

Les conflits de travail au Québec :

Mesurer l'empreinte, identifier les leviers

Jonathan Deslauriers
Robert Gagné
Jonathan Paré

Auteurs

Jonathan Deslauriers

Robert Gagné

Jonathan Paré

Professionnel de recherche

Dany Boileau

Mise en page

Jérôme Boivin

**Centre sur la productivité et la prospérité –
Fondation Walter J. Somers
HEC Montréal**

3000, chemin de la Côte-Sainte-Catherine
Montréal (Québec) Canada H3T 2A7
Téléphone: 514 340-6449

Dépôt légal: premier trimestre 2026

ISBN: 978-2-925596-03-5

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

Bibliothèque et Archives Canada, 2026

Image de page couverture: iStock @Yau Ming Low

Cette publication a bénéficié du soutien financier du ministère des Finances du Québec et de la Fondation Walter J. Somers.

Les textes, opinions, renseignements et informations exprimés dans le document n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs et non celle du ministère des Finances. L'information présentée dans ce document ne reflète pas nécessairement les opinions du ministère des Finances.

© 2026 Centre sur la productivité et la prospérité –
Fondation Walter J. Somers, HEC Montréal

Les conflits de travail au Québec :

Mesurer l'empreinte, identifier les leviers

À propos du Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers

Le Centre sur la productivité et la prospérité – Fondation Walter J. Somers mène une double mission. Il se consacre d'abord à la recherche sur la productivité et la prospérité en ayant comme principal sujet d'étude le Québec. Ensuite, il veille à faire connaître les résultats de ses travaux par des activités de transfert et d'éducation.

À propos de la Fondation Walter J. Somers

En hommage au fondateur du Groupe Walter, la famille Somers a mis sur pied la Fondation Walter J. Somers. À travers différents dons, la Fondation perpétue l'héritage familial d'engagement envers la communauté et contribue à la prospérité de la société québécoise, d'abord en veillant à améliorer sa productivité, mais également en appuyant l'excellence dans l'éducation des jeunes.

Pour en apprendre davantage sur le Centre, visitez le www.hec.ca/cpp ou écrivez-nous, à info.cpp@hec.ca

SOMMAIRE

Ce rapport propose une relecture du débat sur les conflits de travail au Québec à la lumière de données récemment révisées et d'une analyse économétrique des dispositifs législatifs encadrant les relations de travail. Il montre d'abord que les controverses entourant le dénombrement des conflits ont brouillé le diagnostic en mobilisant des indicateurs inadéquats. Lorsqu'on mesure l'empreinte économique des conflits de travail à partir du nombre de jours perdus, un constat s'impose : l'intensité des conflits est effectivement plus élevée au Québec que dans le reste du Canada, mais cette surintensité s'explique presque entièrement par la dynamique du secteur public, et non par un usage excessif du droit de grève dans le secteur privé.

Dans un second temps, l'analyse compare les lois provinciales en matière de relations de travail sur la période 1976-2024 afin d'identifier les mécanismes institutionnels susceptibles d'influencer l'intensité des conflits. Les résultats pointent en direction d'une avenue de réforme crédible qui permettrait d'atténuer l'intensité des conflits de travail sans pour autant entraver l'exercice du droit de grève des travailleurs syndiqués. Plus précisément, ils suggèrent qu'une modification du Code du travail visant à faciliter la tenue d'un vote des salariés sur l'offre finale de l'employeur en situation d'impasse pourrait contribuer à réduire l'empreinte économique des conflits, tout en laissant aux travailleurs la possibilité de rejeter cette offre et de poursuivre le conflit.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
L'INTENSITÉ DES CONFLITS DE TRAVAIL AU QUÉBEC	7
ANALYSE DE L'IMPACT DES DISPOSITIFS LÉGISLATIFS SUR L'INTENSITÉ DES CONFLITS DE TRAVAIL	14
DISCUSSION ET CONCLUSION	19
SOURCE DES DONNÉES	21
BIBLIOGRAPHIE	22

INTRODUCTION

Les relations de travail ont occupé une place inhabituelle dans l'actualité québécoise en 2025. En cherchant à élargir la notion de services essentiels et à encadrer davantage la gouvernance syndicale, le gouvernement du Québec a déclenché une confrontation politique ouverte, les centrales associant ces réformes à «un gouvernement revanchard» qui «n'a pas digéré que des milliers de travailleuses et de travailleurs remportent des victoires syndicales majeures¹».

Déjà animé, le débat s'est trouvé amplifié par l'instabilité des données sur le dénombrement des conflits de travail, Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada éprouvant des difficultés à maintenir une série cohérente dans le temps. Lourde de conséquences dans un contexte de réforme, cette instabilité a brouillé la lecture de l'évolution réelle des relations de travail au Québec, au point où il est devenu difficile d'évaluer la véritable empreinte économique des arrêts de travail. C'est essentiellement dans ce contexte que s'inscrit ce rapport.

La première partie de l'analyse cherche à replacer le débat dans ses fondements empiriques. Elle montre d'abord que les controverses entourant le dénombrement des conflits de travail étaient stériles. Pour mesurer la véritable empreinte économique des conflits de travail, on doit se référer au nombre de jours perdus en raison d'une grève de manière à neutraliser les effets d'échelle liés à la taille des économies provinciales et à l'importance relative de la présence syndicale. Le cas échéant, un constat clair s'impose.

Du côté du secteur privé, l'exercice du droit de grève ne semble pas particulièrement excessif. S'il est vrai que le nombre de jours perdus en raison d'une grève rapporté à l'emploi total place le Québec au troisième rang du classement des provinces, ce résultat est largement attribuable à l'importance relative de la présence syndicale. Ainsi, lorsqu'on neutralise l'effet de la syndicalisation en rapportant les jours perdus au nombre d'emplois syndiqués, le Québec dégringole dans le classement, l'intensité réelle de l'activité conflictuelle étant dès lors comparable à celle de l'Ontario.

Le portrait diffère nettement dans le secteur public, le Québec se hissant cette fois-ci en tête du classement par une marge importante. En moyenne sur la période 2015-2024, le nombre de jours perdus dans le secteur public rapporté à l'emploi total y a été au moins deux fois plus élevé qu'en Ontario. Un tel résultat laisse entrevoir que ce ne seraient pas les victoires revendiquées par les centrales qui ont appelé la réforme, mais plutôt l'importance de leur empreinte sur l'activité économique.

Une fois l'enjeu recadré, la seconde partie du rapport cherche à comprendre si certaines dispositions du Code du travail pourraient expliquer la surintensité des conflits de travail au Québec. Dans cette perspective, les dix lois provinciales encadrant les relations industrielles au Canada ont été comparées sur la période 1976-2024 afin de permettre la réalisation d'analyses économétriques. Les résultats obtenus laissent alors entrevoir une avenue de réforme qui pourrait réduire efficacement l'intensité des conflits de travail sans porter atteinte au droit de grève des travailleurs.

Dans plusieurs provinces canadiennes, la législation en matière de relations industrielles permet à l'employeur de soumettre directement une offre finale aux travailleurs syndiqués lorsque les négociations atteignent une impasse. Ces mécanismes, souvent désignés comme des dispositions de "vote sur l'offre finale de l'employeur", suspendent temporairement le monopole de représentation des syndicats de manière à permettre aux salariés de se prononcer directement sur une offre. En vertu des résultats obtenus, ces mécanismes tendraient à réduire significativement le nombre de jours perdus dans les provinces où elle est en vigueur.

Si en principe une disposition similaire est entrée en vigueur au Québec au début des années 2000, elle s'avère en pratique nettement plus restrictive qu'elle ne l'est ailleurs au Canada, d'abord parce qu'elle subordonne la tenue d'un tel vote à l'autorisation du Tribunal administratif du travail, mais également parce que la jurisprudence laisse entrevoir que le recours à ce mécanisme est rarement autorisé. Dans ce contexte, une modification législative garantissant un accès effectif à ce mécanisme pourrait contribuer à réduire significativement l'intensité des conflits de travail en instituant une procédure encadrée de sortie d'impasse. En limitant la capacité des parties à prolonger indûment les négociations lorsque les conditions d'un règlement sont réunies, le gouvernement du Québec pourrait vraisemblablement atténuer l'empreinte économique des conflits de travail sans pour autant entraver l'exercice du droit de grève des travailleurs.

L'INTENSITÉ DES CONFLITS DE TRAVAIL AU QUÉBEC

Avant d'analyser l'évolution de l'intensité des conflits de travail au Québec, il apparaît nécessaire de revenir brièvement sur les réformes du Code du travail qui ont profondément influencé le débat sur les relations de travail.

Dans un contexte marqué par des grèves majeures dans le secteur public, le gouvernement du Québec a déposé le projet de loi 89² au début de l'année 2025 – devenu la Loi 14³ à l'automne – une réforme du Code du travail visant à «considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lockout⁴». Vivement critiquée par les centrales syndicales en raison de ses effets potentiels sur l'exercice du droit de grève, la réforme agit sur deux fronts.

