant ses heures de travail reçoit 0,34 \$ du kilomètre.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
13.4 Temps de transport				
<p>1) Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après n'est pas rémunérable, sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés.</p> <p>2) Lorsque, à la demande expresse de l'employeur, le salarié doit se rendre à tout endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu.</p> <p>3) Chantier à baraquement, chantier isolé, territoire de la Baie James et projet de construction au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine) : Lorsque le trajet entre le point de départ du véhicule de transport et le lieu de travail excède 30 minutes, le salarié reçoit l'excédent de ces 30 minutes en temps de transport aller-retour.</p>	Aucune disposition	<p>OTTAWA : L'employeur qui demande à un employé de se relocaliser et de résider près ou sur un chantier loin de son domicile lui paie le temps requis pour son transport jusqu'à un maximum de huit heures au cours d'un même trajet.</p>	<p>Pour les chantiers éloignés ou isolés, l'employeur paie le temps de transport aller-retour.</p> <p>Jusqu'au chantier : si le voyage exige moins de huit heures, l'employé recevra huit heures de temps de transport s'il complète un quart de travail à son arrivée. Sinon, il reçoit les heures réellement consacrées au voyage.</p> <p>Trajet de retour du chantier : Si le trajet exige quatre heures ou moins, l'employé reçoit quatre heures de temps de transport. Si ce trajet exige plus de quatre heures, l'employé reçoit huit heures de temps de transport par période de 24 heures. Si le voyage exige plus de 24 heures, l'employé reçoit l'équivalent d'un quart de travail par période de 24 heures.</p> <p>L'employeur déduit du salaire de l'employé les frais de transport, les repas et le temps de transport pour se rendre au chantier, lorsque ce dernier quitte son travail sans raison valable ET sans avoir travaillé au moins 15 jours de calendrier.</p>	Aucune disposition
<p>Domicile et chantier sont à 120 kilomètres et plus l'un de l'autre : À titre de temps de transport, l'équivalent du temps que met le salarié pour se rendre de son domicile au chantier et pour retourner du chantier à son domicile, une seule fois.</p> <p>Cependant, lorsque l'employeur détermine l'avion comme moyen de transport, le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport ainsi que le temps que met le transporteur pour se rendre à destination est rémunéré en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu à l'annexe applicable, avec un maximum de huit heures par jour.</p>	Aucune disposition	<p>OTTAWA : L'employeur qui demande à un employé de se relocaliser et de résider près ou sur un chantier loin de son domicile lui paie le transport de son domicile à ce chantier une fois aller et retour.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition
13.5 Chantiers isolés, territoire de la Baie James, projets hydroélectriques situés au nord du 55e parallèle et certains salariés affectés à des travaux particuliers				
<p>1) L'employeur rembourse les frais de déplacement du salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au travail pendant 27 jours ou plus.</p> <p>2) L'employeur rembourse les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant 54 jours ou plus.</p> <p>3) Le remboursement s'applique pour chaque période subséquente de 27 ou 54 jours pendant lesquels le salarié demeure au travail pour son employeur sur le même chantier.</p> <p>4) Lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 27 jours, il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09. S'il est mis à pied avant la période de 54 jours mais après la période de 27 jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09, pour ce qui est de son retour seulement.</p>	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
<p>5) À chaque période de 54 jours, le salarié peut prendre un congé sans solde de 10 jours, excluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.</p> <p>6) Les frais de déplacement payés comprennent les frais de transport des outils du salarié requis par l'employeur.</p>	<p>Pour les chantiers de la zone 5 seulement : L'employeur rembourse à l'employé qui a complété 60 jours de travail sur le chantier le prix d'un aller-retour entre ce chantier et la plus proche de deux villes (Edmonton ou Calgary). Il lui accorde également un congé de cinq jours de calendrier.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Un projet éloigné ou isolé est un projet qui n'est accessible que par air ou par voie d'eau (sauf par traversier) OU qui est situé à 200 milles ou à quatre heures de voyage (incluant le temps passé sur un traversier) du domicile de l'employé. L'employé qui travaille sur un projet éloigné ou isolé a droit à un transport de première classe payé aller-retour. Lorsque l'employé ne peut se rendre sur le chantier en utilisant une automobile d'un modèle standard, l'employeur doit fournir le transport d'un point de rencontre au chantier ou fournir gratuitement le gîte et le couvert.</p>	<p>Aucune disposition</p>
13.6 Stationnement				
<p>Si le salarié est affecté à plus d'un chantier dans une même journée de travail et s'il est requis d'utiliser son véhicule pour se déplacer ainsi, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement.</p> <p>Lorsque le salarié est affecté à un chantier et qu'il est requis d'utiliser son véhicule pour transporter ses outils ou vêtements de travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement pour la première journée et la dernière journée travaillées sur le chantier.</p> <p>Lorsqu'il n'y a pas de stationnement gratuit ou que l'employeur ne fournit pas le stationnement gratuit à ses salariés, à l'intérieur d'une distance de marche du chantier de 500 mètres, l'employeur verse un montant de 6,00 \$ par jour de travail.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>TORONTO : La convention définit une zone de stationnement à l'aide de repères géographiques dans la Ville de Toronto. À l'intérieur de cette zone l'employé reçoit une allocation de stationnement de 5,00 \$ par jour travaillé. Cette allocation n'est pas versée si l'employeur fournit un stationnement ou si l'employeur fournit le transport aux employés des limites de la zone de stationnement au chantier à l'aller et au retour.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>
14.1 Chef d'équipe				
<p>L'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, quatre salariés et plus exerçant le même métier ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>
14.2 Chef de groupe				
<p>L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept salariés et plus exerçant le même métier ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé.</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>	<p>Aucune disposition</p>
14.3 Contremaître				
<p>Aucun ratio</p>	<p>Aucun ratio</p>	<p>OTTAWA : aucun ratio.</p> <p>TORONTO : Le contremaître dirige une équipe de huit charpentiers ou plus tout en effectuant le travail de ce métier si nécessaire.</p>	<p>Un contremaître qui ne fait que de la supervision doit être nommé dès que le chantier compte plus de six employés.</p>	<p>Là où il y a cinq charpentiers ou plus, l'employeur doit nommer un contremaître qui effectue également le travail de son métier.</p>

