

Évaluation de la prime salariale des travailleurs de la construction au Québec reliée à l'instabilité de l'industrie

An Estimate of the Wage Premium of the Quebec Construction Workers Attributable to the Industry Instability

Yves Létourneau and Yves Rabeau

Volume 67, Number 4, décembre 1991

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/602052ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/602052ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Létourneau, Y. & Rabeau, Y. (1991). Évaluation de la prime salariale des travailleurs de la construction au Québec reliée à l'instabilité de l'industrie. *L'Actualité économique*, 67(4), 517–531. <https://doi.org/10.7202/602052ar>

Article abstract

In this paper, we estimate on the basis of the human capital theory and its empirical applications in a market economy, the competitive wage rate of the Quebec construction workers who are covered by the so-called Construction Decree. Our results are consistent with past studies on the matter and show that construction workers earn a wage premium equivalent to 25% to 30% of the average wage rate earned by comparable occupations. This result takes into account the specific working conditions in the construction industry. In particular, this wage gap is obtained after taking into account a nonmonetary job hazard premium earned by construction workers. We attribute the existence of this wage premium to the cyclical instability of the industry as well as to the bilateral monopoly regime in the industry related to salary negotiation. Since construction workers receive already a wage premium, setting up a guaranteed income system for the construction workers appears to be an unfounded proposal.

ÉVALUATION DE LA PRIME SALARIALE DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC RELIÉE À L'INSTABILITÉ DE L'INDUSTRIE*

Yves LÉTOURNEAU

Université de Montréal

Yves RABEAU

Université du Québec à Montréal

RÉSUMÉ — Dans cette étude, nous évaluons à l'aide des principes découlant de la théorie du capital humain en économie de marché, le salaire concurrentiel des travailleurs de l'industrie de la construction au Québec couverts par le Décret. Dans le sillage des études déjà faites par le passé sur l'industrie de la construction, nous trouvons que les travailleurs couverts par le décret de la construction au Québec reçoivent une prime salariale de 25 à 30 % par rapport au taux de salaire de marché de professions comparables. Cet écart est obtenu après avoir tenu compte des particularités des conditions de travail du secteur de la construction; notamment nous avons pris en considération une prime de risque non monétaire associée aux risques de lésions professionnelles et de mort accidentelle dans le secteur de la construction. Nous attribuons l'existence de cette prime en partie au régime de monopole bilatéral en matière de négociation salariale créé par le système du décret et en partie à l'instabilité de l'activité dans l'industrie de la construction. Les travailleurs recevant déjà une prime salariale pour instabilité d'activité, l'instauration d'un régime de revenu garanti pour les travailleurs de la construction ne nous apparaît pas approprié.

Mots clés: Industrie de la construction, détermination des salaires, régime de négociation salariale, prime salariale.

ABSTRACT — *An Estimate of the Wage Premium of the Quebec Construction Workers Attributable to the Industry Instability.* In this paper, we estimate on the basis of the human capital theory and its empirical applications in a market economy, the competitive wage rate of the Quebec construction workers who are covered by the so-called Construction Decree. Our results are consistent with past studies on the matter and show that construction workers earn a wage premium equivalent to 25 % to 30 % of the average wage rate earned by comparable occupations. This result takes into account the specific working conditions

* Les auteurs ont bénéficié d'un appui financier de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec et d'une subvention CRSH pour la réalisation de cette étude. Les auteurs remercient les professeurs C. Fluet et P. Lefebvre de l'UQAM et A. Larocque de l'A.E.C.Q. pour leurs commentaires et suggestions. Les auteurs demeurent les seuls responsables des erreurs pouvant apparaître dans ce texte.

in the construction industry. In particular, this wage gap is obtained after taking into account a nonmonetary job hazard premium earned by construction workers. We attribute the existence of this wage premium to the cyclical instability of the industry as well as to the bilateral monopoly regime in the industry related to salary negotiation. Since construction workers receive already a wage premium, setting up a guaranteed income system for the construction workers appears to be an unfounded proposal.

INTRODUCTION

On connaît l'instabilité de l'activité du secteur de la construction dans une économie de marché. La nature même de la production de ce secteur fait qu'il s'agit d'une industrie fortement influencée par le cycle économique. Plusieurs études ont déjà examiné le problème de l'instabilité de l'industrie de la construction au Canada (voir, par exemple, les études du Conseil économique, notamment celles de N. Swan, 1975).

Divers moyens ont été proposés pour réduire l'instabilité du secteur. Notamment, une modulation appropriée des moments de mise en chantier des grands travaux du secteur public ou parapublic a souvent été recommandée pour atténuer les fluctuations de l'activité du secteur. Également, une plus grande flexibilité du mode de fixation des salaires dans l'industrie pourrait être une façon de réduire les variations dans les quantités produites par le secteur de la construction (A. Assayag et Y. Rabeau, 1978).