D'un côté, elle revoit le cadre d'intervention de l'État en matière de services essentiels en créant un régime parallèle dont les frontières peuvent être étendues par décret par l'État. Les «services minimalement requis pour éviter que ne soit affectée de manière disproportionnée la sécurité sociale, économique ou environnementale de la population⁵» sont ainsi assujettis à ce nouveau cadre, et «le gouvernement peut, par décret, désigner une association accréditée et un employeur à l'égard desquels le Tribunal peut déterminer si des services assurant le bien-être de la population doivent être maintenus en cas de grève ou de lock-out.⁶»

De l'autre, elle augmente le pouvoir coercitif de l'État en cas de conflit. Désormais, «le ministre peut, s'il estime qu'une grève ou un lock-out cause ou menace de causer un préjudice grave ou irréparable à la population et que l'intervention d'un conciliateur ou d'un médiateur s'est avérée infructueuse, déférer le différend à un arbitre afin que ce dernier détermine les conditions de travail des salariés compris dans l'unité de négociation en grève ou en lock-out.⁷» En somme, la réforme élargit le cadre des services essentiels tout en procurant des pouvoirs discrétionnaires accrus au gouvernement en cas d'impasse dans les négociations.

À l'automne 2025, le gouvernement du Québec a ensuite déposé le projet de loi 3 dans le but d'«améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail⁸». Sans être officiellement présenté comme une réponse à des cas précis, ce projet s'inscrit dans un contexte où des controverses liées à la gouvernance et à l'utilisation des fonds syndicaux – notamment celles ayant touché la FTQ-Construction⁹ – ont marqué l'actualité.

Sans effet direct sur le cadre de négociation des conventions ou sur le droit de grève des travailleurs, le projet de loi 3 propose d'encadrer l'utilisation des cotisations obligatoires payées par les travailleurs pour éviter qu'elles servent à des fins autres que la négociation de leurs relations de travail avec l'employeur. Le projet de loi cherche également à améliorer le cadre de gouvernance des centrales et à garantir une meilleure reddition de compte sur les décisions de l'exécutif. Objet de vives critiques de la part des centrales, il a été perçu comme une atteinte à la démocratie syndicale, et interprété comme un pas «vers une droite extrême¹⁰».

2 [Projet de loi n°89](#) (2025, chapitre 14)

3 Les principaux changements apportés par cette Loi au [Code du travail](#) (chapitre C-27) du Québec se retrouvent au chapitre V.I.1 – *Dispositions particulières relatives au service à maintenir pour assurer le bien-être de la population*.

4 [Projet de loi n°89](#) (2025, chapitre 14) – *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*

5 Article III.22.3. du [projet de loi n°89](#) (2025, chapitre 14)

6 Article III.22.4. du [projet de loi n°89](#) (2025, chapitre 14)

7 Article III.32.2 du [projet de loi n°89](#) (2025, chapitre 14)

8 [Projet de loi n°3](#) – *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*

9 Patrick Bellerose (2025). «[Soirées arrosées sur le bras des travailleurs : la FTQ devra s'expliquer au ministre](#)», *Journal de Québec*, janvier

10 Marc-André Gagnon et Geneviève Lajoie (2025). «[Réforme du régime syndical: choc frontal entre Magali Picard et Jean Boulet](#)», *Journal de Québec*, novembre

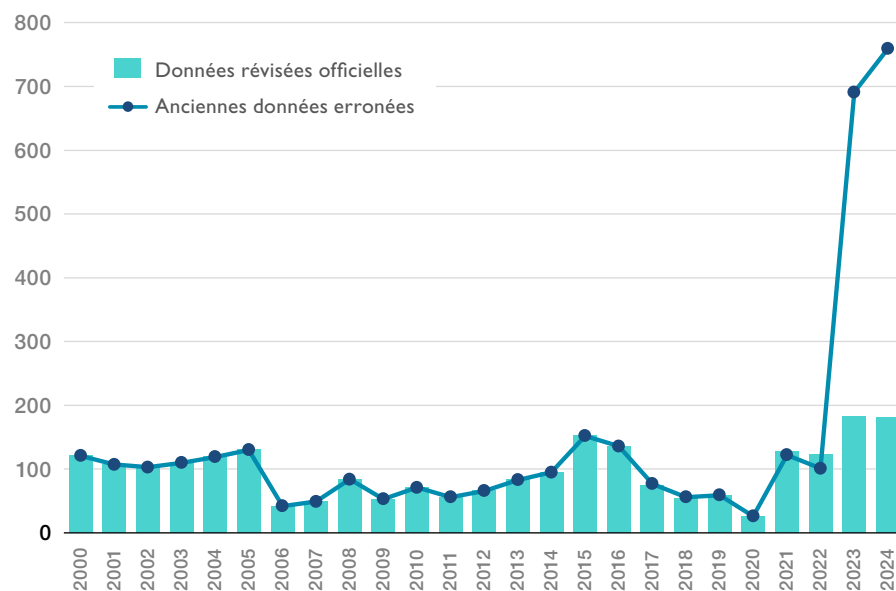
Sur une question de principe, la réaction syndicale à ces réformes était attendue, et *a priori* légitime dans le cas de la Loi 14. En créant un flou sur le cadre des «services minimalement requis», et en accordant des pouvoirs accrus au ministre, les changements amenés par la Loi menacent implicitement le droit de grève dans un cadre élargi – mais flou – du concept de services essentiels. Cela dit, le débat a rapidement glissé vers le dénombrement des conflits.

Dans un contexte où Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada peinaient à assurer une diffusion transparente et cohérente des données sur les arrêts de travail, des statistiques erronées sur le dénombrement des conflits de travail ont été employées pour justifier la réforme. Or, ces données surestimaient considérablement l'intensité des conflits au Québec, en laissant entrevoir que le nombre de conflits observés en 2023 et 2024 excédait de quatre à cinq fois le sommet des vingt-cinq dernières années – un résultat qu'une simple analyse temporelle aurait permis de mettre en doute (*Graphique 1*). Le débat s'est alors enlisé, les centrales syndicales voyant «dans l'utilisation de ces données erronées une volonté politique du ministre Jean Boulet d'influencer le débat sur les conflits de travail¹¹». L'établissement d'un diagnostic clair a ainsi été retardé.

Les données ayant depuis été révisées, il est désormais possible d'établir un portrait plus fidèle de l'état des relations de travail au Québec et de réexaminer l'évolution récente des conflits sur des bases empiriques solides.

GRAPHIQUE 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONFLITS DE TRAVAIL DE JURIDICTION PROVINCIALE DÉCLARÉS EN COURS D'ANNÉE AU QUÉBEC



¹¹ Mathieu Carbasse (2025). «[Des chiffres erronés derrière la réforme Boulet du droit de grève](#)», *Le Devoir*, juillet

MESURER L'INTENSITÉ DES CONFLITS DE TRAVAIL AU QUÉBEC

L'analyse des données révisées¹² sur le dénombrement des conflits de travail¹³ (Graphique 2) – permet d'établir deux faits :

- 1) Au cours des 10 dernières années, le nombre d'arrêts de travail a systématiquement été plus élevé au Québec que dans le reste du Canada. Dans l'intervalle, le Québec a cumulé 3,2 fois plus de conflits que l'Ontario.
- 2) Depuis le creux historique de 2020, le nombre de conflits de travail au Québec a bondi, au point où la province a généré à elle seule 73% des conflits de travail de juridiction provinciale recensés en 2024.

À première vue saisissant, le portrait établi sur la base du dénombrement des conflits n'en demeure pas moins imparfait – voire trompeur – parce qu'il fait abstraction des écarts de couverture syndicale à l'échelle provinciale, ce qui tend à désavantager le Québec.

Rappelons qu'en 2024, près de 40% des emplois au Québec étaient couverts par une convention collective – qu'ils soient syndiqués ou non – un taux comparable à celui de Terre-Neuve-et-Labrador, et nettement supérieur à celui observé dans les autres provinces canadiennes (Graphique 3). Dans ce contexte, un nombre plus élevé de conflits au Québec risque davantage de refléter l'ampleur de la population couverte par une convention collective que de témoigner d'un recours plus intensif au droit de grève.