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
15.1 Jours fériés chômés				
10 jours fériés chômés	11 jours fériés chômés	10 jours fériés chômés	14 jours fériés chômés	10 jours fériés chômés
15.2 Vacances (congés annuels obligatoires)				
Au total quatre semaines, deux au cours des deux dernières semaines complètes de juillet et deux lors de la période des fêtes de Noël et du jour de l'An.	Aucune disposition	L'employé a le droit de prendre des vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à son employeur, les congés fériés chômés non exclus.	L'employé a le droit de prendre trois semaines de vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à son employeur.	L'employé prend ses vacances à un moment qui lui convient ainsi qu'à son employeur.
15.3 Indemnité de vacances et de jours fériés chômés				
6 % pour les vacances et 5,5 % pour les jours fériés chômés	6 % pour les vacances et 4 % pour les jours fériés chômés	4 % pour les vacances et 6 % pour les jours fériés chômés	6 % pour les vacances et 6 % pour les jours fériés chômés	8 % pour les vacances
15.4 Versement de l'indemnité de vacances et de jours fériés chômés				
Pour la période du 1er janvier au 30 juin = dans les huit derniers jours de novembre de l'année courante. Pour la période du 1er juillet au 31 décembre = dans les huit derniers jours de juin de l'année suivante.	Les vacances de même que les jours fériés chômés doivent être payés en même temps que le salaire chaque semaine ou chaque deux semaines.	OTTAWA : Les vacances sont payées à l'employé chaque semaine. TORONTO : aucune disposition.	La somme qui représente les vacances et les jours fériés chômés est versée à chaque période de paie et au moment du départ.	Les vacances sont payées en même temps que le salaire chaque semaine.
15.5.1 Accident / maladie du salarié				
12 mois max. sans solde	Aucune disposition	Aucune disposition	L'employé auquel l'employeur fournit le gîte et qui subit un accident de travail a droit au remboursement des frais de transport non couverts par le Worker's Compensation Board. Pour un accident non relié au travail , il a droit, si un responsable sur place le recommande, au remboursement de ses frais de transport s'il doit subir des traitements hors du lieu d'hébergement ou s'il doit retourner à son point d'embauche. Dans les deux cas, les frais de transport entre le chantier et le point d'embauche de l'employé de même que le trajet inverse sont couverts. Dans le cas où un employé a besoin de soins en dehors du lieu de travail qui l'empêchent de terminer sa journée ou lorsqu'un responsable recommande du repos pour le reste de sa journée de travail, l'employé est payé pour toute sa journée de travail.	Aucune disposition
15.5.2 Accident / maladie d'un proche du salarié				
1) Chantier isolé, projet Baie James, projet hydroélectrique au nord du 55e parallèle, Grande-Baleine, chantier à baraquement = cinq jours max. sans solde 2) Tout autre lieu = trois jours max. sans solde	Aucune disposition	Aucune disposition	L'employé qui travaille en région éloignée où le gîte et le couvert sont fournis par l'employeur peut obtenir un congé pour raisons familiales. L'employé doit s'entendre à ce sujet avec son employeur et il ne reçoit que le prix de son transport aller-retour.	Aucune disposition
15.5.3 Mariage du salarié				
Cinq jours max. sans solde.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
15.5.4 Mariage, père, mère enfant du salarié				
Deux jours max. sans solde.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
15.5.5 Décès d'un proche du salarié (liste)				
1) Chantier isolé, projet Baie James, projet hydroélectrique au nord du 55e parallèle, Grande-Baleine, chantier à baraquement = cinq jours max. sans solde 2) Tout autre lieu = quatre jours max. sans solde	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Décès de l'épouse, de l'enfant, de la mère ou du père du salarié = congé sans solde de quatre jours. Décès du frère ou de la soeur de l'employé = deux jours sans solde.
15.5.6 Décès père, mère, conjoint, enfant du salarié				
1) Chantiers isolés, projet Baie James, chantiers au nord du 55e parallèle, chantier à baraquement ET salarié moins de 30 jours ouvrables de service = 5 jours max. sans solde 2) Chantiers isolés, projet Baie James, chantiers au nord du 55e parallèle, chantier à baraquement ET salarié 30 jours ouvrables de service et plus = 5 jours max. dont un jour payé avec l'équivalent des frais de transport aller-retour 3) Tout autre lieu ET salarié moins de 30 jours ouvrables de service = 4 jours max. sans solde 4) Tout autre lieu ET salarié 30 jours et plus de service = 4 jours max, dont 1 jour ouvrable payé	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
15.5.7 Assignation de témoins				
Congé sans paie pour témoigner devant toute cour qui statue sur toute affaire qui concerne l'industrie de la construction	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
15.5.8 Juré				
Congé sans paie tant que le salarié agit à titre de candidat-juré ou de juré. Le Fonds spécial d'indemnisation paie la différence entre la compensation reçue par le salarié et le salaire qu'il aurait reçu pour effectuer ses heures normales.	Aucune disposition	L'employé a droit à un congé sans solde pour une période raisonnable.	Aucune disposition	Aucune disposition
15.5.9 Congé de maternité et parental				
1) Naissance d'un enfant ou adoption ET salarié compte moins de 60 jours de service continu = 5 jours sans paie max. 2) Naissance d'un enfant ou adoption ET salarié 60 jours de service continu = 5 jours max. ET 2 premiers jours rémunérés 3) Salarié qui adopte l'enfant de son conjoint = deux jours sans paie 4) Absence reliées à la garde, santé ou éducation de son enfant mineur = cinq jours/an sans solde. 5) Grossesse : absence sans salaire pour examens 6) Maternité : 18 semaines continues sans salaire max. Le gouvernement peut modifier la durée du congé par règlement. 7) Congé parental : père et mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge de la fréquentation scolaire = congé sans paie 52 semaines continues max. Ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
16.1 Cotation du salarié et de l'employeur				
<p>Compagnon : 1) Part du salarié (retraite) = 1,700 \$ / heure 2) Part de l'employeur retraite (2,125 \$) + assurance (1,320 \$)</p> <p>Apprenti 1 : 1) Part du salarié (retraite) = 1,060 \$ / heure 2) Part de l'employeur retraite (1,875 \$) + assurance (1,320 \$)</p> <p>Apprenti 2 : 1) Part du salarié (retraite) = 1,060 \$ / heure 2) Part de l'employeur retraite (1,875 \$) + assurance (1,320 \$)</p> <p>Apprenti 3 : 1) Part du salarié (retraite) = 1,060 \$ / heure 2) Part de l'employeur retraite (1,875 \$) + assurance (1,320 \$)</p>	<p>Contribution de l'employeur, par heure :</p> <p>Compagnons, apprentis 4e année, apprentis 3e année, apprentis 2e année, apprentis 1ère année :</p> <p>Retraite (2,71 \$) Santé et bien-être (1,04 \$) Employee and Family Assistance Benefit Plan (0,03 \$)</p>	<p>Contribution de l'employeur, par heure :</p> <p>OTTAWA : compagnons, apprentis 4e année, apprentis 3e année, apprentis 2e année, apprentis 1ère année :</p> <p>Retraite (4,03 \$) Santé et bien-être (1,69 \$)</p> <p>TORONTO : compagnons, apprentis 4e année, apprentis 3e année, apprentis 2e année, apprentis 1ère année :</p> <p>Retraite (4,34 \$) Santé et bien-être (2,35 \$)</p>	<p>Contribution de l'employeur, par heure :</p> <p>Compagnons :</p> <p>Retraite (2,340 \$) Santé et bien-être (1,195 \$)</p> <p>Apprentis, préposé au transport des matériaux, préapprentis :</p> <p>Retraite (1,170 \$) Santé et bien-être (1,195 \$)</p>	<p>Contribution de l'employeur, par heure :</p> <p>Compagnons, apprentis 4e année, apprentis 3e année, apprentis 2e année, apprentis 1ère année :</p> <p>Assurances = 0,93 \$ Retraite = 0,50 \$</p>
17.1 Fonds de formation				
<p>But = améliorer la compétence des travailleurs en leur offrant des services de formation reliés au perfectionnement et au recyclage</p> <p>Contribution de l'employeur = 0,20 \$/heure.</p> <p>Administration = un comité de gestion formé de représentants des syndicats et des employeurs en nombre égal et un président qu'ils élisent</p>	<p>But = aucune mention</p> <p>Contribution de l'employeur = aucune pour la durée de la convention</p> <p>Administration = local Training And Apprenticeship Committee</p>	<p>BUT : OTTAWA et TORONTO = aucune mention</p> <p>CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR : OTTAWA : 0,06 \$ au <i>Carpenters' District Council of Ontario Training Trust Fund</i> et 0,32 \$ au <i>Local 93 Apprenticeship & Training Fund</i>. TORONTO : 0,50 \$ au total réparti entre le <i>Carpenters' District Council of Ontario Training Trust Fund</i> et le <i>Local 93 Apprenticeship & Training Fund</i>. ADMINISTRATION : Ottawa et Toronto = aucune mention</p>	<p>But = aucune mention</p> <p>Contribution de l'employeur = 0,17 \$ l'heure</p> <p>Administration = aucune mention</p>	<p>But = aucune mention</p> <p>Contribution de l'employeur = 0,10 \$ / heure</p> <p>Administration = <i>Carpenters' Training Trust Fund</i> par l'intermédiaire d'un comité conjoint patronal - syndical</p>
17.2 Fonds d'indemnisation				
<p>But = indemniser le salarié de certaines pertes salariales définies par les conventions collectives sectorielles</p> <p>Contribution de l'employeur = 0,020 \$ l'heure</p> <p>Administration = CCQ</p>	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
17.3 CCQ (rapport mensuel)				
Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
17.4 Qualification (soudage)				
Ne s'applique pas	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
17.5 Promotion				
Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
17.6 Supplément aux prestations d'assurance-emploi				
Aucune disposition	Aucune disposition	Ne s'applique pas	Aucune disposition	Aucune disposition
18.1 Fonds patronal				
Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	L'employeur contribue à deux fonds patronaux : le <i>Contract Administration Fund</i> (0,11 \$ par heure travaillée) et à l' <i>Association of Carpentry Employers of B.C.</i> (0,01 \$ par heure travaillée)	Aucune disposition
19.1 Transmission des cotisations				
L'employeur doit précompter la cotisation syndicale sur la paie du salarié et en faire remise à la CCQ.	L'employeur déduit la cotisation syndicale de la paie de l'employé et la fait parvenir au <i>Carpenters Joint Contribution And Dues Fund</i>	L'employeur s'engage à déduire les cotisations syndicales de la paie de chaque employé et à les acheminer aux fiduciaires sélectionnés par l'employeur et l'union en nombre égal.	L'employeur déduit de la paie du salarié la cotisation syndicale déterminée par l'union et l'achemine au <i>Carpenters Dues Supplement Fund</i> . Il déduit également la cotisation déterminée par le syndicat local et l'achemine à ce syndicat.	L'employeur achemine les cotisations syndicales déduites au secrétaire financier du syndicat local.