Toute la question de l'instabilité du secteur de la construction et de son incidence sur la rémunération des travailleurs a été de nouveau examinée au Québec dans le cadre de la Commission d'enquête Sexton-Picard. Celle-ci avait pour mandat d'examiner la pertinence d'instaurer un régime d'assurance-salaire dans l'industrie de la construction comme moyen d'atténuer les effets des fluctuations de l'activité dans ce secteur sur le revenu des travailleurs. Bien que la Commission avait à examiner à nouveau la question de l'instabilité de l'industrie, son rôle ne visait pas à trouver des moyens pour stabiliser le secteur mais plutôt à s'interroger sur des mesures qui pourraient être prises pour atténuer l'effet des fluctuations sur le revenu des travailleurs. Ainsi, la partie syndicale de l'industrie avait proposé d'instaurer en sus du régime d'assurance-chômage, un régime de revenu garanti qui permettrait au travailleur d'avoir un revenu plus stable au cours du temps.

Dans cet article, nous examinons l'hypothèse selon laquelle le niveau actuel des salaires des travailleurs de la construction comprendrait déjà une prime qui compenserait pour l'instabilité de leur emploi. D'ailleurs, l'hypothèse de l'existence d'une prime salariale pour compenser les travailleurs de la construction au Canada pour le caractère cyclique de leur emploi a déjà été soulevée (R. A. Jenness, 1975). Pour vérifier l'hypothèse d'une prime salariale, nous utilisons les principes de la théorie du capital humain et ses applications dans une économie de marché. Dans le cas du Québec, l'existence d'une prime salariale pourrait être le résultat à la fois de l'instabilité de l'industrie de la construction et des effets de *monopole bilatéral* propre au système de décret. Dans un monopole bilatéral comme celui créé par le régime du décret de la construction, les syndicats disposent d'un pouvoir

de négociation considérable en période de haute conjoncture. Étant donné l'inflexibilité à la baisse des salaires dans l'économie, on n'observe pas de baisse compensatoire en récession de sorte qu'à moyen terme les travailleurs peuvent bénéficier d'une prime salariale par rapport aux conditions normales de marché (A. Assayag et Y. Rabeau, 1978; Y. Rabeau, 1981 et 1983).

Si l'application des principes de la théorie du capital humain au cas de la rémunération des travailleurs de la construction nous permet de soutenir l'hypothèse de l'existence d'une prime salariale pour les travailleurs de la construction en raison de l'instabilité de l'industrie et du régime de négociation salariale, on pourrait alors remettre en cause la pertinence de l'instauration d'un régime de revenu garanti dans le secteur de la construction. Les travailleurs seraient déjà rémunérés pour l'instabilité et pourraient à partir de cette prime contribuer, par exemple, à un régime privé d'assurance-salaire qui leur permettrait alors de lisser leur revenu du travail au cours du temps. C'est le sens de la démarche que nous suivons dans cette étude.

1. RÉMUNÉRATION ET CAPITAL HUMAIN

On retrouvera dans Cousineau et Rabeau (1988) un exposé de la théorie du capital humain où dans une économie de marché, on peut comparer le flux de rémunération au cours de la carrière d'un travailleur au coût de l'investissement en capital humain pour établir le rendement pour une profession donnée. Si les marchés fonctionnent efficacement, il y aura tendance à l'égalisation des taux de rendements bien que l'on puisse admettre des écarts entre ces taux en raison de facteurs particuliers à l'emploi :

- certaines professions à cause des conditions physiques ou psychologiques de l'emploi (notamment les risques de lésions professionnelles ou de mort accidentelle au travail) peuvent comporter des primes de rémunération qui augmentent le taux de rendement;
- les responsabilités particulières d'une profession associées à la prise de décision, au risque d'entreprise peuvent aussi commander une prime;
- enfin, la régularité et la sécurité d'emploi peuvent affecter le taux de rendement de certaines professions. Une profession où il existe une grande instabilité de l'emploi devrait se traduire par une rémunération horaire plus élevée de façon à ce que l'espérance de gain sur l'ensemble d'une carrière procure un rendement comparable à celui d'autres professions comparables où la régularité de l'emploi est plus grande.

Une autre application de la théorie du capital humain consiste non pas à calculer un taux de rendement par profession mais à comparer le taux de salaire reçu par groupes de professions exigeant un investissement analogue en capital humain (voir à nouveau J.-M. Cousineau et Y. Rabeau, 1988). L'égalisation des taux de rendement se traduit alors par des taux de salaires semblables. Il peut alors y avoir des écarts de taux de salaire pour refléter les conditions particulières de l'emploi auxquelles nous avons fait référence plus haut. Si un écart de salaire subsiste même

en tenant compte de ces facteurs, ceci peut-être imputable à un fonctionnement imparfait du marché du travail dont l'origine est souvent *connue* (corporations professionnelles contrôlant l'offre de travailleurs, régime de décret ou de négociation de type bilatéral comme dans le secteur de la construction...).