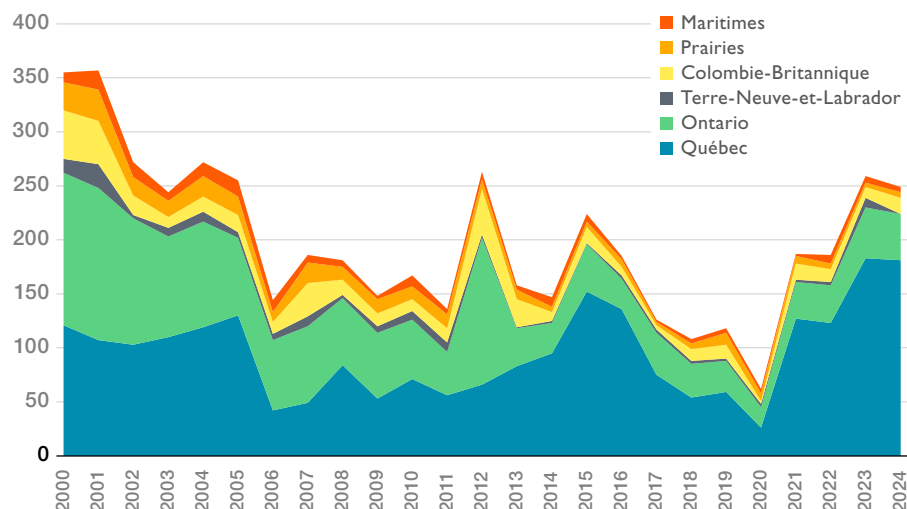
Au même titre, le simple dénombrement des conflits de travail élude l'importance des unités de négociation touchées. Ainsi, un conflit dans le secteur public – par exemple celui de l'enseignement – affectera un nombre de travailleurs sans commune mesure avec l'ampleur d'un conflit dans une petite entreprise, sans que cette différence ne soit reflétée dans les statistiques de dénombrement.

¹² Longtemps indisponibles, les données du tableau CANSIM 14-10-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015) – Arrêts de travail au Canada selon la juridiction [...] ont récemment été remises en ligne avec pour mention : « en date du 16 décembre 2025, les données de 2022 à 2025 pour la province de Québec ont été révisées ».

¹³ Les données de Statistique Canada sur le *Nombre des arrêts de travail et sur les Jours-personnes non travaillés* ne portent que sur les grèves et les lock-outs représentant au moins 10 jours-personnes non travaillés. Les conflits de travail relevant de la sphère de compétence fédérale sont également exclus de l'analyse puisqu'ils ne sont pas associés spécifiquement à une province.

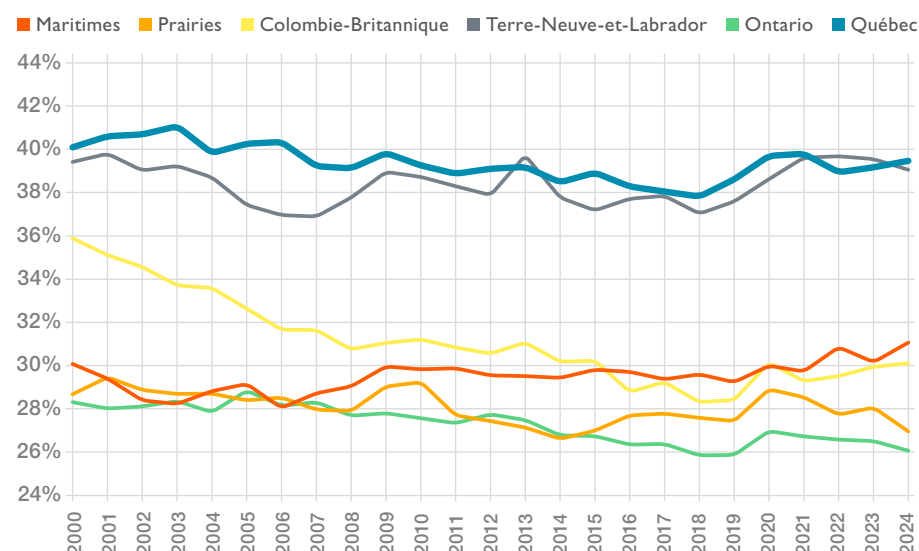
GRAPHIQUE 2

ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DU NOMBRE DE CONFLITS DE TRAVAIL DE JURIDICTION PROVINCIALE DÉCLARÉS AU CANADA EN COURS D'ANNÉE



GRAPHIQUE 3

ÉVOLUTION DU TAUX DE COUVERTURE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LA PROVINCE



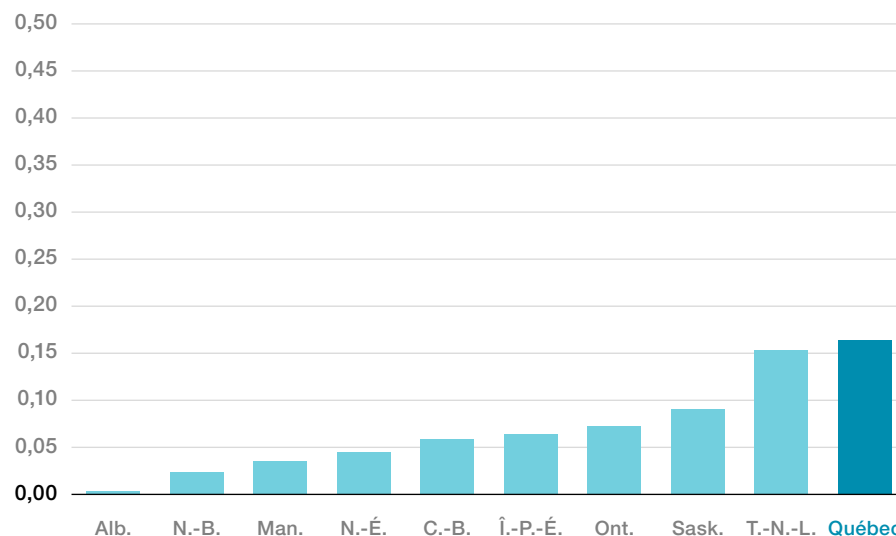
Pour tenir compte des écarts de couverture syndicale à l'échelle provinciale et contrôler les écarts liés à la fréquence, la durée et l'ampleur des conflits, on peut évaluer l'intensité des conflits de travail sur la base du nombre de jours perdus en raison d'un conflit de travail rapporté à une mesure d'emploi¹⁴:

- i) Rapporté à l'emploi total, le nombre de jours perdus en raison d'une grève ou d'un lock-out permet d'évaluer l'empreinte économique globale des conflits de travail, sans égard à l'importance de la présence syndicale;
- ii) Rapporté à l'emploi syndiqué, le nombre de jours perdus en raison d'une grève ou d'un lock-out permet de jauger l'intensité de l'exercice du droit de grève en tenant compte de la taille de la population couverte par une convention collective.

Lorsqu'on mesure l'intensité des conflits de travail de l'ensemble de l'économie en rapportant le nombre de jours perdus à l'emploi total (*Graphique 4*), le Québec se démarque nettement des autres provinces canadiennes avec un ratio de 0,16 jour perdu par emploi en moyenne par année entre 2015 et 2024 – soit plus du double du niveau observé en Ontario. L'empreinte économique des conflits de travail serait donc plus importante au Québec que dans la plupart des provinces, toutes proportions gardées. Rapportée à l'emploi syndiqué (*Graphique 5*), l'intensité des conflits s'avère également plus élevée au Québec, ce qui suggère que l'exercice du droit de grève y est en moyenne plus important que dans les autres provinces.