Québec	Alberta	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
20.1 Bottes et casque				
Indemnité de 0,45 \$ l'heure qui couvre également les gants de sécurité.	Aucune disposition	Aucune indemnité	Aucune indemnité	Aucune indemnité
20.2 Autres équipements				
L'employeur doit fournir tout l'équipement que les conditions de travail exigent. En cas de pluie, l'employeur doit fournir un habit de pluie, sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut le sanctionner.	Aucune disposition	L'employé doit, à titre de condition de maintien de son emploi, posséder et porter un casque de sécurité d'un modèle approuvé, des bottes de sécurité ainsi que tout l'équipement de protection personnelle requis dans le cours normal de son travail. L'équipement de sécurité requis dans des conditions anormales ou lors d'intempéries est fourni par l'employeur et doit lui être rendu. L'employeur fournit gratuitement des lunettes de sécurité aux employés lorsque nécessaire.	L'employeur fournit gratuitement aux employés tous les équipements de sécurité. Ceci inclut le matériel de protection de l'ouïe et exclut les équipements de protection personnelle (ex. : casques de sécurité et vêtements de caoutchouc).	Lorsque nécessaire, l'employeur fournit gratuitement aux employés tous les équipements de sécurité. L'employé doit entretenir ces équipements et les rendre à l'employeur lorsque requis.
20.3 Période de lavage				
Ne s'applique pas	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition	Aucune disposition
20.4 Conditions dangereuses				
Aucune indemnité	Aucune indemnité	Aucune indemnité	Aucune indemnité	Aucune indemnité
21.1 Formation apprentissage				
Aucune disposition	L'embauche des apprentis de même que le ratio apprentis-compagnons doit respecter les règles du <i>Alberta Apprenticeship And Industry Training Act</i> ainsi que celles du métier concerné. Tous les apprentis doivent effectuer des tâches qui développent leur connaissance du métier. Tous les apprentis doivent s'inscrire au programme d'apprentissage de leur métier dispensé par Alberta Career Development And Employment.	Les programmes d'apprentissage sont administrés par un comité consultatif d'apprentissage. Ce comité est formé de trois représentants de l'union et de trois représentants des employeurs. Le comité consultatif d'apprentissage doit avoir toute autorité sur l'apprentissage, la formation et la mobilité des apprentis. Les qualifications requises pour devenir apprenti ainsi que le contenu de même que l'administration des examens relèvent exclusivement du comité consultatif d'apprentissage. La proportion des apprentis par rapport au nombre des compagnons est déterminée par l'annexe qui concerne les charpentiers dans le <i>Trades Qualification And Apprenticeship Act</i> , 1993, c.27.	Un apprenti peut s'inscrire (<i>indenture apprentice</i>) dans un programme provincial de formation par l'intermédiaire d'un employeur ou d'un syndicat. L'employeur doit donner la préférence d'emploi à un apprenti inscrit. Il doit aussi donner la préférence à un apprenti inscrit qui retourne au travail après une session de formation technique. Le nombre d'apprentis inscrits qui débutent leur apprentissage est déterminé par le <i>Carpenter Joint Advisory Committee</i> ou une autre instance patronale-syndicale. L'employeur doit donner du travail à au moins un apprenti. La proportion maximale d'apprenti-compagnon est de 1 apprenti pour 1 compagnon. Si la proportion descend sous la norme de 1 apprenti pour 4 compagnons, l'union aura le droit de proposer des apprentis lorsque l'employeur demandera du personnel.	L'employeur et le syndicat local coopèrent à la formulation et au développement des programmes d'apprentissage. Les conditions d'embauche et de travail des apprentis respectent les dispositions du <i>New Brunswick Industrial Training and Certification Act</i> . L'apprenti doit effectuer sa formation sous la supervision du comité de certification local. Le comité de certification local peut transférer l'apprenti d'une phase du travail de charpentier à une autre ou d'un employeur à un autre afin qu'il reçoive la meilleure formation possible. L'apprenti qui ne suit pas les cours prévus ne reçoit pas les augmentations graduelles prévues par la convention collective. L'employeur doit embaucher un apprenti pour chaque compagnon.

Comparaison des conventions collectives des électriciens Québec et Ontario		
VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
1 PARTIES SIGNATAIRES		
1.1 Agent négociateur patronal	Association de la construction du Québec.	The Electrical Trade Bargaining Agency of the Electrical Contractors Association of Ontario.
1.2 Agent négociateur syndical	Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).	The International Brotherhood of Electrical Workers et The International Brotherhood of Electrical Workers Construction Council of Ontario.
2 DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION		
2.1 Durée	Du 2 septembre 2001 au 30 avril 2004.	Du 1er mai 2001 au 30 avril 2004.
2.2 Maintien des conditions	Conditions de travail maintenues jusqu'à signature d'une nouvelle convention sauf pour les métiers ou occupations qui participent à un ralentissement ou arrêt de travail.	Aucune disposition
3 CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION		
3.1 Critère géographique	Tout le territoire du Québec.	Treize zones de juridiction qui relèvent chacune d'un syndicat local.
3.2 Critère sectoriel	Tous travaux qui relèvent du secteur institutionnel/commercial.	Tous les travaux d'électricité extérieurs ou intérieurs qui ne relèvent pas du secteur résidentiel, des travaux d'entretien, des travaux de lignes, des travaux sur des systèmes de communication (téléphone, système de transport de données)
3.3 Critère du statut professionnel	Personne qui exécute les travaux = employeur, salarié, entrepreneur autonome, représentant désigné	OTTAWA : Sur les projets qui demandent la nomination d'un contremaître, celui-ci ne peut pas effectuer autre chose que de la supervision dès qu'il y a 10 employés et plus à diriger.
4 RÈGLEMENT DES CONFLITS DE COMPÉTENCE	Conférence d'assignation préventive. Existence de comités de résolution des conflits de compétence ainsi que d'une procédure de traitement des conflits en trois étapes.	Aucun litige entre des syndicats ne doit donner lieu à un arrêt ou à un ralentissement de travail. Ce litige est traité dans le cadre du Plan for Settlement of Jurisdictional Disputes. Dans l'attente d'une décision du Joint Board ou du Ontario Labour Relations Board, le travail se poursuit tel qu'il a été assigné par l'employeur.
5 RÈGLEMENT DES MÉSENTENTES SUR L'INTERPRÉTATION ET L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	Négociations directes -> parties s'entendent et la CCQ est d'accord = émission d'une directive ; parties s'entendent et CCQ pas d'accord = réouverture de la convention ; parties ne s'entendent pas = directive de la CCQ.	Aucune disposition

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
6 PRÉSENCE SYNDICALE		
6.1 Sécurité syndicale	Tout salarié doit choisir l'une des associations représentatives mentionnées par la loi et adhérer à un syndicat ou à une union affilié à cette association représentative.	L'employeur ne donne du travail qu'à des membres de l'International Brotherhood of Electrical Workers.
6.2 Précompte des cotisations syndicales	L'employeur précompte la cotisation syndicale.	OTTAWA : L'employeur déduit les cotisations syndicales du salaire de l'employé. TORONTO : L'employeur déduit les cotisations syndicales du salaire de l'employé.
6.3 Délégué de chantier	Un délégué élu au scrutin secret pour les chantiers de sept salariés et plus. Un délégué pour chaque tranche additionnelle de 50 employés de chantier. Le temps alloué pour activités syndicales est négocié avec l'employeur sans excéder trois heures / jour ouvrable.	Le gérant d'affaires nomme et révoque les délégués de chantier.
6.4 Libération pour activités syndicales	<ol style="list-style-type: none"> 1) L'employeur doit accorder un congé sans paie au salarié pour congrès, session d'étude ou autre activité syndicale. Ces absences ne doivent pas priver l'employeur en même temps de plus de 10 % des salariés d'un même métier, spécialité ou occupation avec minimum d'un salarié ; 2) L'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de 40 jours au cours d'une même année civile au même salarié. Un salarié disponible doit pouvoir exécuter les tâches laissées vacantes ; 3) Nonobstant le paragraphe ci-dessus, l'employeur doit accorder un congé sans paie de la durée nécessaire au salarié désigné par le syndicat pour négocier la convention collective. Aucun salarié ne doit être pénalisé par l'employeur parce qu'il se prévaut d'un tel congé. 	Le délégué de chantier doit disposer du temps nécessaire pour voir à ce que la convention collective soit appliquée.
7 RÈGLEMENT DES GRIEFS		
7.1 Matière à grief	Seuls les sujets suivants peuvent faire l'objet d'un grief: sécurité syndicale, précompte des cotisations, délégués syndicaux, procédure de règlement des griefs, recours des salariés contre les mesures disciplinaires prises par l'employeur, ancienneté, mobilité de la main-d'œuvre, mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage.	Tout litige qui concerne l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective.
7.2 Procédure de traitement des griefs	Le grief doit être formulé par écrit et expédié à l'employeur dans les 15 jours qui suivent l'événement qui donne naissance au grief ou la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief. L'employeur donne une réponse écrite au grief dans les cinq jours ouvrables de la date de sa réception. Celui qui dépose le grief peut le soumettre à l'arbitrage en expédiant un avis à cet effet à la partie adverse dans les 20 jours ouvrables de l'expédition du grief. À tout moment, les parties peuvent conclure une entente qui règle leur mésentente.	I Grief émanant d'un employé : <ol style="list-style-type: none"> 1) L'employé accompagné de son représentant syndical présente son grief verbalement à son superviseur. L'employé a cinq jours pour ce faire, et son supérieur doit répondre en un jour ouvrable. 2) Si le grief ne se règle pas à l'étape précédente, le syndicat présente le grief par écrit à un représentant de l'employeur. Celui-ci doit rencontrer le représentant du syndicat dans les deux jours de la réception du grief. 3) Si le problème ne se règle pas à l'étape précédente, le syndicat présente le grief au Local Joint Conference Board. Celui-ci rencontre les parties dans les trois jours de travail de la réception du grief. Le Board doit rendre une décision dans les trois jours de cette rencontre. 4) Si le grief ne se règle pas à l'étape précédente,