Dans cet article, nous avons retenu cette dernière approche qui nous amène à établir des *paniers de professions comparables* au plan de l'investissement en capital humain (éducation formelle, apprentissage au travail et expérience pertinente) à celles exercées par les travailleurs de la construction. Le principe qui consiste à établir un *panier* de professions plutôt que de considérer un nombre limité de professions comparables vise à obtenir dans la mesure où les données le permettent une moyenne salariale pondérée qui reconstitue les conditions du marché dans l'économie et qui devrait aussi tenir compte de facteurs tels que le secteur d'activité, les réglementations touchant les professions, les responsabilités administratives et ainsi de suite. Ces facteurs tendent dans certains cas à réduire le salaire et à l'augmenter dans d'autres cas de sorte qu'un panier regroupant diverses professions comparables devrait permettre d'obtenir une moyenne qui reflète assez bien les salaires d'une catégorie de professions.

2. PANIERS DE PROFESSIONS COMPARABLES ET PRIME DE RISQUE NON MONÉTAIRE

2.1 *Établissement des paniers de professions comparables*

Pour établir les paniers, nous devons d'abord évaluer l'investissement en capital humain des travailleurs de la construction en examinant leurs caractéristiques de formation. Le niveau d'investissement en capital humain d'un groupe de travailleurs est évalué en tenant compte de l'éducation formelle, c'est-à-dire la scolarité, les qualifications générales et la formation spécifique à l'emploi exercé¹. En ce qui a trait aux travailleurs de la construction, il faut remarquer que les métiers, emplois et occupations couverts par le décret de la construction *ne constituent pas* une entité homogène de travailleurs pour ce qui est de l'investissement en capital humain.

L'ensemble de ces métiers, emplois et occupations de la construction peuvent en fait être divisés en *deux groupes*, chacun représentant des niveaux d'investissement en capital humain différent, c'est-à-dire en termes de qualification, scolarité et formation spécifique. Cette classification a été effectuée à l'aide du code de classification des professions du ministère fédéral de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Ce code établit des critères afin d'évaluer et de classer diverses professions que l'on retrouve au Canada en fonction du niveau de formation générale (FG) et de formation spécifique (appelée préparation professionnelle spécifique (PPS)). Les définitions de ces concepts apparaissent à l'annexe 1.

1. Cette façon d'établir le niveau d'investissement en capital humain d'un groupe de travailleurs a été établie par le ministère fédéral de la Main-d'œuvre et de l'Immigration qui a mis au point le code de classification des professions.

Ainsi, tant pour les travailleurs de la construction que pour les groupes de travailleurs des échantillons comparatifs, deux paniers différents ont été construits. Le tableau 1 regroupe les métiers, emplois et occupations exigeant une formation générale et spécifique (FG/PPS) correspondant aux cotes 3/4, 3/5, 3/6 et 3/7. La détermination de ces niveaux de formation requis a été effectuée à l'aide du code de professions établi dans la classification canadienne descriptive des professions (CCDP) de Travail Canada. Dans un premier temps, on observe que le niveau de salaire horaire moyen du panier de professions des travailleurs de la construction en 1988 était de 18,46\$. Cette moyenne a été estimée en considérant les taux horaires indiqués au décret de la construction et le nombre de salariés (soit un total de 48 117) de chaque métier pour l'année 1988. Nous avons également estimé le niveau de risque de lésions professionnelles de ce panier. Pour ce faire, nous avons utilisé un indice synthétique de risque de lésions : il s'agit de l'indice combiné (IC), calculé par la commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST). Cet indice est estimé en considérant la fréquence et la gravité des lésions pour chacune des professions (CSST, 1985). Le niveau de risque pour ce premier groupe de travailleurs, considérant la part relative de chaque occupation dans le panier, est estimé à 7,50.

Toujours au tableau 1, nous avons constitué un panier en considérant toutes les occupations de l'échantillon de Travail Canada ayant des niveaux de formation générale et spécifique de 3/4, 3/5, 3/6 et 3/7. Il en résulte un panier de 12 métiers, comparable à celui des travailleurs de la construction qui apparaît au même tableau. Les taux de salaire de ce panier de professions ont été établis à l'aide de la publication «Taux de salaires, traitements et heures travaillées» de Travail Canada. Puisque ces données ne sont pas disponibles au plan provincial, nous avons conservé les taux de rémunération estimés pour la seule région de Montréal. Ce choix peut créer un biais à la hausse sur les salaires des paniers de professions comparables puisque les traitements sont généralement plus élevés à Montréal qu'ailleurs au Québec².

Nous trouvons que cet échantillon de 14 972 salariés a un salaire horaire moyen en 1988 de 12,48 \$. Par ailleurs, en utilisant les données de la CSST, nous avons aussi estimé pour le panier de professions comparables l'indice synthétique de risque de lésions afin de pouvoir comparer à la fois les niveaux de salaire et de risque.