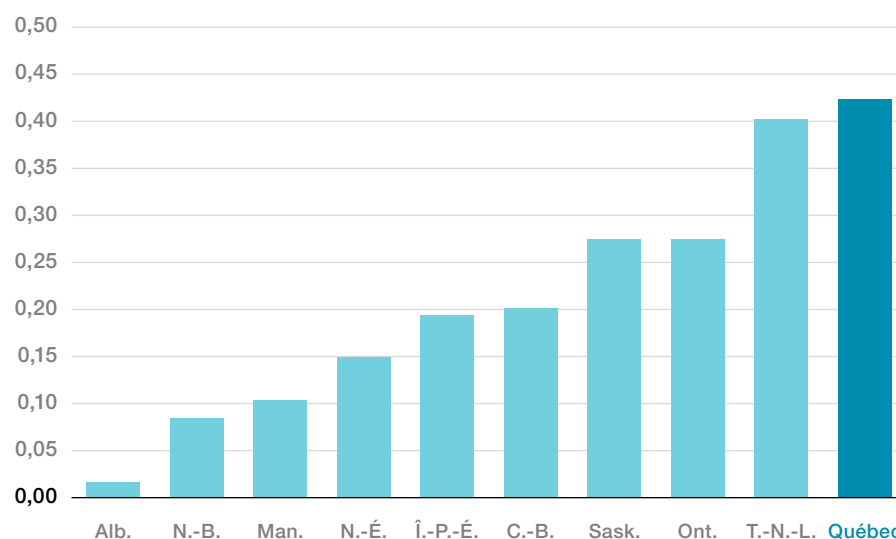
GRAPHIQUE 4

MOYENNE ANNUELLE DU NOMBRE DE JOURS PERDUS EN RAISON D'UN CONFLIT DE TRAVAIL RAPPORTÉ À L'EMPLOI TOTAL, 2015-2024



GRAPHIQUE 5

MOYENNE ANNUELLE DU NOMBRE DE JOURS PERDUS EN RAISON D'UN CONFLIT DE TRAVAIL RAPPORTÉ À L'EMPLOI SYNDIQUÉ, 2015-2024

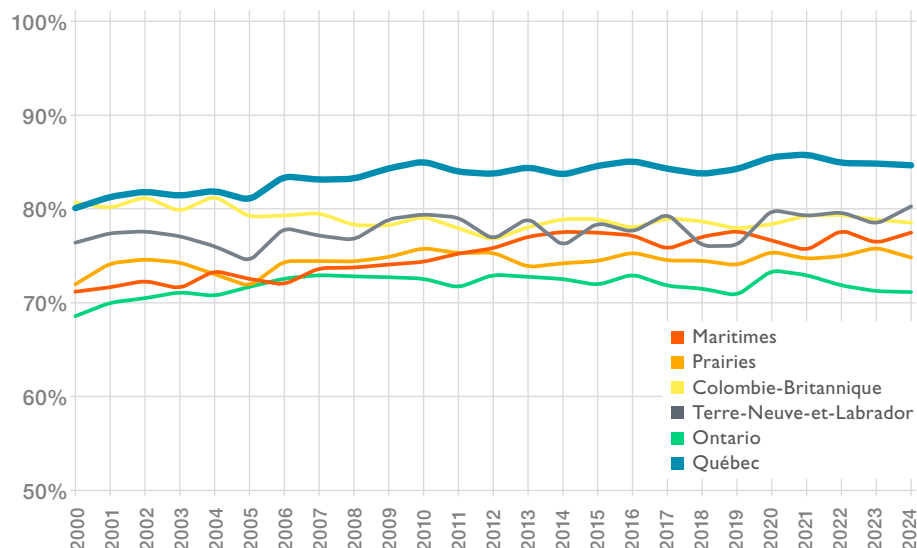


¹⁴ Aux graphiques 4-5-8-9-10-11, le résultat affiché est la moyenne arithmétique de l'indicateur *Nombre de jours perdus en raison d'un conflit de travail rapporté à une mesure de l'emploi* sur la période 2015-2024. Si une province comporte des observations «indisponibles», la moyenne arithmétique est calculée uniquement sur les années de la période 2015-2024 disposant de données.

Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence dans la mesure où ils agrègent des dynamiques très différentes entre le secteur privé et le secteur public. Rappelons qu'en 2024, environ 85% de l'effectif du secteur public était couvert par une convention collective (*Graphique 6*), alors que dans le secteur privé, moins du quart des emplois étaient conventionnés (*Graphique 7*). Dans ce contexte, il devient nécessaire de distinguer explicitement la dynamique des conflits de travail dans les secteurs privé et public.

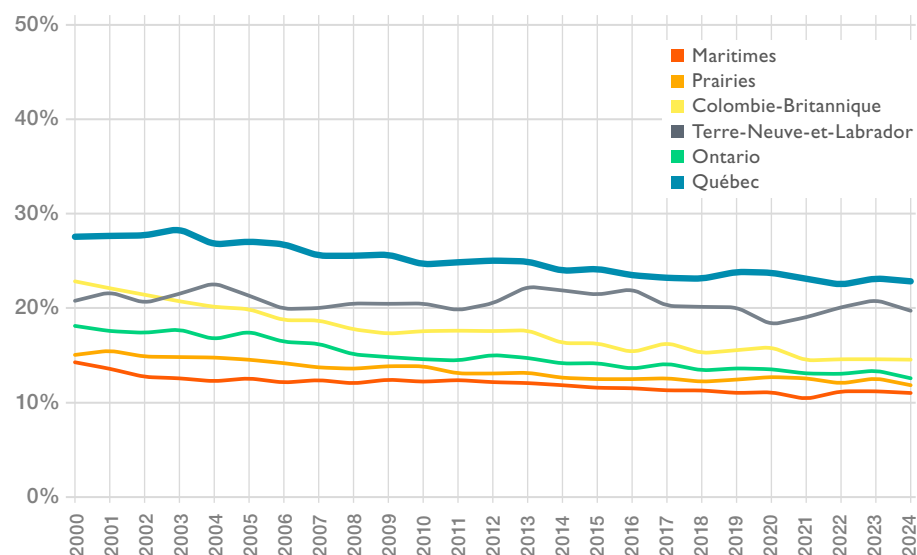
GRAPHIQUE 6

TAUX DE COUVERTURE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR PUBLIC



GRAPHIQUE 7

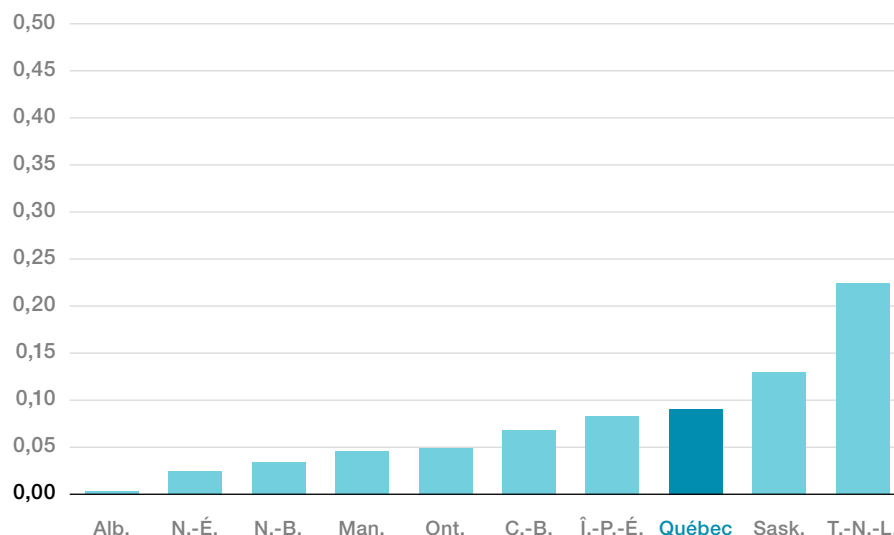
TAUX DE COUVERTURE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



Lorsqu'on mesure l'empreinte économique des conflits de travail dans le secteur privé en rapportant le nombre de jours perdus en raison d'une grève ou d'un lock-out à l'ensemble des emplois du secteur des entreprises (*Graphique 8*), le Québec se classe au troisième rang du classement, derrière la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador. L'écart avec les autres provinces est par ailleurs relativement faible par rapport aux écarts observés au niveau agrégé. De plus, lorsque l'intensité des conflits est mesurée en rapportant les jours perdus à l'emploi privé syndiqué (*Graphique 9*), le Québec recule nettement au classement et se situe à un niveau comparable à celui observé en Ontario. Ces résultats suggèrent que dans le secteur privé, l'intensité observée des conflits tient principalement à une présence syndicale plus élevée, plutôt qu'à un recours intrinsèquement plus intensif au droit de grève.

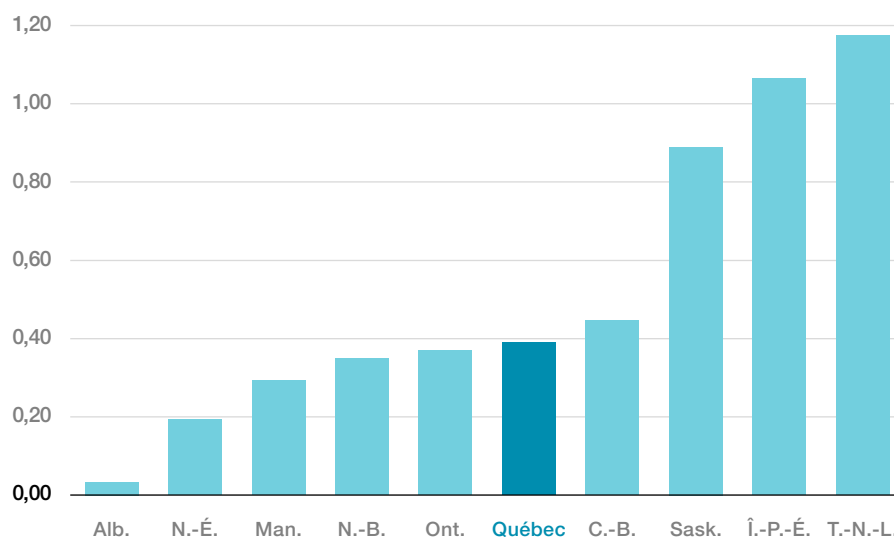
GRAPHIQUE 8

MOYENNE ANNUELLE DU NOMBRE DE JOURS PERDUS EN RAISON D'UN CONFLIT DE TRAVAIL RAPPORTÉ À L'EMPLOI TOTAL DANS LE SECTEUR PRIVÉ, 2015-2024



GRAPHIQUE 9

MOYENNE ANNUELLE DU NOMBRE DE JOURS PERDUS EN RAISON D'UN CONFLIT DE TRAVAIL RAPPORTÉ À L'EMPLOI SYNDIQUÉ DANS LE SECTEUR PRIVÉ, 2015-2024