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
		<p>a) le grief est soumis au Electrical Trade Joint Board sur accord des parties ;</p> <p>b) si le grief concerne une clause « provinciale » de la convention, l'une des parties peut soumettre le grief au Electrical Trade Joint Board.</p> <p>II Grief émanant d'une des parties :</p> <p>1) L'une des parties présente le grief par écrit à l'autre partie dans les cinq jours de l'événement qui y donne lieu.</p> <p>2) Si le problème n'est pas réglé dans les deux jours ouvrables, il est soumis au Local Joint Conference Board.</p> <p>3) Si le problème ne se règle pas devant le Local Joint Conference Board,</p> <p>a) le grief est soumis au Electrical Trade Joint Board sur accord des parties ;</p> <p>b) si le grief concerne une clause « provinciale » de la convention, l'une des parties peut soumettre le grief au Electrical Trade Joint Board.</p>
7.3 Arbitrage	L'arbitre entend le grief dans les 20 jours ouvrables de sa nomination. Il rend sa décision dans les 15 jours ouvrables suivant la fin de l'audition ou la remise de leurs notes écrites par les parties. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq jours ouvrables après qu'elle a été transmise. Les délais mentionnés sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties. Les honoraires et les frais sont payés à part égales par les parties au litige.	Le grief doit être soumis au Electrical Trade Joint Board dans les 45 jours de l'événement qui y donne lieu. Le ETJB doit rendre une décision dans les 90 jours de la date du dépôt du grief. Le ETJB peut rendre lui-même une décision finale ou transmettre le dossier à un arbitre en accord avec les articles 48 ou 133 du Ontario Labour Relations Act.
8 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE		
8.1 Bureau de placement	Aucune disposition	L'employeur recrute ses employés par l'intermédiaire des bureaux de placement du syndicat local. Il peut requérir nommément les services d'employés jusqu'à un maximum de 50 % des effectifs dont il a besoin. Si le bureau de placement ne peut répondre à ses besoins, l'employeur peut recruter des employés qualifiés à sa guise. Ceux-ci doivent devenir membres du syndicat local. Le Comité local d'apprentissage détermine le ratio apprentis / compagnon que l'employeur doit respecter. Ce ratio peut être modifié pour un chantier en particulier si les parties ou un tribunal d'arbitrage considèrent que les conditions du Principal Agreement placent l'employeur dans une situation concurrentielle défavorable.
8.2 Période d'essai	Les cinq premiers jours ouvrables travaillés constituent une période d'essai pour le salarié. Aucun droit au grief en cas de cessation d'emploi durant cette période.	Aucune disposition
8.3 Préavis de mise à pied	<p>1) Travaux d'entretien et réparation : si le salarié travaille chez un employeur depuis au moins cinq jours ouvrables = préavis d'au moins 48 heures précédant la mise à pied. L'employeur est dispensé du préavis lorsqu'il paie une indemnité équivalant à huit fois le taux horaire du salarié.</p> <p>2) Autres travaux : si le salarié travaille chez un employeur depuis au moins six jours = indemnité équivalant à quatre fois son salaire horaire. L'indemnité équivaut à huit fois son taux de salaire, si le salarié travaille plus de 30 jours pour l'employeur.</p> <p>3) Le salarié effectue : plus de trois ans de service continu = indemnité équivalant à 16 fois son taux horaire ; plus de cinq ans de service continu = indemnité équivalant à 32 fois son taux horaire.</p>	L'employeur donne un préavis au gérant d'affaires du syndicat local le jour où le salarié est mis à pied. L'employeur verse également à l'employé une heure de salaire. Si l'employeur néglige de donner ce préavis le jour de la mise à pied, il verse à l'employé une heure de salaire additionnelle.

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
8.4 Droit de rappel	<p>1) En cours d'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier, l'employeur doit rappeler le salarié si au cours des 15 jours ouvrables de la mise à pied une des tâches reliées à son métier ou à son occupation redevient disponible. Le salarié doit être apte à effectuer le travail disponible et l'employeur doit prouver que le salarié ne l'est pas. Le salarié ne bénéficie de ce droit que lorsqu'il a complété sa période d'essai. L'employeur n'est pas tenu de rappeler au travail le salarié dont le domicile est situé à 120 kilomètres et plus du chantier où s'effectuent les travaux.</p> <p>2) À la fin de l'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier, l'employeur doit rappeler le salarié si au cours des 10 jours ouvrables de la mise à pied une des tâches reliées à son métier ou à son occupation redevient disponible. Le salarié doit être apte à effectuer le travail disponible et l'employeur doit prouver que le salarié ne l'est pas. Le salarié ne bénéficie de ce droit que lorsqu'il a complété sa période d'essai. L'employeur n'est pas tenu de rappeler au travail le salarié dont le domicile est situé à plus de 48 kilomètres du chantier où s'effectuent les travaux.</p> <p>Maintien du droit de rappel : Le salarié maintient son droit de rappel :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) s'il reçoit des indemnités de la CSST ; 2) s'il est en congé de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle ; durant un congé de maternité, parental ou retrait préventif. <p>Perte du droit de rappel : Le salarié perd son droit de rappel dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) s'il quitte volontairement son emploi ; 2) s'il refuse un rappel au travail supérieur à quatre jours consécutifs de travail ; 3) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré à la suite de la procédure de grief ou d'arbitrage. 	Aucune disposition
8.5 Droit d'assignation	<p>Assignation selon le métier :</p> <p>Le donneur d'ouvrage ou l'employeur responsable de l'ensemble des travaux peut assigner la totalité ou une partie de ces travaux aux divers métiers. Si un litige survient, il est soumis à la procédure de gestion des conflits de compétence.</p>	Aucune disposition
8.6 Mobilité	<p>Assignation selon la région : lorsqu'un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut affecter un salarié titulaire du certificat de compétence requis partout au Québec. Ce salarié doit avoir travaillé 1500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence. L'employeur doit respecter le processus prévu à l'article 15.01.</p> <p>Si le besoin de main-d'œuvre n'excède pas cinq salariés l'employeur peut employer deux salariés qui répondent aux critères ci-dessus. Si le besoin excède cinq salariés l'employeur peut employer 15 % de la main-d'œuvre qui correspond aux critères mentionnés.</p>	<p>Assignation selon la région : l'employeur qui n'est pas de la région dans laquelle est situé le chantier doit tenir compte, lors de l'embauche, du statut des employés. L'employé externe réside dans une autre région que celle dans laquelle se trouve le chantier ; l'employé nommé réside dans la région et l'employeur le demande expressément au bureau d'emploi ; l'employé local est membre du syndicat local et travaille dans la région sous la juridiction de ce syndicat.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Si le nombre de salariés requis est de 1 à 19, l'employeur doit respecter des proportions définies par la convention entre les employés externes, les employés nommés et les employés locaux. b) Si le nombre de salariés requis est de 20 ou plus l'employeur doit respecter les proportions suivantes : 20 % d'employés externes, 30 % d'employés nommés et 50 % d'employés locaux. c) Pour les chantiers de plus de 30 employés, l'employeur peut faire appel à 2 employés de l'extérieur de la région pour la mise en place du chantier ou la planification du travail. Ces employés ne peuvent pas effectuer le travail « normal » confié aux employés.

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
8.7 Travailleurs âgés	Aucune disposition	Là où cinq compagnons électriciens travaillent, le cinquième doit être âgé de 50 ans ou plus lorsqu'une telle personne est disponible.
9 DROITS DE GÉRANCE (DROIT AU TRAVAIL)		
9.1 Travail par l'employeur	L'employeur peut exécuter des travaux de construction couverts par la convention sur ses propres chantiers. Il doit satisfaire à toutes les exigences de la convention, sauf aux sections VI (sécurité syndicale) et VII (précompte des cotisations syndicales)	Aucune disposition
9.2 Travail par le représentant désigné	Une corporation ou une société peut désigner un seul représentant pour exécuter lui-même des travaux de construction pour elles. Il est désigné à ce titre auprès de la CCQ. Ce représentant ne peut être un employé de la corporation ou de la société qui le désigne ou d'une autre corporation ou société. Le représentant est un employeur aux fins des articles 85.5 et 85.6 de la Loi R-20.	Aucune disposition
9.3 Travail par l'entrepreneur autonome	Un employeur professionnel peut faire exécuter des travaux de construction par un entrepreneur autonome qui fait partie de la sous-catégorie « entrepreneur en excavation et terrassement ». Ce dernier doit recevoir une rémunération ainsi que des indemnités au moins égales, sur une base horaire, à celles que reçoit un salarié qui effectue le même travail.	Aucune disposition
9.4 Sous-traitance	Ne s'applique pas	L'employeur ne peut confier des travaux couverts par la convention à un sous-traitant (entreprise ou individu) que si ce dernier est soumis à la convention collective.
9.5 Mesures disciplinaires	L'employeur peut imposer une mesure disciplinaire pour un motif dont la preuve lui incombe. L'employeur doit transmettre au requérant mentionné par la convention par écrit les motifs de la mesure disciplinaire. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui la motive. Les éléments du dossier d'un salarié datant de plus de 60 jours d'un événement ou de sa connaissance par l'employeur et qui ont donné naissance à un grief ne peuvent être invoqués contre lui en aucune circonstance. Le dossier disciplinaire d'un salarié doit lui être communiqué sur demande expresse.	Aucune disposition
9.6 Travail interdit	<p>Tout travail de construction exécuté par un salarié en dehors des heures normales de travail pour toute personne ou pour tout autre employeur de l'industrie de la construction est interdit.</p> <p>Tout travail à la pièce lié ou non à un système de bonis ou de primes au rendement, à forfait ou pour un prix fixe, est interdit.</p>	<p>Le travail à la pièce est interdit.</p> <p>Un employé ne peut pas effectuer du travail de construction électrique pour une personne qui n'est pas signataire de la convention collective.</p> <p>Un employé ne peut pas effectuer de travail de construction électrique autre que celui offert par son employeur.</p>