Pour ce premier panier de professions comparables, on trouve un indice moyen de risque de 4,41. Ainsi la comparaison entre les travailleurs de la construction ayant des cotes 3/4, 3/5, 3/6 et 3/7 avec un panier de professions comparables nous donne les premiers résultats suivants : les travailleurs de la construction auraient une prime salariale de 47 % (soit 18,46 \$ l'heure en comparaison à 12,48 \$) alors

2. Étant donné que la dernière année pour laquelle Statistique Canada nous fournit des informations sur le taux de rémunération par occupation pour des régions données est 1985, nous avons dû estimer le niveau de salaire des travailleurs des paniers de professions comparables pour 1988 en considérant la croissance des taux de base des conventions collectives au Québec. Pour les années 1986, 1987 et 1988, ces taux de croissance ont été établis respectivement à 3,6 %, 4,4 % et 4,3 %.

TABLEAU 1
COMPARAISON SALARIALE 1988

Formation générale et formation spécifique = 3/4, 3/5, 3/6 et 3/7

Métiers, emplois et occupations de la construction	Salaire horaire	Métiers, emplois de la région de Montréal	Salaire horaire
Grutier	18,62 \$	Charpentier-menuisier	14,21 \$
Opérateur de pelle mécanique	18,62 \$	Commis à l'expédition	11,02 \$
Opérateur d'équipement lourd	17,39 \$	Magasinier d'outillage	13,28 \$
Charpentier-menuisier	18,87 \$	Opérateur de machines à calculer	12,13 \$
Serrurier de bâtiment	18,60 \$	Commis aux commandes	11,31 \$
Ferrailleur	17,59 \$	Sténographe (senior)	11,63 \$
Couvreur	18,27 \$	Commis à la comptabilité des stocks	12,03 \$
Peintre	17,49 \$	Dactylo. magnétophone (sr)	11,25 \$
Poseur de revêtement souple	16,98 \$	Opérateur de traitement de textes	10,98 \$
Calorifugeur	19,66 \$	Préposé entrée de données (sr)	11,46 \$
Plâtrier	18,52 \$	Chauffeur de camion	13,90 \$
Cimentier	17,59 \$	Conducteur de chariot élévateur	13,49 \$
Carreleur	19,25 \$		
Chauffeur de chaudière	15,83 \$		
Plongeur	20,34 \$		
Opérateur d'appareils de levage	16,91 \$		
Opérateur de pompes	16,85 \$		
Soudeur	18,66 \$		
Travailleurs souterrains	17,23 \$		
Moyenne pondérée selon le nombre de salariés	18,46 \$		12,48 \$
Indice fréquence-gravité	7,50		4,41
Salaire construction / salaire du panier de profession = 1,47			
Indice Construction / indice du panier de profession = 1,70			

SOURCES: Classification canadienne descriptive des professions, Travail Canada, huitième édition, 1987.

Coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, AECQ, 1988.

Analyse de l'industrie de la construction au Québec 1988, CCQ, service de recherche et organisation, mai 1989.

Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), base de données fichier STAT-35, 1981 à 1985.

Taux de salaire, traitements et heures travaillées, Travail Canada, octobre 1985.

que leur niveau de risque de lésion est de 70 % plus élevé que celui de professions comparables (soit 7,50 en regard de 4,41).

Le tableau 2 représente pour sa part les métiers, emplois et occupations de la construction et des autres industries, requérant des niveaux de formation générale et spécifique de : 4/5, 4/6, 4/7 et 4/8. Le niveau de salaire de l'industrie de la construction, pondéré par la part relative de chacune des professions dans le panier de 35 493 salariés, est de 19,80 \$/h en 1988. Le niveau de risque pour ce groupe est de 9,64.

Au même tableau, le second panier est formé de 13 professions comparables possédant des niveaux de formation les plus élevés (4/5, 4/6, 4/7 et 4/8). Ce panier regroupe un vaste échantillon de 19 415 salariés ayant un taux moyen pondéré de salaire horaire de 14,31 \$/h. L'écart observé entre les travailleurs couverts par le décret et les professions comparables est de 39 %. L'indice de risque de ces derniers est de 2,47 comparativement à 9,64 pour les travailleurs de la construction, soit une différence de 290 % ou 7,17 points.

2.2 *Considération d'une prime de risque non monétaire*

Un facteur important qui pour un même investissement en capital humain peut faire varier le taux de salaire d'un secteur à l'autre a trait aux conditions physiques et psychologiques de l'emploi. En économie de marché, les inconvénients de courte et longue période spécifiquement associés à l'exercice d'une profession particulière vont être compensés par une prime salariale.