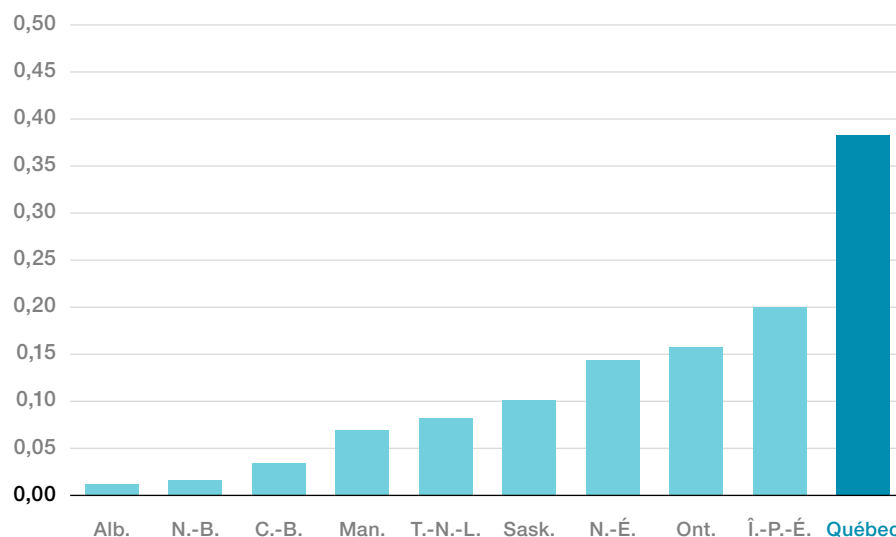
Dans le secteur public, l'empreinte économique des conflits et l'intensité du recours à la grève sont en revanche nettement plus élevées que dans le reste du Canada. Avec un ratio moyen de 0,38 jour perdu par emploi entre 2015 et 2024 (*Graphique 10*), la moyenne québécoise est plus de deux fois supérieure à celle de l'Ontario, qui se positionne pourtant au troisième rang du classement. Le constat demeure par ailleurs inchangé lorsque l'intensité des conflits est mesurée par rapport à l'emploi syndiqué (*Graphique 11*). Le Québec se maintient en tête du classement interprovincial, avec une avance marquée sur l'ensemble des autres provinces.

Le verdict paraît dès lors sans appel: l'intensité plus élevée des conflits de travail au Québec est essentiellement imputable à des dynamiques syndicales propres au secteur public.

Dans la mesure où l'intensité plus élevée des conflits de travail est clairement imputable à des dynamiques syndicales propres au secteur public, on suppose que l'efficacité des changements introduits par la Loi 14 pour atténuer l'impact des conflits de travail sera vraisemblablement limitée. En reposant sur des interventions discrétionnaires plutôt que sur des mécanismes d'application générale, la réforme risque d'être appliquée avec retenue dans les conflits d'envergure – précisément dans ceux qui alimentent le plus fortement l'intensité des conflits de travail dans le secteur public – en raison du coût politique associé à l'intervention de l'État. De surcroît, des pans entiers du secteur public échappent en tout ou en partie au nouveau régime – c'est le cas de l'ensemble de la fonction publique – tandis que d'autres sont déjà assujettis aux décisions du Tribunal administratif du travail dans le cadre du maintien des services essentiels. Bref, la portée effective de la réforme risque de demeurer limitée, et il apparaît nécessaire de s'interroger sur l'existence de leviers institutionnels susceptibles de réduire efficacement l'intensité des conflits de travail sans porter atteinte à l'exercice du droit de grève.

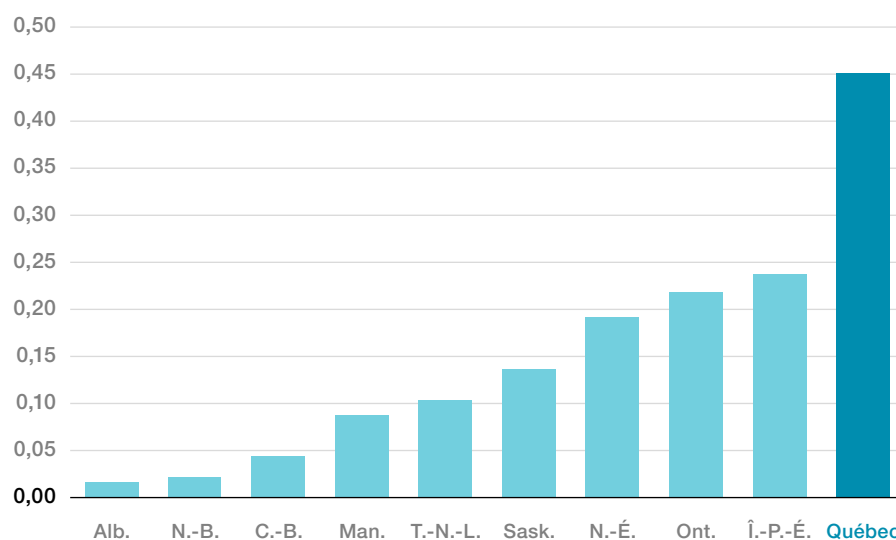
GRAPHIQUE 10

MOYENNE ANNUELLE DU NOMBRE DE JOURS PERDUS EN RAISON D'UN CONFLIT DE TRAVAIL RAPPORTÉ À L'EMPLOI TOTAL DANS LE SECTEUR PUBLIC, 2015-2024



GRAPHIQUE 11

MOYENNE ANNUELLE DU NOMBRE DE JOURS PERDUS EN RAISON D'UN CONFLIT DE TRAVAIL RAPPORTÉ À L'EMPLOI SYNDIQUÉ DANS LE SECTEUR PUBLIC, 2015-2024



ANALYSE DE L'IMPACT DES DISPOSITIFS LÉGISLATIFS SUR L'INTENSITÉ DES CONFLITS DE TRAVAIL

Pour identifier les dispositions légales susceptibles d'influencer structurellement la fréquence des conflits de travail et, par conséquent, dégager des avenues de réforme susceptibles d'en atténuer l'intensité, les dix lois provinciales encadrant les relations de travail ont été analysées sur la période 1976-2024 à l'aide de techniques économétriques.

Le contexte canadien se prête particulièrement bien à ce type d'exercice. Les principales dispositions légales pouvant potentiellement affecter la syndicalisation et l'intensité des conflits de travail sont largement comparables d'une province à l'autre, mais ont été adoptées, modifiées ou abrogées à des moments différents dans le temps. Cette combinaison assure un cadre institutionnel homogène tout en offrant la variabilité nécessaire à l'identification de leurs effets.

La comparaison des lois provinciales a permis d'identifier cinq mécanismes institutionnels susceptibles d'influencer l'intensité des conflits de travail.

Les deux premiers mécanismes agissent en amont des conflits, en modulant la rigueur du processus d'accréditation syndicale, et exercent de ce fait une influence indirecte sur l'intensité des conflits. Le premier concerne l'accréditation automatique, un principe qui permet à un syndicat d'être reconnu comme représentant légal exclusif d'une unité de travail sans qu'un vote en accréditation secret ne soit tenu, pour autant qu'un pourcentage prédéterminé des travailleurs de cette unité ait signé une carte d'adhésion¹⁵.

L'accréditation automatique est largement reconnue comme un dispositif institutionnel favorable à la syndicalisation. En réduisant les frictions organisationnelles associées au processus d'accréditation, ce mécanisme accroît significativement la probabilité de reconnaissance syndicale et, à terme, le taux de syndicalisation¹⁶.

En 2024, quatre provinces, dont le Québec, permettaient l'accréditation automatique, alors qu'en 1976, toutes les provinces la permettaient. On dénombre 16 changements législatifs en cette matière entre 1976 et 2024, certaines provinces ayant abrogé puis réactivé ces mesures à plus d'une reprise.

Le second mécanisme s'inscrit dans une logique similaire en établissant le seuil d'adhésion requis pour tenir un vote en accréditation. Ce seuil constitue une barrière d'entrée formelle à la syndicalisation : plus il est élevé, plus le coût organisationnel initial est important.

Au Québec, un vote en accréditation secret peut avoir lieu si au moins 35 % des employés de l'unité de travail visée ont signé une carte d'adhésion. Il s'agit du seuil le plus bas au Canada. En Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador, le seuil est fixé à 40 %, alors qu'il est fixé à 45 % en Saskatchewan et en Colombie-Britannique, et à 50 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Entre 1976 et 2024, huit modifications législatives ont porté sur cette variable.

Le troisième mécanisme évalue les dispositions légales relatives à la perception des cotisations syndicales, le mécanisme d'application de la formule Rand.

15 En 2024, ce seuil est fixé à 50 % dans le cas du Québec, au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard et à 55 % en Colombie-Britannique. Les autres provinces ne disposent pas de ce dispositif institutionnel.