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
10 TAUX DE SALAIRE HORAIRE DU COMPAGNON ET DE L'APPRENTI		
Taux de salaire horaire	<p>28 avril 2002</p> <p>Annexe C</p> <p>Apprenti 1 : 13,52 \$ Apprenti 2 : 16,22 \$ Apprenti 3 : 18,92 \$ Apprenti 4 : 22,98 \$ Compagnon : 27,03 \$</p> <p>Annexe C-1 Chantier isolé, Baie-James, projet au nord du 55^e parallèle, Grande-Baleine.</p> <p>Apprenti 1 : 14,16 \$ Apprenti 2 : 16,99 \$ Apprenti 3 : 19,82 \$ Apprenti 4 : 24,07 \$ Compagnon : 28,32 \$</p>	<p>1^{er} mai 2002</p> <p>OTTAWA (taux de base) : Apprenti 1 : 11,82 \$ Apprenti 2 : 14,77 \$ Apprenti 3 : 17,72 \$ Apprenti 4 : 20,68 \$ Apprenti 5 : 23,63 \$ Compagnon : 29,54 \$</p> <p>TORONTO (taux de base) : Apprenti 1 : 12,01 \$ Apprenti 2 : 15,01 \$ Apprenti 3 : 18,01 \$ Apprenti 4 : 21,01 \$ Apprenti 5 : 24,02 \$ Compagnon : 30,02 \$</p> <p>Les salaires peuvent être modifiés pour un chantier en particulier si les parties ou un tribunal d'arbitrage considèrent que les conditions du Principal Agreement placent l'employeur dans une situation concurrentielle défavorable.</p>
11 HORAIRE DE TRAVAIL		
11.1 Entente pour modification	Il peut y avoir entente entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire pour modifier l'horaire quotidien de travail par chantier ou par employeur pour une période minimale égale à la semaine de travail établie.	<p>L'heure de début du travail peut être avancée d'une heure après entente entre les parties.</p> <p>Les horaires de travail peuvent être modifiés pour un chantier en particulier si les parties ou un tribunal d'arbitrage considèrent que les conditions du Principal Agreement placent l'employeur dans une situation concurrentielle défavorable.</p>
11.2 Heures normales de travail	<p>1) Semaine normale : 40 heures du lundi au vendredi</p> <p>2) Journée normale : 8 heures par jour du lundi au vendredi</p> <p>3) Horaires : entre 7 h et 15 h 30 ou 16 h entre 7 h 30 et 16 h ou 16 h entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h avec une demie-heure. ou une heure non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.</p> <p>4) Le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de 30 minutes le temps de repas prévu.</p>	<p>OTTAWA : Huit heures par jour, entre 8 h – 12 h et 12 h 30 – 16 h 30, du lundi au jeudi quatre heures par jour, entre 8 h – 12 h le vendredi</p> <p>TORONTO : Sept heures et demie par jour, de 8 h – 16 h du lundi au vendredi</p>

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	5) Le salarié qui, à la demande de l'employeur, prend sa période de repas en dehors des limites ci-dessus est rémunéré à son taux de salaire pendant sa période de repas.	
11.3 Horaire hebdomadaire comprimé	<p>À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier, l'employeur, après entente avec le groupe syndical majoritaire, peut augmenter les heures de travail quotidiennes pour effectuer une semaine de travail comprimée sur une période pouvant aller jusqu'à quatre jours ouvrables.</p> <p>Les heures supplémentaires ne s'appliquent qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie.</p> <p>Lorsqu'un congé férié survient durant une semaine de travail comprimée sur quatre jours, la limite horaire hebdomadaire est de 30 heures.</p> <p>Lorsque la semaine est comprimée sur cinq jours et que le jour férié tombe le vendredi, cette semaine se complète le jeudi, selon l'horaire prévu pour le vendredi. Si le jour férié tombe un lundi, la semaine débute le mardi et se complète le vendredi, selon l'horaire prévu.</p>	<p>OTTAWA : Après entente entre les parties, la semaine peut être de 36 heures réparties également sur quatre jours consécutifs, du lundi au vendredi.</p> <p>TORONTO : Après entente entre les parties, l'horaire régulier peut être modifié comme suit : quatre jours de huit heures, du lundi au jeudi. Les cinq heures et demie restantes sont effectuées le vendredi.</p>
11.4 Travail de nuit	Pour des travaux d'entretien et de réparation devant être exécutés la nuit, l'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire, réaliser ces travaux sur une base de quatre jours/semaine.	<p>TORONTO : Lorsque le travail ne peut être exécuté le jour, l'employeur peut former un quart de nuit. Les employés effectuent alors leur travail entre 16 h et 8 h, du lundi au jeudi. Le vendredi, le travail cesse à 24 h. Un quart de nuit ne peut comporter plus de sept heures de travail.</p>
11.5 Horaire flexible	<p>Travaux de réparation, de rénovation et d'entretien d'immeubles institutionnels, commerciaux, dont la construction est terminée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) L'employeur peut modifier l'horaire de travail après entente avec le groupe syndical majoritaire. 2) Semaine de travail de 40 heures maximum avec limite quotidienne de 10 heures, du lundi au dimanche. 3) Quatre jours de travail de 10 heures sont toujours suivis de trois jours consécutifs de repos. 4) Seuls les salariés qui acceptent cet horaire y sont affectés. 5) Les heures effectuées en dehors de cet horaire sont assujetties à la prime de déplacement de l'horaire. 6) Si le groupe syndical majoritaire ne s'oppose pas à la demande de l'employeur, l'horaire entre en vigueur. 	Aucune disposition
11.6 Travaux sur chantier isolé, à la Baie James, projet au nord du 55 ^e parallèle, Grande-Baleine	<ol style="list-style-type: none"> 1) Si l'employeur fournit le gîte et le couvert la semaine normale = 50 heures, sinon elle est de 45 heures, du lundi au vendredi. 2) La journée normale est de 9 ou 10 heures par jour. 3) Horaires <ul style="list-style-type: none"> Entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h Entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30 Entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h Entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h Entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 Entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h <p>Avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner</p>	Aucune disposition

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	au milieu de la journée de travail.	
11.7 Travail d'équipe	<p>A) Travail d'équipe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) L'employeur peut établir un régime de double ou de triple équipe. 2) Les heures normales de travail sont celles mentionnées à l'article 20.02 de la convention. 3) Un régime de double ou de triple équipe doit être établi pour une durée minimale de quatre jours ou cinq jours ouvrables consécutifs selon la semaine normale de travail. 4) Les salariés d'une deuxième ou d'une troisième équipe doivent être à l'emploi de l'employeur de la première équipe et doivent effectuer du travail commencé par l'équipe précédente. 5) Travaux exécutés sur chantier isolé, territoire de la Baie James, projet de construction situé au nord du 55^e parallèle, Grande-Baleine : Sur ces chantiers, l'employeur détermine la répartition des heures de travail par équipe. <p>B) Régime de double équipe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) L'employeur détermine la répartition des heures de travail. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 0 h 1 le lundi et 24 h le vendredi et peut inclure des heures effectuées le samedi, à condition qu'elles complètent une période de travail commencée le vendredi. 2) La première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situe pendant les heures normales de travail. 3) À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débiter pendant les deux premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe et ce, pendant toute la durée du régime de double équipe. 4) Les règles ci-dessus peuvent être modifiées par une entente entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire. 5) Le salarié assujéti à ce régime a droit à demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail. <p>C) Régime de triple équipe.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Les heures normales de travail sont les suivantes: Première équipe = de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi Deuxième équipe = de 16 h à 24 h, du lundi au vendredi Troisième équipe = de 0 h 1 à 8 h, du mardi au samedi 2) L'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire, établir des heures d'entrée en service différentes de celles mentionnées ci-dessus pour les trois équipes. 3) Le salarié qui travaille sous ce régime a droit à une pause d'une demi-heure sans perte de salaire au milieu de sa période de travail pour son repas. 	<p>OTTAWA : L'employeur peut organiser des équipes de travail après avoir avisé le syndicat local. L'équipe effectue son travail le jour ou la nuit, entre 12 h 1 le lundi et 24 h le vendredi de la même semaine. Le travail d'équipe doit durer au moins trois jours consécutifs.</p> <p>TORONTO : Le travail d'équipe s'effectue à toute heure du jour et de la nuit entre 12 h 1 le lundi jusqu'à 24 h le vendredi de la même semaine. L'employeur peut faire appel à deux ou trois équipes.</p>