Il faut distinguer ici entre les risques financiers associés à l'exercice d'un métier et les risques non compensés de façon monétaire. Comme nous l'avons vu dans les tableaux précédents, les travailleurs de l'industrie de la construction font face à des risques de lésions professionnelles plus élevés que les travailleurs se retrouvant dans les paniers de professions comparables. Au Québec, la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) permet déjà aux travailleurs de se protéger contre la possibilité de pertes financières associées à des lésions professionnelles. Les travailleurs sont dédommagés pour les pertes de revenus et les coûts qui peuvent découler d'un accident ou d'une maladie professionnelle (soins de santé...). La prime salariale dont nous parlons ici couvre plutôt le risque non monétaire. Le risque non monétaire est associé essentiellement à la perte de bien-être consécutive aux accidents ou encore aux conditions dans lesquelles les travailleurs doivent exercer leur profession.

Ainsi les métiers de la construction comportent le risque à long terme d'une forme quelconque d'atteinte à l'intégrité physique non compensée financièrement par les régimes d'assurance comme la CSST. Cette atteinte peut affecter le bien-être de la personne mais aussi sa productivité comme travailleur lorsque son habileté est affectée. De plus, il y a aussi des inconvénients à court terme causés par des éléments comme le bruit, la poussière, le froid qui sont en général reliés au risque de lésions et ne sont pas compensés autrement que par un taux de salaire plus élevé que celui de métiers s'exerçant dans un milieu plus sécuritaire ou confortable comme un bureau.

TABLEAU 2
COMPARAISON SALARIALE 1988

Formation générale et formation spécifique = 4/5, 4/6, 4/7 et 4/8

Métiers, emplois et occupations de la construction	Salaire horaire	Métiers, emplois de la région de Montréal	Salaire horaire
Tuyauteur	19,82 \$	Électricien d'entretien	15,55 \$
Mécanicien de machineries lourdes	19,13 \$	Rég.-cond. machines-outils	15,17 \$
Chaudronnier	19,82 \$	Mécanicien-monteur	15,82 \$
Monteur d'acier de structures	19,82 \$	Tuyauteur	16,05 \$
Ferblantier	19,82 \$	Plombier d'entretien	15,03 \$
Briqueteur-maçon	19,25 \$	Soudeur d'entretien	14,72 \$
Électricien	19,82 \$	Commis de comptabilité	12,93 \$
Mécanicien de chantier	19,82 \$	Aide-comptable (sr)	14,24 \$
Mécanicien d'ascenseurs	22,20 \$	Opérateur sur ordinateur	13,76 \$
Soudeur de tuyauterie	19,82 \$	Commis au prix de revient	13,37 \$
Soudeur de pipe-line	19,82 \$	Dessinateur (sr)	18,43 \$
		Secrétaire (sr)	13,02 \$
		Conducteur de chaudière	13,71 \$
Moyenne pondérée selon le nombre de salariés	19,80 \$		14,31 \$
Indice fréquence-gravité	9,64		2,47
Salaire construction / salaire du panier de profession = 1,39			
Indice construction / indice du panier de profession = 3,90			

SOURCES: Classification canadienne descriptive des professions, Travail Canada, huitième édition, 1987.

Coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, AECQ, 1988.

Analyse de l'industrie de la construction au Québec 1988, CCQ, service de recherche et organisation, mai 1989.

Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), base de données fichier STAT-35, 1981 à 1985.

Taux de salaire, traitements et heures travaillées, Travail Canada, octobre 1985.

Alors que l'on s'entend pour convenir qu'une prime salariale devrait couvrir les risques non monétaires, il n'est pas toujours facile de mesurer sa valeur (R. Thaler et S. Rosen, 1976 et W.K. Viscusi, 1978). Dans la mesure où l'on relie la possibilité de perte de bien-être aux risques de lésions professionnelles, une étude récente sur le marché du travail au Québec (J.-M. Cousineau, R. Lacroix et A.-M. Girard, 1989) nous permet d'évaluer la prime de risque non monétaire. Cette prime a été estimée pour un large échantillon des métiers et des professions. Le modèle testé empiriquement sur un échantillon de 32 713 observations a permis d'obtenir des résultats statistiquement significatifs que l'on peut utiliser pour établir un ordre de grandeur de la prime salariale de risque non monétaire. Le modèle fait intervenir diverses variables pour expliquer le niveau de salaire et notamment l'indice combiné de risque de lésions professionnelles, tel que mesuré par la CSST, ainsi que le risque de décès par 10 000 salariés lié à chaque profession. Les coefficients relatifs à ces variables ont été estimés pour une population syndiquée et pour l'ensemble des travailleurs. Nous utilisons ces coefficients qui en multipliant les indices de risque de lésions (tableau 1 et 2) et les indices de risque de décès (non indiqués aux tableaux 1 et 2) de chaque groupe de travailleurs de la construction, nous donnent une évaluation de la prime de risque non monétaire incorporée dans le salaire de ces travailleurs.

Puisque les paniers de professions sont comparables pour ce qui est du capital humain, nous prenons en considération les seules variables de risque de lésions et de taux de décès par occupation pour estimer la prime de risque non monétaire.