16 Pour des analyses en contexte canadien, consultez notamment Johnson (2002), Riddell (2004) et Slinn (2010).

On doit ici rappeler que la formule Rand découle d'une sentence arbitrale rendue en janvier 1946 par Ivan Rand, alors juge à la Cour suprême du Canada, dans le règlement du conflit opposant le syndicat des travailleurs de l'automobile à Ford Motor Company of Canada. Dans ce conflit, le syndicat revendiquait l'adhésion obligatoire au syndicat pour éviter que des salariés profitent des conditions négociées par le syndicat sans contribuer à son financement, ce que l'entreprise refusait. Dans une décision réfutant à la fois le principe d'adhésion obligatoire et l'absence d'obligation, le juge Rand a établi les fondements institutionnels du financement des syndicats au Canada, en obligeant tous les salariés couverts par une convention collective à payer une cotisation, qu'ils soient membres ou non du syndicat qui représente leur unité de travail. La mécanique d'application n'a toutefois pas été définie. De fait, certaines lois provinciales imposent strictement la déduction à la source des cotisations – c'est le cas du Québec – alors que d'autres requièrent l'autorisation écrite des employés.

En principe, de telles différences sont susceptibles d'influencer l'intensité des conflits, mais l'effet attendu demeure incertain. D'un côté, les régimes de déduction obligatoire à la source réduisent les coûts de collecte et renforcent la sécurité financière des syndicats, ce qui peut accroître leur capacité organisationnelle et leur pouvoir de négociation, mais procurent en contrepartie une stabilité institutionnelle qui pourrait tendre à limiter les conflits stratégiques¹⁷. Entre 1976 et 2024, quatre modifications législatives ont porté sur cette variable.

Les deux derniers mécanismes agissent directement sur l'intensité des conflits. Le premier concerne la présence d'une disposition interdisant le recours aux travailleurs de remplacement en cas de grève ou de lock-out.

Sur le plan théorique, les lois anti-briseurs de grève produisent des effets ambigus. En interdisant le recours à des travailleurs de remplacement, elles renforcent la position syndicale lors des négociations, ce qui peut inciter l'employeur à conclure plus rapidement une entente en raison du coût immédiat de l'arrêt de production. Dans cette perspective, elles pourraient réduire l'émergence des conflits, ou alors en réduire la durée. En modifiant substantiellement le rapport de force, ces dispositions peuvent au contraire accroître l'incitation syndicale à recourir à la grève pour favoriser un règlement. L'effet net sur l'intensité des conflits – mesurée en jours perdus – demeure donc théoriquement indéterminé¹⁸.

Au Canada, seules deux provinces ont maintenu de telles dispositions sur une longue période: le Québec (depuis 1978) et la Colombie-Britannique (depuis 1993). L'Ontario a également brièvement adopté un régime similaire, de sorte que l'on dénombre quatre modifications législatives sur cette variable entre 1976 et 2024.

Le dernier mécanisme intervient directement dans le cadre des négociations. Dans les provinces où ce mécanisme est en vigueur, la législation autorise l'employeur à soumettre directement une offre finale aux salariés lorsque les négociations avec le syndicat atteignent une impasse. Généralement désignés comme des mécanismes de «vote sur l'offre finale de l'employeur», ces dispositifs suspendent temporairement le monopole de représentation du syndicat afin de permettre aux travailleurs de se prononcer directement sur les conditions proposées. En introduisant une possibilité de contournement du processus décisionnel syndical, ce mécanisme réduit la capacité du syndicat à prolonger indûment les négociations ou à déclencher un arrêt de travail, ce qui devrait diminuer l'incidence des conflits et, par conséquent, atténuer l'intensité globale des arrêts de travail.

17 Crampton, Gunderson et Tracey (1999) mentionnent que «the intent is to eliminate strikes over negotiated checkoff provisions. At the same time, checkoff provisions enhance the financial security and hence the bargaining power of the union which should lead to more strike activity and higher wage settlements». Campolieti, Hebden et Dachis (2014) abondent dans le même sens et ajoutent: «Overall, the effect on strike incidence will depend on which of these offsetting effects is stronger; so the a priori effect is uncertain. However, the greater financial resources available to the union could also provide it the means to survive a long strike and thus also increase its bargaining power. Consequently, the joint-cost theory predicts that compulsory dues check-off is also associated with an increase in the duration of strikes and the size of wage settlements and these effects are likely to be relatively strong».

18 La littérature est somme toute limitée étant donné que seules deux provinces empêchent l'utilisation de briseurs de grève. Dans une analyse portant sur plus de 4000 conventions collectives canadiennes, Crampton, Gunderson et Tracy (1999) montrent que l'interdiction du recours aux travailleurs de remplacement est associée à des grèves plus fréquentes et plus longues, ce qui tend à accroître le nombre total de jours perdus. À l'inverse, Duffy et Johnson (2009) observent une hausse de l'incidence des grèves dans les juridictions dotées de lois anti-briseurs de grève, mais une réduction de leur durée moyenne, l'effet global sur l'intensité des conflits étant dès lors ambigu.

Absent des lois provinciales au début de la période analysée, ce dispositif a progressivement été introduit dans la majorité des juridictions canadiennes. Une disposition similaire a été adoptée au Québec en 2002. Toutefois, contrairement aux autres provinces où la tenue d'un vote est pratiquement toujours obligatoire lorsque l'employeur en fait la demande, le régime québécois confère au Tribunal administratif du travail le pouvoir discrétionnaire d'en autoriser ou non la tenue. En pratique, cette différence limite considérablement la portée effective du mécanisme au Québec. Entre 1976 et 2024, sept modifications législatives ont porté sur cette variable.

L'équation suivante a été estimée par moindres carrés ordinaires pour évaluer l'impact des mécanismes législatifs sur l'intensité des conflits de travail :

$$\ln(y_{pt}) = \sum_{j=1}^5 \theta_j x_{jpt} + \gamma \text{Taux de chômage}_{pt} + \alpha_p + \lambda_t + \beta_0 + u_{pt}$$

où y_{pt} mesure le nombre de jours perdus en raison d'une grève ou d'un lock-out rapporté à l'emploi total¹⁹ dans la province p au temps t , α_p capte les effets spécifiques à une province à travers le temps, λ_t capte les effets fixes de périodes qui sont communs à toutes les provinces, β_0 est une constante, et u_{it} est un terme de perturbations aléatoires. Les mécanismes législatifs sélectionnés sont représentés par les variables x_{jit} avec $j = 1, \dots, 5$. Tous les mécanismes sont mesurés par des variables binaires qui prennent la valeur 1 lorsque ledit mécanisme législatif est adopté, à l'exception du seuil d'adhésion requis pour tenir un vote en accréditation, qui est exprimé en pourcentage. Le taux de chômage est utilisé comme variable de contrôle conjoncturel à l'échelle provinciale.

Les effets fixes de province jouent un rôle central dans l'identification puisqu'ils neutralisent l'ensemble des caractéristiques inobservables propres à chaque province, notamment la culture de relations du travail. Les effets fixes de temps contrôlent quant à eux les chocs communs à l'ensemble des provinces, incluant le cycle économique, les changements dans les lois fédérales du travail ou les tendances technologiques. L'estimation permet dès lors de mesurer comment l'adoption ou l'abrogation d'un mécanisme législatif influence l'intensité des conflits, sans égards aux différences structurelles qui différencient les provinces.

LES RÉSULTATS²⁰

Le tableau 1 présente les résultats de l'estimation. Le seuil de significativité des coefficients estimés est illustré par des astérisques. La présence de trois astérisques indique que l'estimation est statistiquement différente de zéro à un niveau de confiance de 1 % ($p < 1\%$). On présume donc avoir 1 % de chance de conclure erronément à la présence d'un effet statistiquement significatif. Le seuil est de 5 % lorsqu'on trouve deux astérisques, et de 10 % pour un astérisque. Autrement dit, plus il y a d'astérisques sous une catégorie, plus on peut avoir confiance que l'effet mesuré est réel et non attribuable au hasard.

Les résultats obtenus démontrent que la plupart des mécanismes législatifs retenus exercent une influence significative sur l'intensité des conflits de travail. C'est notamment le cas des dispositifs relatifs à l'accréditation automatique, qui doubleraient le nombre de jours perdus par emploi.

20 Les données du tableau CANSIM 14-10-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015) portant sur le Nombre des arrêts de travail et sur les Jours-personnes non travaillés incluent des observations représentées par «...» ce qui signifie, selon Statistique Canada, une observation «indisponible pour une période de référence précise». Les données sur les [Arrêts de travail selon le secteur et l'année](#) disponibles sur le site du gouvernement du Canada, similaires à celles du tableau CANSIM de Statistique Canada, traitent également ces observations comme «une donnée manquante». Ces observations sont considérées telles quelles et donc retirées de l'analyse. Un flou persiste toutefois sur la nature exacte d'une observation «indisponible» et donc sur leur véritable interprétation. Outre l'absence d'informations suffisamment précises pour être publiées, une observation «indisponible» peut également signifier l'absence de conflits d'envergure déclarés puisque ces données ne considèrent que les «grèves et les lockout [qui] représentent 10 jours-personnes non travaillées ou plus». Il n'est toutefois pas possible de rejeter que, dans certains cas, une observation «indisponible» peut signifier l'absence totale de conflits de travail et donc l'absence de jours-personnes non travaillées. Pour tenir compte de cette éventualité, l'ensemble de nos analyses ont également été menées en considérant les données «indisponibles» comme représentant 0 jours-personnes non travaillées. Les résultats restent sensiblement les mêmes, et les principaux constats de l'analyse persistent.