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
11.8 Période de repos	<p>1) L'employeur doit accorder au salarié 15 minutes payées de repos, vers le milieu de la matinée et de l'après-midi. Ces deux périodes s'appliquent aux trois équipes de travail prévues.</p> <p>2) Le salarié a droit à une pause payée de 15 minutes en heures supplémentaires après sa journée normale de travail, s'il doit poursuivre sa journée de travail.</p> <p>3) 15 minutes de repos payées au taux en vigueur avant le repos à chaque deux heures de travail supplémentaire suivies d'une période quelconque de travail.</p> <p>4) Les pauses ne doivent pas excéder 15 minutes.</p> <p>5) Après entente avec le syndicat, le salarié renonce à la pause de l'après-midi et quitte 30 minutes plus tôt tout en étant payé pour huit heures de travail par jour.</p> <p>Repos journalier : Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos qu'il doit prendre d'au moins huit heures consécutives au cours de toute période de 24 heures consécutives, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger. La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.</p>	<p>Les employés bénéficient d'une pause de 10 minutes au milieu de l'avant-midi et d'une pause de 10 minutes au milieu de l'après-midi. Ces pauses s'appliquent aux heures supplémentaires ainsi qu'au travail par équipes.</p>
11.9 Heures supplémentaires	<p>1) Travail supplémentaire = travail effectué un jour de congé annuel obligatoire OU un jour férié chômé OU travail en plus du nombre d'heures quotidiennes OU travail en dehors des limites horaires prévues.</p> <p>2) Les heures supplémentaires entraînent une majoration du taux de salaire de 100 %.</p> <p>3) Travaux exécutés sur chantier isolé, territoire de la Baie James, projet de construction situé au nord du 55^e parallèle, Grande-Baleine : Le salarié est payé à temps et demi pour la première heure effectuée en dehors de l'horaire normal du lundi au vendredi. Le salarié est payé à un taux de salaire majoré de 100 % pour les heures en plus de la première payée à un taux de salaire majoré de 50 % ainsi que pour celles effectuées le samedi, le dimanche, un jour de congé annuel ou un jour férié chômé.</p> <p>Électricien : Heures supplémentaires : Pour les travaux d'électricité d'une durée de plus de deux mois pour un employeur particulier, lorsqu'il est prévu que le salarié aura à effectuer les heures supplémentaires pendant une partie ou toute la durée de ces travaux, le calendrier des heures supplémentaires est établi par l'employeur et le représentant du syndicat ou l'union qui regroupe la majorité des salariés concernés.</p>	<p>Tout travail exécuté en dehors des heures régulières, le samedi, le dimanche ou un jour férié chômé est payé à un taux de salaire majoré de 100 %. Les heures effectuées sur un quart de travail, sur un horaire modifié négocié ou sur un horaire comprimé ne sont pas des heures supplémentaires.</p> <p>Le taux des heures supplémentaires peut être modifié pour un chantier en particulier si les parties ou un tribunal d'arbitrage considèrent que les conditions du Principal Agreement placent l'employeur dans une situation concurrentielle défavorable.</p>

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
12 PRIMES		
12.1 Prime d'équipe	Le salarié affecté à des travaux au sein d'une autre équipe que celle de jour, selon le cas, reçoit une prime de 9 % de son taux de salaire pour la deuxième et la troisième équipe, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés.	<p>OTTAWA : L'employé qui travaille au sein d'une équipe autre que celle de jour reçoit une prime de 20 % de son taux de salaire pour chaque heure qu'il effectue. Si l'employé ne bénéficie pas d'une période de repos de 8 heures par période de 24 heures, il est payé à un taux de salaire majoré de 100 % jusqu'à ce qu'il bénéficie de cette période de repos.</p> <p>TORONTO : Les employés qui ne travaillent pas au sein de l'équipe de jour reçoivent huit heures de salaire pour sept heures de travail. Un quart de travail de six heures constitue un travail d'équipe et les employés reçoivent alors huit heures de paie.</p> <p>La prime d'équipe peut être modifiée pour un chantier en particulier si les parties ou un tribunal d'arbitrage considèrent que les conditions du Principal Agreement placent l'employeur dans une situation concurrentielle défavorable.</p>
12.2 Prime du contremaître	Aucune disposition	<p>OTTAWA : Sous-contremaître (max. 4-7 employés) 6 % du taux horaire du compagnon</p> <p>Contremaître (max. 15 employés) 12 %</p> <p>Contremaître général (plus d'un contremaître requis, l'un d'eux est contremaître général) 20 %</p> <p>TORONTO : Contremaître (ne supervise pas plus de 15 employés) 13 % du taux horaire du compagnon.</p>
12.3 Prime de chef d'équipe et de chef de groupe	Chef de groupe : 10 % / heure de son taux horaire Chef d'équipe : 5 % / heure de son taux horaire.	Aucune disposition
12.4 Prime de déplacement de l'horaire de travail	Lorsque la majorité des heures de travail de la journée ne peut être exécutée à l'intérieur de l'horaire prévu sans qu'il s'agisse d'un travail d'équipe, le travail peut être effectué à d'autres périodes de la journée et la Commission doit être avisée sans délai. Le salarié reçoit une prime de 9 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.	Aucune disposition
12.5 Prime de hauteur	Travaux exécutés sur des échafaudages suspendus ou cage suspendue, des travaux à une hauteur de 10 m et plus au-dessus de toute surface = 0,75 \$ / heure, en plus de son taux de salaire.	Aucune disposition

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	de son taux de salaire	
12.6 Prime de soudure	Pour soudure à l'argon, sur acier inoxydable, aluminium, chrome, laiton, magnésium, fer galvanisé, monel, nickel, ou travaux à l'arc au carbone = 0,75 \$/heure en plus de son taux de salaire horaire.	Aucune disposition
12.7 Prime pour le port d'un masque	Prime de 0,75 \$ par heure.	Aucune disposition
12.8 Prime pour structure d'acier ou de béton	En cas d'intempérie seulement, le salarié qui travaille à ciel ouvert reçoit une prime de 15 % en plus de son taux de salaire horaire.	Aucune disposition
12.9 Prime pour l'industrie lourde	Aucune disposition	Aucune disposition
12.10 Prime pour régions éloignées	Aucune disposition	Aucune disposition
12.11 Prime pour travaux de décontamination	Travaux de décontamination de l'amiante : travaux à haut risque : 12 % de son taux de salaire / heure de travail.	Aucune disposition
12.12 Prime de présence (indemnité de présence)	<p>Le salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à cinq ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à cinq heures de travail à son taux de salaire a droit à une indemnité égale à cinq heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise.</p> <p>Le paragraphe ci-dessus s'applique également au salarié qui se présente au travail lors d'une journée en dehors de la semaine normale de travail, sauf si ledit salarié a convenu avec son employeur d'un nombre d'heures supplémentaires à effectuer entraînant une rémunération inférieure à ladite indemnité.</p> <p>La disposition ci-dessus ne s'applique pas dans les cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions atmosphériques, de lignes de piquetage ou de force majeure dont la preuve incombe à l'employeur.</p>	<p>L'employé reçoit trois heures de salaire à taux régulier :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) quand il se présente sur le lieu de travail à l'heure prévue et qu'il n'y a pas de travail ; 2) lorsque sa journée de travail compte moins de trois heures de travail. <p>Dans tous les cas, l'employeur déduit de l'indemnité les heures déjà travaillées ce jour-là.</p>
12.12 Prime d'intempérie	Le salarié qui se présente au chantier à l'heure conventionnelle, à la demande de son employeur, et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou qui travaille moins d'une heure pour cette raison reçoit une indemnité équivalant à une heure de travail. La rémunération déjà acquise est déduite de cette indemnité.	Aucune disposition

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	Le salarié ne peut refuser du travail effectué à l'abri et il doit être disponible pendant le temps d'attente payé.	
13 FRAIS DE DÉPLACEMENT		
13.1 Déplacements	<p>Domicile et chantier sont à moins de 120 kilomètres l'un de l'autre et l'employeur ne fournit pas le véhicule :</p> <p>1) Pour les chantiers situés dans les régions de Québec, Trois-Rivières, Montréal et des Cantons de l'Est, le salarié reçoit :</p> <p>a) 23,10 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 60 km du chantier ;</p> <p>b) 27,50 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 km du chantier.</p> <p>2) Pour les chantiers situés dans une région autre que celles prévues ci-dessus le salarié reçoit :</p> <p>a) 13,20 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km du chantier ;</p> <p>b) 22,83 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km du chantier ;</p> <p>c) 25,84 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km du chantier.</p> <p>Domicile et chantier sont à 120 kilomètres et plus l'un de l'autre :</p> <p>À titre de frais de transport, l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de son domicile au chantier ainsi que les frais pour le gîte et le couvert, engagés par le salarié, en raison de l'horaire du transporteur public, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe.</p> <p>Ces frais ne sont pas payés par l'employeur, lorsqu'il fournit le moyen de transport.</p>	<p>OTTAWA :</p> <p>La convention définit une zone gratuite dans la ville d'Ottawa, à l'aide de repères géographiques. Elle définit également une zone gratuite qui couvre un rayon de 10 km à partir de l'hôtel de ville de cinq autres villes dans la zone de juridiction du syndicat local.</p> <p>Tout travail exécuté à l'intérieur de ces zones gratuites ne comporte aucun remboursement de frais de déplacement.</p> <p>Tout travail exécuté en dehors des zones gratuites implique le remboursement par l'employeur des frais de transport et du temps consacré au transport. L'employeur ne verse pas les frais de transport, lorsqu'il fournit un véhicule de transport.</p> <p>Lorsque cette façon de calculer ne convient pas <i>impractical</i>, l'employé reçoit une allocation forfaitaire de 58,50 \$ au minimum par jour travaillé.</p> <p>TORONTO :</p> <p>La convention définit une zone gratuite autour de Toronto, à l'aide de repères géographiques. Elle définit une autre zone, qui est celle sur laquelle s'étend la juridiction du syndicat local.</p> <p>Lorsque le chantier se situe en dehors de la zone gratuite mais à l'intérieur de la zone de juridiction, l'employé reçoit 0,39 \$ du kilomètre, de la limite de la zone gratuite au chantier, pour l'aller et le retour.</p> <p>Les dispositions du Principal Agreement qui concernent les frais de déplacement peuvent être modifiées pour un chantier, en particulier si les parties ou un tribunal d'arbitrage considèrent qu'elles placent l'employeur dans une situation concurrentielle défavorable.</p>
13.2 Chambre et pension	<p>Distance domicile-chantier = 120 km et plus OU à la demande de l'employeur, le salarié accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 km de son domicile : le salarié reçoit 78,00 \$ de chambre et pension. L'employeur ne verse pas l'allocation, lorsqu'il loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp). Dans ce cas, le gîte et le couvert sont gratuits.</p> <p>Si la distance domicile-chantier est de plus de 480 km, l'indemnité est versée du samedi au dimanche.</p> <p>L'indemnité est versée également pour la journée précédant la première journée de travail. Elle est versée le jour qui suit la mise à pied du salarié sauf si cette mise à pied a lieu le dernier jour de la semaine de travail du salarié.</p>	<p>OTTAWA :</p> <p>Aucune disposition</p> <p>TORONTO :</p> <p>La convention définit une zone nommée « zone de juridiction du syndicat local ». L'employé qui travaille en dehors de cette zone de juridiction et qui couche à l'extérieur de cette zone reçoit : ses frais de transport et une allocation de 74,60 \$ par jour pour la chambre et la pension. Si l'employé ne peut se procurer la chambre et la pension pour 74,60 \$, l'employeur rembourse les frais raisonnables engagés sur présentation de pièces justificatives.</p>
13.3 Kilométrage	Lorsqu'il utilise son véhicule à la demande de l'employeur et pour son bénéfice, le salarié reçoit 0,36 \$ du kilomètre parcouru.	<p>OTTAWA:</p> <p>Lorsqu'il utilise son véhicule pour le bénéfice de son employeur, l'employé reçoit 0,39 \$ du kilomètre parcouru. Le véhicule de l'employé doit être couvert par une assurance (responsabilité civile et dommages aux biens) adéquate.</p> <p>TORONTO :</p> <p>Lorsqu'il utilise son véhicule à la demande de l'employeur et pour son bénéfice, l'employé reçoit 0,39 \$ du kilomètre parcouru. Les frais de stationnement de</p>