Dans la partie A du tableau 3, la valeur de la prime de risque est de 2,05 \$/h (ou 11 %) du salaire des travailleurs de la construction ayant des niveaux de formation FG/PPS égal à 3/4, 3/5, 3/6 et 3/7. La part de la prime qui est attribuable au risque de lésion est estimée à 1,04 \$/h et celle reliée au risque de décès à 1,00 \$/h. Nous pouvons ainsi estimer le salaire qu'auraient les travailleurs de la construction, *s'ils avaient un risque similaire à celui des paniers de professions comparables*. Le taux de salaire s'établit alors à 16,41 \$/h en 1988 (voir tableau 3 pour le calcul détaillé). Une fois que l'on a tenu compte de la prime de risque, la différence entre les deux groupes se ramène à 31,5 % à l'avantage des travailleurs couverts par le décret.

Les mêmes calculs sont effectués dans la partie B du tableau 3 pour les salariés du second groupe. Cette fois, la prime de risque est de 2,11 \$/h, soit 1,09 \$/h pour le risque de lésions et 1,02 \$/h pour le risque de décès. La considération de cette prime ramène le salaire horaire des travailleurs de la construction de ce groupe à 17,69 \$/h en 1988, soit un écart de 23,6 % par rapport aux travailleurs québécois exerçant des professions comparables³.

3. Cette estimation s'est faite à l'aide des coefficients estimés pour l'échantillon des travailleurs syndiqués de l'étude Cousineau, Lacroix, Girard. Nous avons repris les calculs pour l'échantillon de l'ensemble des travailleurs. L'impact du changement d'échantillon est marginal de sorte que nous reportons seulement les résultats pour les travailleurs syndiqués.

TABLEAU 3
DÉTERMINATION DE LA PRIME AU RISQUE DES TRAVAILLEURS
DE LA CONSTRUCTION

A - *Formation générale et formation spécifique = 3/4, 3/5, 3/6 et 3/7*

	Industrie de la construction	Panier de profession	Différence
Taux horaire moyen:	18,46 \$	12,48 \$	5,98 \$
Indice combiné de risque:	7,50	4,41	3,09
Taux de mortalité:	0,8875	0,4902	0,3973
Écart salarial dû à l'indice combiné:	1,03896 \$		
Écart salarial dû au taux de décès:	1,007297 \$		
Prime au risque totale:	2,05 \$		
Salaire de la construction pour un risque comparable = 18,46 \$ - 2,05 \$ = 16,41 \$			
Différence (%)	= 31,53 %		

B - *Formation générale et formation spécifique: 4/5, 4/6, 4/7 et 4/8*

	Industrie de la construction	Panier de profession	Différence
Taux horaire moyen:	19,80 \$	14,31 \$	5,49 \$
Indice combiné de risque:	9,64	2,47	7,17
Taux de mortalité:	1,4949	0,3895	1,1054
Écart salarial dû à l'indice combiné:	1,090631 \$		
Écart salarial dû au taux de décès:	1,020434 \$		
Prime au risque totale:	2,11 \$		
Salaire de la construction pour un risque comparable = 19,80 \$ - 2,11 \$ = 17,69 \$			
Différence (%)	= 23,61 %		

3. COMPARAISON AVEC LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION NON COUVERTS PAR LE DÉCRET

Afin de vérifier la robustesse de nos résultats, nous avons comparé les taux de salaires des travailleurs de la construction couverts par le décret avec les taux de salaires des travailleurs de métiers de la construction dans d'autres industries, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas couverts par le décret. Ces travailleurs possèdent les mêmes qualifications et les mêmes risques puisqu'ils effectuent des tâches similaires. Toutefois, nous pouvons considérer qu'ils ont, contrairement aux autres travailleurs de la construction, une relative stabilité d'emploi et conséquemment de revenu.

En ne retenant que ces travailleurs pour fins de comparaison, les similitudes de qualification et de risque sont complètes. De plus, l'échantillon de Travail Canada porte sur les grandes conventions collectives de 500 travailleurs et plus. Aussi, tous les travailleurs de l'échantillon sont *syndiqués* et appartient à *de grandes entreprises*. Dans la comparaison précédente, l'échantillon comportait des travailleurs syndiqués et non syndiqués œuvrant dans des entreprises de taille variée. L'échantillon de Travail Canada va nous permettre d'évaluer l'effet possible de la syndicalisation sur la comparaison salariale⁴. De plus, les taux de salaire de cet échantillon comporte un biais à la hausse dans la mesure où les salaires versés dans les grandes entreprises tendent à être plus élevés que ceux des petites ou moyennes entreprises.