19 Le nombre de jours perdus en raison d'une grève est mesuré par le concept de jours-personnes non travaillés de Statistique Canada (Tableau CANSIM 14-10-0352-01, anciennement CANSIM 278-0015). Dans cette base de données, le nombre de jours-personnes non travaillés peut être réparti entre le secteur public et le secteur privé, mais certaines observations sont «indisponibles pour une période de référence précise». Ainsi, le total des jours-personnes non travaillés peut n'être que partiel. Pour éviter cet écueil, nous avons retiré de l'analyse toutes les observations dont le nombre de jours-personnes non travaillés pour le secteur privé et/ou pour le secteur public était manquant. Dans l'ensemble des dix provinces sur la période 1976-2024, environ 74 % des observations sont complètes. Les jours-personnes non travaillés en raison d'arrêts de travail relevant de la sphère de compétence fédérale sont également exclus, puisque l'analyse se penche spécifiquement sur les dispositifs législatifs provinciaux, soit des mécanismes institutionnels présents dans les lois provinciales du travail.

Dans les limites de l'estimation, cet effet ne doit pas être interprété comme l'impact immédiat de l'adoption d'un tel dispositif, mais plutôt le reflet des différences structurelles entre deux régimes. En captant l'effet moyen de ces dispositions sur près de cinq décennies, le modèle reflète l'influence cumulative des régimes d'accréditation sur la présence syndicale et la dynamique conflictuelle. Sous cette perspective, les résultats obtenus demeurent pleinement compatibles avec la littérature empirique, qui montre que l'accréditation automatique accroît significativement la probabilité de syndicalisation et, par conséquent, l'empreinte économique des conflits de travail.

En analysant plus de 6 500 demandes d'accréditation syndicale dans le secteur privé en Colombie-Britannique entre 1978 et 1998, Riddell (2004) a estimé que le passage en 1993 d'un régime de vote obligatoire à un régime d'accréditation automatique avait fait augmenter la probabilité de certification syndicale d'approximativement 20%. En analysant l'impact de l'abandon de l'accréditation automatique en Ontario en 1995 au profit d'un régime de vote obligatoire, Slinn (2010) estime que le changement de régime avait entraîné une diminution du taux de réussite de l'accréditation syndicale de 8,4 points de pourcentage et une baisse de la probabilité d'accréditation de 21,3 points de pourcentage. Johnson (2002) arrive à des effets similaires, la sélection d'un régime de vote obligatoire étant associée à une baisse d'environ 9 points de pourcentage du taux de réussite du processus d'accréditation comparé aux juridictions ayant plutôt retenu un régime d'accréditation automatique.

Le seuil requis pour tenir un vote en accréditation n'aurait qu'un effet marginal et faiblement significatif sur l'intensité des conflits. Ce résultat pourrait refléter le fait que ce paramètre intervient à la marge du processus d'accréditation, contrairement à l'accréditation automatique, qui modifie plus fondamentalement la probabilité de reconnaissance syndicale.

Le prélèvement à la source des cotisations syndicales tendrait à réduire l'intensité des conflits de travail, un résultat cohérent avec la littérature empirique. À ce chapitre, Gunderson et Melino (1990) estiment notamment que le prélèvement à la source des cotisations syndicales diminue la probabilité de grève de 9 points de pourcentage. On présume qu'en réduisant l'incertitude entourant le financement des organisations syndicales, le prélèvement à la source des cotisations syndicales favoriserait l'équilibre dans le rapport de force entre l'employeur et le syndicat, et favoriserait de ce fait une plus grande stabilité des relations industrielles²¹.

TABLEAU I
RÉSULTATS DE L'ESTIMATION
Coefficient de l'estimation en caractère gras;
les écarts-types sont présentés sous les coefficients entre parenthèses

	Nombre de jours par emploi (log)
Accréditation automatique	0,69 *** (0,17)
Pourcentage minimum requis pour vote en accréditation	0,02 * (0,01)
Prélèvement à la source des cotisations syndicales	-0,89 ** (0,33)
Loi anti-briseurs de grève	-0,88 *** (0,17)
Vote exigé par l'employeur sur l'offre finale	-0,69 ** (0,27)
Taux de chômage	0,43 (0,33)
Constante	3,34 *** (0,83)
Effets fixes	Province, Année
Nombre d'observations	362
R2	0,063

21 Consultez notamment Freeman et Medoff (1984), Kennan (1986), Cramton et Tracy (1992), Aidt et Tzannatos (2002), Checchi et Lucifora (2002), Kochan et al. (2019), Addison et Teixeira (2024).

Les résultats obtenus au niveau des mécanismes qui ont une incidence directe sur l'intensité des conflits de travail sont particulièrement éclairants.

D'un côté, les dispositions interdisant le recours à des travailleurs de remplacement lors d'une grève (loi anti-briseurs de grève) réduiraient significativement l'intensité des conflits. Ce résultat suggère qu'ultimement, l'effet de réduction de la durée des conflits estimé par Duffy et Johnson (2009)²² dominerait l'augmentation de la probabilité de déclenchement d'un conflit estimée en parallèle.

De l'autre, les dispositions permettant à l'employeur de soumettre directement son offre finale en cas d'impasse dans les négociations avec le syndicat réduiraient significativement l'intensité des conflits. Ce résultat revêt une importance particulière, non seulement parce qu'il permet de lever une partie de l'ambiguïté de la littérature²³, mais surtout parce qu'il révèle l'existence d'un levier institutionnel capable d'infléchir durablement l'intensité des conflits, non par une intervention *ad hoc* de l'État, mais par une transformation des règles encadrant l'issue d'une impasse de négociation.

22 Voir note 18

23 Gunderson et Melino (1990) montrent que la présence de dispositions permettant à l'employeur de soumettre directement son offre finale aux employés syndiqués augmente la probabilité des conflits de travail. Concernant la durée des conflits, l'effet est négatif, mais non significatif. Crampton, Gunderson et Tracey (1999) prédisent également un impact positif de cette variable sur la probabilité du déclenchement d'un conflit, mais l'effet demeure indéterminé puisque le coefficient estimé est non significatif. De plus, cette disposition des relations de travail augmenterait la durée des conflits, mais seulement pour les conflits d'envergure. Finalement, Duffy et Johnson (2009) trouvent un effet non significatif sur la probabilité des conflits. Concernant la durée des conflits, l'effet est positif, mais pas systématiquement significatif.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Les résultats dégagés des analyses économétriques pointent vers deux changements législatifs susceptibles de réduire efficacement l'intensité des conflits de travail au Québec en considération des mécanismes déjà prévus par le Code du travail.

En théorie, le gouvernement pourrait réduire significativement le nombre de jours perdus en raison d'un conflit de travail en mettant fin au régime d'accréditation automatique. En pratique, une telle réforme risquerait toutefois d'avoir une portée limitée à court et à moyen terme parce que ce régime n'agit qu'indirectement sur l'intensité des conflits en influençant d'abord le taux de syndicalisation. On devrait donc attendre plusieurs années avant qu'une telle réforme ne produise des effets tangibles. Plus important encore, on doit être conscient que la forte intensité des conflits de travail au Québec provient essentiellement du secteur public, où la syndicalisation est quasi généralisée. Cette tendance étant peu susceptible de changer, on peut difficilement s'attendre à ce qu'une modification du régime d'accréditation transforme la dynamique des relations de travail dans le secteur public au point d'abaisser l'intensité des conflits de travail émanant de ce secteur.

En revanche, notre analyse laisse présager que le gouvernement pourrait produire des résultats tangibles sur l'intensité des conflits de travail en revoyant le mécanisme permettant à l'employeur de soumettre directement son offre finale aux salariés. Quoiqu'un tel dispositif soit théoriquement en vigueur au Québec, son application demeure en pratique marginale.

Dans sa forme actuelle, le cadre législatif québécois limite la portée effective de ce dispositif en conférant au Tribunal administratif du travail un pouvoir discrétionnaire quant à la tenue d'un tel vote :

Lorsqu'il estime qu'une telle mesure est de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective, le Tribunal peut, à la demande de l'employeur, ordonner à une association accréditée de tenir, à la date ou dans le délai qu'elle détermine, un scrutin secret pour donner à ses membres compris dans l'unité de négociation l'occasion d'accepter ou de refuser les dernières offres que lui a faites l'employeur sur toutes les questions faisant toujours l'objet d'un différend entre les parties.