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
		l'employé sont payés par l'employeur. Le matériel ou l'équipement transporté ne peut occuper plus d'espace que celui que représente un coffre à outils de grandeur normale.
13.4 Temps de transport	<p>1) Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que ne commence la journée normale et pour en revenir après ne fait pas partie de la journée normale de travail. Ce temps n'est pas payé, sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.</p> <p>2) Lorsque, à la demande expresse de l'employeur, le salarié doit se rendre au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu ci-devant.</p> <p>3) Chantier à baraquement, chantier isolé, territoire de la Baie James et projet de construction au nord du 55° parallèle (y compris Grande-Baleine) : Lorsque le temps pour se rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria, jusqu'au lieu de travail excède 30 minutes, le salarié reçoit l'excédent de ces 30 minutes en temps de transport. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport.</p> <p>Domicile et chantier sont à 120 kilomètres et plus l'un de l'autre : À titre de temps de transport, l'équivalent du temps que met le salarié pour se rendre de son domicile au chantier et pour retourner du chantier à son domicile. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.</p> <p>Lorsque l'employeur détermine l'avion comme moyen de transport, le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport ainsi que le temps que met le transporteur pour se rendre à destination sont rémunérés en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu à l'annexe applicable, avec un maximum de huit heures par jour. « Article 23.09, paragraphe 4) 3) »</p>	<p>OTTAWA : La convention définit une zone gratuite dans la ville d'Ottawa, à l'aide de repères géographiques. Elle définit également une zone gratuite qui couvre un rayon de 10 km à partir de l'hôtel de ville de cinq autres villes dans la zone de juridiction du syndicat local.</p> <p>Tout travail exécuté en dehors de la zone gratuite implique le remboursement par l'employeur du temps consacré au transport en plus d'autres frais. Lorsque cette façon de calculer ne convient pas <i>impractical</i>, l'employé reçoit une allocation forfaitaire qui comprend le temps consacré au transport.</p> <p>TORONTO : La convention définit une zone nommée « zone de juridiction du syndicat local ». L'employé qui travaille en dehors de cette zone de juridiction et qui dort à l'extérieur de cette zone reçoit une allocation pour le temps consacré au transport.</p>
13.5 Chantiers isolés, territoire de la Baie James, projets hydroélectriques situés au nord du 55° parallèle et certains salariés affectés à des travaux particuliers	<p>1) L'employeur rembourse les frais de déplacement engagés par le salarié du domicile de ce dernier au chantier si le salarié demeure au travail pendant 27 jours ou plus.</p> <p>2) L'employeur rembourse les frais de déplacement engagés par le salarié du chantier au domicile de ce dernier si le salarié demeure au travail pendant 54 jours ou plus.</p> <p>3) Les paragraphes 1) et 2) s'appliquent pour chaque période subséquente de 27 ou 54 jours pendant lesquels le salarié demeure au travail pour son employeur sur le même chantier.</p> <p>4) Lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 27 jours prévue dans les paragraphes 1) et 3), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09. S'il est mis à pied avant la période de 54 jours prévue aux paragraphes 2) et 3), mais après la période de 27 jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09, pour ce qui est de son retour seulement.</p> <p>5) À chaque période de 54 jours prévue aux paragraphes 2) et 3), le salarié peut prendre un congé sans solde de 10 jours, excluant le temps de transport</p>	Aucune disposition

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	<p>nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.</p> <p>6) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais engagés par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où de tels outils sont requis par l'employeur.</p> <p>7) Le temps de transport déboursé à titre de frais de déplacement en vertu du présent article est calculé comme suit : distance domicile du salarié-chantier / 80 km = temps de transport payé à son taux de salaire.</p>	
13.6 Stationnement	<p>Si le salarié est affecté à plus d'un chantier dans une même journée de travail et s'il est requis d'utiliser son véhicule pour se déplacer ainsi, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement, s'il y a lieu, sur présentation des pièces justificatives.</p> <p>Lorsque le salarié est affecté à un chantier et qu'il est requis d'utiliser son véhicule pour transporter ses outils ou vêtements de travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement pour la première journée et la dernière journée travaillées sur le chantier, sur présentation des pièces justificatives.</p> <p>Lorsque le salarié ne peut bénéficier d'un stationnement gratuit dans l'environnement immédiat du chantier, l'employeur lui verse un montant de 6,00 \$ par jour.</p>	<p>OTTAWA : La convention définit une zone appelée « downtown core » à l'aide de repères géographiques. L'employeur qui ne peut pas fournir un stationnement gratuit au salarié lorsque le chantier est situé dans le « downtown core » doit lui verser 8,00 \$ par jour travaillé sur présentation de pièces justificatives. Lorsque l'employé est d'accord, l'employeur peut lui fournir gratuitement un laissez-passer d'autobus.</p> <p>TORONTO : La convention définit une zone appelée « downtown core » à l'aide de repères géographiques. Tous les employés qui travaillent dans cette zone reçoivent 7,00 \$ par jour de travail pour couvrir, entre autres choses, leurs frais de stationnement.</p>
14 CONTREMAÎTRES		
14.1 Chef d'équipe	<p>L'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, quatre salariés et plus exerçant le même métier ou la même occupation à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que chef de groupe, contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.</p> <p>Le chef d'équipe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier ou de son occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef d'équipe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers ou d'occupations différents.</p> <p>Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié. L'apprenti ne peut agir comme chef d'équipe.</p>	Aucune disposition
14.2 Chef de groupe	<p>L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept salariés et plus exerçant le même métier ou la même occupation à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.</p> <p>Le chef de groupe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier ou de son occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef de groupe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers ou d'occupations différents.</p> <p>Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié. L'apprenti ne peut agir comme chef d'équipe.</p>	Aucune disposition
	Aucune disposition	<p>OTTAWA : Sur un projet qui exige la présence de quatre employés ou plus, l'un d'entre eux est désigné à titre de contremaître. Ce contremaître est membre du syndicat local. Il ne doit pas superviser le travail de plus de 15 employés. Dès qu'il supervise 10 employés et plus, le contremaître ne peut pas effectuer d'autres tâches que celle</p>

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
14.3 Contremaître		de diriger le personnel. Lorsqu'un projet exige la présence de deux contremaîtres, l'un d'entre eux agit à titre de contremaître général. TORONTO : Sur un projet qui exige la présence de quatre employés ou plus, l'employeur désigne l'un d'entre eux à titre de contremaître. Ce contremaître ne doit pas superviser le travail de plus de 20 employés. Le contremaître est membre du syndicat local, à moins que le gérant d'affaires de ce syndicat ne l'en dispense.
15 Congés		
15.1 Jours fériés chômés	10 jours fériés chômés.	Neuf jours fériés chômés.
15.2 Vacances (congrés annuels obligatoires)	Au total quatre semaines : deux au cours des deux dernières semaines complètes de juillet et deux lors de la période des fêtes de Noël et du jour de l'An.	Aucune disposition
15.3 Indemnité de vacances et de jours fériés chômés	11,5 % du salaire hebdomadaire gagné : 6 % pour les vacances et 5,5 % pour les congés fériés chômés.	10 % du salaire horaire dont 4 % pour les vacances et 6 % pour les congés fériés.
15.4 Versement de l'indemnité de vacances et de jour fériés chômés	a) Pour la période de référence du 1 ^{er} janvier au 30 juin : durant les huit derniers jours de novembre de l'année courante ; b) Pour la période de référence du 1 ^{er} juillet au 31 décembre : durant les huit derniers jours de juin de l'année suivante.	OTTAWA : a) Pour la période de référence de la première paie de novembre à la dernière paie d'avril : le 10 juin ; b) Pour la période de référence de la première paie de mai à la dernière paie d'octobre : 10 décembre. TORONTO : aucune disposition
15.5.1 Accident/maladie du salarié	12 mois max. sans solde.	Aucune disposition
15.5.2 Accident/maladie d'un proche du salarié	1) Chantier isolé, projet Baie James, projet hydroélectrique au nord du 55 ^e parallèle, Grande-Baleine, chantier à baraquement = cinq jours max. sans solde 2) Tout autre lieu = trois jours max. sans solde.	Aucune disposition
15.5.3 Mariage du salarié	Cinq jours max. sans solde.	Aucune disposition
15.5.4 Mariage, père, mère enfant du salarié	Deux jours max. sans solde.	Aucune disposition
15.5.5 Décès d'un proche du salarié (liste)	1) Chantier isolé, projet Baie James, projet hydroélectrique au nord du 55 ^e parallèle, Grande-Baleine, chantier à baraquement = cinq jours max. sans solde 2) Tout autre lieu = quatre jours max. sans solde.	Aucune disposition
15.5.6 Décès père, mère, conjoint, enfant du salarié	1) Chantiers isolés, projet Baie James, chantiers nord du 55 ^e parallèle, chantier à baraquement ET salarié ayant moins de 30 jours ouvrables de service = cinq jours max. sans solde.	Aucune disposition