Le tableau 4 présente les résultats de cette comparaison. Les résultats obtenus tendent à confirmer les conclusions précédentes. En moyenne, les travailleurs du décret ont des salaires qui dépassent de 29 % ceux des travailleurs ayant les mêmes fonctions sans être couverts par le décret. Les différences de salaires varient donc pour l'ensemble des cas entre 23 % et 31 %. Le fait que les travailleurs de l'échantillon soient tous syndiqués et à l'emploi de grandes firmes ne modifie pas de façon significative le résultat de la comparaison.

4. COMPARAISON AVEC LES DONNÉES DE L'ENQUÊTE DES EMPLOIS REPÈRES

Un autre test sur la robustesse de nos résultats, semblable au précédent, peut-être fait en utilisant les données de l'enquête de Travail Québec sur les emplois repères. Ces données sont constituées à partir d'un échantillon scientifiquement construit de façon à refléter la structure du marché du travail pour des emplois syndiqués et non syndiqués. La dernière enquête disponible remonte à 1985 de sorte que la comparaison est faite pour cette année.

À nouveau, nous n'avons pas à tenir compte d'une prime de risque non monétaire puisque les emplois sont - comme dans le cas précédent - identiques. Les résultats apparaissent au tableau 5. On trouve dans ce cas un écart favorable aux travailleurs de la construction couverts par le décret de l'ordre de 31,2 %. Dans

4. Le taux de syndicalisation des paniers de profession comparable (tableaux 3 et 4) s'établit entre 65 % et 70 %.

TABLEAU 4
COMPARAISON SALARIALE DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION 1988

	Salaire horaire décret 1988	Salaire horaire grandes conventions collectives	Différence salariale
Charpentier-menuisier	18,87 \$	14,21 \$	0,33 \$
Électricien d'entretien	19,82 \$	15,55 \$	0,27 \$
Tuyauteur	19,82 \$	16,05 \$	0,23 \$
Soudeur d'entretien	19,82 \$	14,72 \$	0,35 \$
Mécanicien-monteur (de chantier)	19,82 \$	15,82 \$	0,25 \$
Moyenne			0,29 \$

SOURCES: Classification canadienne descriptive des professions, Travail Canada, huitième édition, 1987.

Taux de salaire, traitements et heures travaillées, Travail Canada, octobre 1985.

Coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, AECQ, 1988.

Analyse de l'industrie de la construction au Québec 1988, CCQ, service de recherche et organisation, mai 1989.

TABLEAU 5
ÉCART DE TAUX DE SALAIRE ENTRE LES TRAVAILLEURS COUVERTS PAR LE DÉCRET
DE LA CONSTRUCTION ET LES TRAVAILLEURS EXERÇANT DES MÉTIERS IDENTIQUES
NON COUVERTS PAR LE DÉCRET

Métiers	Secteur de la construction	Économie du Québec	
	Taux de salaire du décret	Taux de salaire moyen	Écart en faveur des travailleurs couverts par le décret
Charpentier-menuisier	16,94 \$	12,60 \$	34,4 %
Tuyauteur	17,80 \$	14,23 \$	25,1 %
Électricien	17,80 \$	13,78 \$	29,2 %
Soudeur	17,80 \$	13,05 \$	36,3 %
Écart moyen pour 1985: 31,2 %			

SOURCE: Données de l'enquête sur les emplois-repères, 1985, Travail Québec.

le cas précédent, l'écart s'établissait à 29,0 % en faveur des travailleurs couverts par le décret alors que les travailleurs de l'échantillon étaient syndiqués à 100 %. Dans le cas des emplois-repères, on retrouve des travailleurs syndiqués et non syndiqués. Aussi, on pouvait s'attendre à une prime salariale un peu plus élevée en faveur des travailleurs couverts par le Décret à cause de l'effet de syndicalisation. Aussi, cette troisième comparaison confirme l'existence d'une prime salariale se situant entre 23 % et 31 % en faveur des travailleurs couverts par le Décret.

CONCLUSION

Les travailleurs de l'industrie de la construction couverts par le Décret bénéficient d'une prime salariale par rapport à des travailleurs exerçant des professions comparables au regard de l'investissement en capital humain se situant entre 23 % et 31 %.

Ce calcul tient compte d'une prime salariale de risque non monétaire pour les travailleurs de la construction. La comparaison ne tient pas compte cependant des avantages sociaux puisqu'il n'est pas possible d'avoir les informations nécessaires pour évaluer les avantages sociaux des travailleurs de professions comparables.

L'existence de cette prime salariale est confirmée par une comparaison entre les travailleurs de la construction couverts par le décret et ceux qui ne sont pas couverts par le décret et qui travaillent dans divers secteurs de l'économie du Québec. La syndicalisation a peu d'effet sur les résultats de la comparaison. On obtient en comparant des emplois identiques une prime pour les travailleurs couverts par le Décret de l'ordre de 30 %.