Le Tribunal ne peut ordonner la tenue d'un tel scrutin qu'une seule fois durant la phase des négociations d'une convention collective²⁴.

24 Article 58.2 du [Code du travail](#) (chapitre C-27) du Québec

Or, la jurisprudence suggère que cette disposition est très rarement mise en œuvre. Une décision rendue en 2013 témoigne du caractère exceptionnel de cette démarche :

[54] Le recours prévu à l'article 58.2, introduit dans le **Code du travail** en 2002, est de nature exceptionnelle. Brière, Morin, Roux et Villagi, dans leur ouvrage *Le droit de l'emploi au Québec, 2010*, Éditions Wilson et Lafleur, aux pages 1216 et 1217, l'expriment ainsi :

IV-126 [...] Il est évident que le recours à un tel procédé n'a rien de banal, et il ne devrait être réservé qu'à des situations exceptionnelles. Dès lors, le seul constat par la Commission de la persistance du conflit de travail devrait être insuffisant. Il en est ainsi, particulièrement, lorsque la preuve ne démontre aucun élément permettant de croire que la tenue du scrutin sera «de nature à favoriser la négociation ou la conclusion d'une convention collective», tel que le prévoit le libellé de l'article 58.2 C.t. [...]

(Citations omises)

[55] Dans ce même ouvrage, il est aussi précisé qu'une telle ordonnance ne devrait être rendue que dans des «situations extrêmes, pour ne pas dire rarissimes» (p. 1016) et qu'avant d'y recourir, la Commission devrait «prendre en compte la durée des négociations et de l'arrêt de travail, la conduite des parties, le déroulement de la conciliation ou la fermeture de l'établissement;» (p.1015).

[56] Les auteurs précisent que «le syndicat doit jouir d'une certaine marge de manœuvre et il n'a pas l'obligation de retourner devant ses membres chaque fois qu'il reçoit une nouvelle proposition, et ce, même si les salariés font grève». Traitant toujours du recours prévu à l'article 58.2 du **Code du travail**, ils ajoutent qu'il «ne peut s'agir d'un moyen pour passer outre le syndicat et négocier directement avec les salariés» (p. 1015).²⁵

Si le recours à cette mesure revêt vraisemblablement un caractère exceptionnel au Québec, la situation est sensiblement différente dans le reste du Canada. Dans les autres provinces où un tel mécanisme est en vigueur, la législation stipule que la commission des relations de travail ou son équivalent doit tenir – ou ordonner – un tel vote lorsqu'une demande recevable est formulée en ce sens. L'Alberta est la seule autre province qui subordonne la tenue d'un tel vote à la décision d'une instance administrative, l'objectif étant de s'assurer que l'offre en question puisse valablement faire l'objet d'une convention collective.

Pris ensemble, ces éléments suggèrent qu'une modification législative visant à garantir l'accès à ce mécanisme pourrait contribuer à réduire de manière significative l'intensité des conflits de travail en instituant un mécanisme neutre de résolution des différends lorsque les négociations sont dans une impasse. En réduisant la capacité des parties à prolonger indûment les négociations lorsque les conditions d'un règlement sont réunies, ce mécanisme contribuerait à limiter l'émergence ou la persistance de conflits prolongés, sans entraver le droit de grève des employés.

25 [Syndicat des travailleuses et travailleurs des résidences d'hébergement Rimouski-Neigette \(CSN\) et Société en commandite Manoir Normandie, 2013 QCCRT 511 \(CanLII\)](#)

SOURCE DES DONNÉES

GRAPHIQUES 1 et 2

Nombre des arrêts de travail

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015)

Note: Les anciennes données proviennent d'une extraction de ce tableau CANSIM, mais avant la révision des données erronées (soit les données du Québec sur la période 2022 à 2024)

GRAPHIQUE 3

Employés membres d'un syndicat et/ou couverts par une convention collective

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0129-01 (anciennement CANSIM 282-0220)

Total, tous les employés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0129-01 (anciennement CANSIM 282-0220)

GRAPHIQUE 4

Jours-personnes non travaillés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015)

Total, tous les employés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0129-01 (anciennement CANSIM 282-0220)

GRAPHIQUE 5

Jours-personnes non travaillés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015)

Employés membres d'un syndicat et/ou couverts par une convention collective

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0129-01 (anciennement CANSIM 282-0220)

GRAPHIQUES 6 et 7

Total des employés, couverts et non couverts par un syndicat

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0070-01 (anciennement CANSIM 282-0078)

Couverts par un syndicat

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0070-01 (anciennement CANSIM 282-0078)

GRAPHIQUE 8

Jours-personnes non travaillés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015)

Total des employés, couverts et non couverts par un syndicat

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0070-01 (anciennement CANSIM 282-0078)

GRAPHIQUE 9

Jours-personnes non travaillés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015)

Couverts par un syndicat

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0070-01 (anciennement CANSIM 282-0078)

GRAPHIQUE 10

Jours-personnes non travaillés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015)

Total des employés, couverts et non couverts par un syndicat

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0070-01 (anciennement CANSIM 282-0078)

GRAPHIQUE 11

Jours-personnes non travaillés

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0352-01 (anciennement CANSIM 278-0015)

Couverts par un syndicat

Statistique Canada, CANSIM, Tableau: I4-I0-0070-01 (anciennement CANSIM 282-0078)

BIBLIOGRAPHIE

Freeman, Richard B., & Medoff, James L. (1985). [What Do Unions Do?](#) *ILR Review*, 38(2), p. 244-263.

Kennan, John (1986). [The Economics of Strikes](#), dans Ashenfelter, Orley, & Layard, Richard (dir.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 2, Amsterdam, North-Holland, p. 1091-1137.

Gunderson, Morley, & Melino, Angelo (1990). [The Effects of Public Policy on Strike Duration](#), *Journal of Labor Economics*, 8(3), p. 295-316.

Cramton, Peter C., & Tracy, Joseph S. (1992). [Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data](#), *American Economic Review*, 82(1), p. 100-121.

Cramton, Peter; Gunderson, Morley, & Tracy, Joseph (1999). [The Effect of Collective Bargaining Legislation on Strikes and Wages](#), *The Review of Economics and Statistics*, 81(3), p. 475-487.

Johnson, Susan (2002). [Card Check or Mandatory Representation Vote? How the Type of Union Recognition Procedure Affects Union Certification Success](#), *The Economic Journal*, 112(479), p. 344-361.

Aidt, Toke, & Tzannatos, Zafiris (2002). [Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment](#), *Directions in Development*, World Bank.

Checchi, Daniele, & Lucifora, Claudio (2002). [Unions and Labour Market Institutions in Europe](#), *Economic Policy*, 17(35) p. 361-408

Riddell, Chris (2004). [Union Certification Success under Voting Versus Card-Check Procedures: Evidence from British Columbia, 1978–1998](#), *Industrial and Labor Relations Review*, 57(4) p. 493-517.

Slinn, Sara (2004). [An Empirical Analysis of the Effects of the Change from Card-Check to Mandatory Vote Certification](#), *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 11, p. 259-301 (révisé en 2010).

Duffy, Paul, & Johnson, Susan (2009). [The Impact of Anti-Temporary Replacement Legislation on Work Stoppages: Empirical Evidence from Canada](#), *Canadian Public Policy / Analyse de politiques*, 35(1) p. 99-120.

Sachs, Benjamin I. (2010). [Enabling Employee Choice: A Structural Approach to the Rules of Union Organizing](#), *Harvard Law Review*, 123 (3), p. 655-728.

Campolieti, Michele, Hebdon, Robert, & Dachis, Benjamin (2014). [The Impact of Collective Bargaining Legislation on Strike Activity and Wage Settlements](#), *Industrial Relations*, 53(3), p. 394-429.

Kochan, Thomas A., & Kimball, William T. (2019). [Unions, Worker Voice, and Management Practices: Implications for a High-Productivity, High-Wage Economy](#), *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(5), p. 88-108.

Addison, John T., & Teixeira, Paulino (2024). [Strike Incidence and Outcomes: New Evidence from the 2019 European Company Survey](#), *European Journal of Industrial Relations*, 30(2) , p. 123-149.

LES DIX LOIS PROVINCIALES ENCADRANT LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU CANADA

[Code du travail, RLRQ, c. C-27](#)

[Loi de 1995 sur les relations de travail, LO 1995, c. 1, ann. A](#)

[Labour Relations Code, RSBC 1996, c. 244](#)

[The Saskatchewan Employment Act, SS 2013, c. S-15.1](#)

[Labour Relations Code, RSA 2000, c. L-1](#)

[Loi sur les relations industrielles, LRN-B 1973, c. I-4](#)

[Labour Relations Act, RSNL 1990, c. L-1](#)

[Trade Union Act, RSNS 1989, c. 475](#)

[Loi sur les relations du travail, CPLM, c. L10](#)

[Labour Act, RSPEI 1988, c. L-1](#)