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	2) Chantiers isolés, projet Baie James, chantiers au nord du 55 ^e parallèle, chantier à baraquement ET salarié ayant 30 jours ouvrables de service et plus = cinq jours max., dont un jour payé avec l'équivalent des frais de transport aller-retour. 3) Tout autre lieu ET salarié ayant moins de 30 jours ouvrables de service = quatre jours max. sans solde. 4) Tout autre lieu ET salarié ayant 30 jours et plus de service = quatre jours max dont un jour ouvrable payé.	
15.5.7 Assignment de témoins	Congé sans paie pour témoigner devant toute cour qui statue sur toute affaire qui concerne l'industrie de la construction.	Aucune disposition
15.5.8 Juré	Congé sans paie tant que le salarié agit à titre de candidat-juré ou de juré. Le Fonds spécial d'indemnisation paie la différence entre la compensation reçue par le salarié et le salaire qu'il aurait reçu pour effectuer ses heures normales.	Aucune disposition
15.5.9 Congé de maternité et parental	1) Naissance d'un enfant ou adoption ET salarié compte moins de 60 jours de service continu = cinq jours sans paie max. 2) Naissance d'un enfant ou adoption ET salarié comptant 60 jours de service continu = cinq jours max. ET 2 premiers jours rémunérés. 3) Salarié qui adopte l'enfant de son conjoint = deux jours sans paie. 4) Absence reliée à la garde, santé ou éducation de son enfant mineur = cinq jours/an sans solde. 5) Grossesse : absence sans salaire pour examens. 6) Maternité : 18 semaines continues sans salaire max. Le gouvernement peut modifier la durée du congé par règlement. 7) Congé parental : père et mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge de la fréquentation scolaire = congé sans paie 52 semaines continues max. Ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.	Aucune disposition
16 AVANTAGES SOCIAUX (ASSURANCES ET RETRAITE)		
16.1 Cotisation du salarié et de l'employeur	Annexe C3 Règle générale Compagnon : 1) Part du salarié (retraite) = 2,90 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,663 \$ Apprenti 1 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,413 \$ Apprenti 2 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,413 \$ Apprenti 3 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,413 \$ Apprenti 4 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,413 \$	Contribution de l'employeur, par heure : OTTAWA : Assurances = 2,23 \$ pour tous. Retraite = variable Compagnon > Retraite = 4,71 \$ TOTAL -> 6,94 \$ Apprenti 1 > Retraite = 1,50 \$ TOTAL -> 3,73 \$ Apprenti 2 > Retraite = 2,07 \$ TOTAL -> 4,30 \$ Apprenti 3 > Retraite = 2,55 \$ TOTAL -> 4,78 \$ Apprenti 4 > Retraite = 3,03 \$ TOTAL -> 5,26 \$ Apprenti 5 > Retraite = 3,58 \$ TOTAL -> 5,81 \$ TORONTO : Fonds de pension = 4,49 \$ / Assurances = 1,77 \$ / REER = variable Compagnon > REER = 0,90 \$ TOTAL -> 7,16 \$ Apprenti 1 > REER = 0,36 \$ TOTAL -> 6,62 \$

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	Annexe C6 Chantiers isolés, Baie James Compagnon : 1) Part du salarié (retraite) = 3,010 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,683 \$ Apprenti 1 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,433 \$ Apprenti 2 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,433 \$ Apprenti 3 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,433 \$ Apprenti 4 : 1) Part du salarié (retraite) = 0,800 \$ / heure 2) Part de l'employeur (retraite + assurance) = 3,433 \$	Apprenti 2 > REER = 0,45 \$ TOTAL -> 6,71 \$ Apprenti 3 > REER = 0,54 \$ TOTAL -> 6,80 \$ Apprenti 4 > REER = 0,63 \$ TOTAL -> 6,89 \$ Apprenti 5 > REER = 0,72 \$ TOTAL -> 6,98 \$
17 FONDS SPÉCIAUX		
17.1 Fonds de formation	But = améliorer la compétence des travailleurs en leur offrant des services de formation reliés au perfectionnement et au recyclage Contribution de l'employeur = 0,200 \$/heure Administration = un PDG élu détenant une majorité auprès des cinq représentants des employeurs et des cinq représentants des associations syndicales qui forment son Comité de gestion.	TORONTO : Nom = Training Trust Fund But = aucune mention Contribution de l'employeur = 0,06 \$/heure Administration = géré conjointement par le syndicat local et l'Electrical Contractors Association of Toronto. Nom = Education and Training Fund But = aucune mention Contribution de l'employeur = 0,12 \$/heure Administration = géré par le syndicat local. OTTAWA : Aucune mention
17.2 Fonds d'indemnisation	But = indemniser le salarié de certaines pertes salariales définies par les conventions collectives sectorielles Contribution de l'employeur = 0,020 \$/heure Administration = CCQ.	Aucune disposition
17.3 CCQ (rapport mensuel)	Aucune disposition	Aucune disposition
17.4 Qualification (soudage)	But = indemniser le salarié pour les frais d'inscription aux examens du Canadian Welding Bureau ainsi que pour le temps requis pour passer ces examens de même que les frais de déplacement qui en découlent Contribution de l'employeur = 0,01 \$/heure travaillée	Lorsqu'un employé doit subir un examen pour maintenir sa qualification en soudure, l'employeur paie le coût de ce test.

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
	Administration = CCQ.	
17.5 Promotion	Aucune disposition	<p>OTTAWA et TORONTO : Nom = Joint Electrical Promotion Plan But = promouvoir la collaboration entre le syndicat local et l'association qui représente les employeurs en matière de négociations collectives Contribution de l'employeur = 0,10 \$/heure Administration = Electrical Trade Bargaining Agency.</p> <p>TORONTO : Nom = Local Union 353 Promotional Fund But = aucune mention Contribution de l'employeur = 0,02 \$/heure Administration = Local Union 353</p>
17.6 Supplément aux prestations d'assurance-emploi	Aucune disposition	<p>TORONTO : L'employeur verse 0,45 \$ l'heure dans le Supplemental Unemployment Benefit Fund.</p>
18 FONDS PATRONAL	Aucune disposition	<p>OTTAWA : L'employeur verse 0,30 \$ à l'Electrical Contractors Association of Ontario : Industry Fund (0,17 \$) Local Apprenticeship Council (0,04 \$) Education (0,05 \$) Bill 158 Fund (0,01 \$) Bill 162 Fund (0,03 \$).</p> <p>TORONTO : L'employeur verse 0,19 \$ à l'Electrical Contractors Association of Ontario : Association Fund (0,18 \$) Bill 158 Fund (0,01 \$).</p>
19 TRANSMISSION DES COTISATIONS	L'employeur fait parvenir les cotisations syndicales déduites à la CCQ.	<p>OTTAWA : L'employeur fait parvenir les cotisations syndicales déduites au syndicat local.</p> <p>TORONTO : L'employeur fait parvenir les cotisations syndicales déduites à l'administrateur d'un trust. Celui-ci les fait parvenir au syndicat local.</p>
20 SANTÉ, SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE		
20.1 Bottes et casque	Indemnité de 0,40 \$/heure.	Aucune disposition
20.2 Autres équipements	L'employeur doit fournir tout l'équipement que les conditions de travail exigent. En cas d'intempérie, l'employeur doit fournir un habit de pluie, sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut le sanctionner. Travaux de soudure : L'employeur fournit gratuitement : mitaines de soudeur, coudes, genouillères, boléro ou cape de soudeur. L'employeur nettoie gratuitement : casques de sécurité, habits ignifuges, tout autre vêtement de sécurité qu'il exige.	L'employeur fournit les équipements de pluie.

VARIABLE	QUÉBEC	ONTARIO
20.3 Période de lavage	Ne s'applique pas	Sur tous les chantiers, les employés bénéficient de 10 minutes avant la fin de leur journée de travail pour ranger leur équipement et faire leur toilette.
20.4 Conditions dangereuses	Aucune indemnité	OTTAWA : L'employé qui travaille sur un projet qui présente des risques de contamination par du matériel radioactif reçoit le double du salaire horaire applicable.
21 FORMATION APPRENTISSAGE	Aucune disposition	Les règles qui concernent les apprentis (qualifications, enregistrement, supervision de l'apprentissage) sont élaborées par un Comité d'apprentissage local. Ce comité est formé de représentants des employeurs et du syndicat local en nombre égal. Le comité doit respecter les dispositions du Trade Qualification and Apprenticeship Act.