Tous les résultats indiquent que les travailleurs couverts par le Décret ont une prime salariale par rapport au marché représentant environ 25 % à 30 % du taux de salaire concurrentiel. Cet écart salarial devrait être imputable à deux facteurs principaux :

- d'abord l'instabilité économique du secteur de la construction incite les travailleurs et leurs syndicats à négocier des taux de salaire comprenant *une prime de risque d'inactivité*;
- en second lieu, le modèle de relation de travail de monopole bilatéral donne aux travailleurs syndiqués un pouvoir de négociation en période de forte activité économique qui, conjugué à l'inflexibilité des salaires à la baisse dans notre économie, leur permet d'obtenir des taux de rémunération supérieurs à ceux qui seraient obtenus en économie de marché.

Notre approche ne permet pas de départager la partie de la prime pour instabilité de celle reliée à une rente de monopole. Mais les résultats suggèrent que les travailleurs sont déjà compensés pour l'instabilité qui existe dans l'industrie de la construction. Ce résultat est cohérent avec ceux que l'on retrouve dans les études sur cette question.

Au plan de la politique économique, il faudrait tenir compte de l'existence d'une telle prime salariale avant de proposer un régime d'assurance-revenu pour

les travailleurs qui serait financé par les entrepreneurs. À cet égard, on pourrait notamment envisager des mesures fiscales visant à permettre aux travailleurs de lisser leur revenu dans le temps. Un régime s'apparentant à celui de l'épargne-retraite pourrait permettre aux travailleurs de différer une partie de leur revenu qui comprend déjà une prime pouvant être associée à l'instabilité de l'industrie. Ceci permettrait aux travailleurs de faire une meilleure planification financière dans une industrie qui est sujette à des fluctuations d'une amplitude qui excède celles du cycle de référence.

ANNEXE 1

Formation générale

Définition des concepts «Formation générale (FG)» et «Formation spécifique (PPS)» selon le code canadien des professions.

«Englobe tous les aspects de l'enseignement ou pratique qui aident le travailleur à développer son raisonnement et son entendement favorisant l'acquisition d'instruments comme les mathématiques et le langage... Le code FG représente une formation d'ordre générale, sans objectif professionnel spécifique.»

Formation spécifique (PPS)

«La préparation professionnelle spécifique se mesure au temps nécessaire pour bien acquérir les connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exécution des tâches de l'emploi...»

Les degrés sont :

1. simple démonstration
2. plus longue que 1, allant jusqu'à 90 jours
3. de 3 à 6 mois
4. de 6 à 12 mois
5. de 1 à 2 ans
6. de 2 à 4 ans
7. de 4 à 10 ans
8. plus de 10 ans

BIBLIOGRAPHIE

- ASSAYAG, A. et Y. RABEAU, «Stabilisation régionale et tensions inflationnistes : le cas de l'industrie de la construction», *Analyse de politiques / Canadian Public Policy*, automne, 1978.
- ASSAYAG, A. et Y. RABEAU, «Un modèle de la détermination des salaires dans l'industrie de la construction au Québec», *L'Actualité économique*, juillet 1978.

- BECKER, G.S., «Investment in Human Capital. A Theoretical Analysis», *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, octobre 1972.
- COUSINEAU, J.-M., «Le rendement de la scolarité universitaire au Québec» dans *Les ressources humaines et la croissance économique*, C. MONTMARQUETTE et R. HOULE (Eds), *Cahiers de l'ACFAS*, n° 23, avril 1984, pp. 61 à 72.
- COUSINEAU, J.-M., R. LACROIX et A.-M. GIRARD, «Occupational Hazard and Wage Compensating Differentials», «Cahier 2789, Centre de recherche et de développement en économie, Université de Montréal, mai 1989.
- COUSINEAU, J.-M. et Y. RABEAU, «Une méthodologie de comparaison des salaires pour les emplois spécifiques du secteur public», *Relations industrielles*, Volume 43, n° 1, 1988.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, «Identification des métiers ou professions selon des indices ayant servi à la détermination des secteurs prioritaires», 3° trimestre, 1985.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, «Statistiques sur les lésions professionnelles, 1979-1983», 3° trimestre, 1985.
- JENNESS, R.A., «La main-d'œuvre de la construction», Conseil économique du Canada, Ottawa, 1975.
- RABEAU, Y., «Le comportement des salaires chez les travailleurs syndiqués de la construction au Canada», *L'Actualité économique*, octobre-décembre, 1981.
- RABEAU, Y., «Les services et l'inflation : le cas canadien», *Revue d'économie politique*, Sirey, Paris, mai-juin, 1983.
- SWAN, N.M., «Les pouvoirs publics et l'instabilité de la construction», Conseil économique du Canada, Ottawa, 1975.
- THALER, R. et S. ROSEN, «The Value of Saving a Life: Evidence from the Labor Market», *Household Production and Consumption*, Washington, National Bureau of Economic Research, 1976.
- VISCUSI, W.K., «Wealth Effect and Earnings Premium for Job Hazards», *Review of Economics and Statistics*, volume 60, n° 3, 1978.