

Vote d'adhésion syndicale 2000

# De nouveaux enjeux dans l'industrie de la construction

par Jacqueline de Bruycker et Normand Pépin

«Quand le bâtiment va, tout va», ce vieil adage reflète la place de premier plan que l'industrie de la construction a toujours occupée sur l'échiquier économique québécois.

Et, si aujourd'hui certains experts tentent d'amoindrir son rôle, les investissements qu'elle génère, le nombre imposant de travailleurs qu'elle regroupe continuent d'en faire un joueur de haut calibre, partenaire à part entière de la vitalité économique du Québec.

## Une activité cyclique

Au cours des trois dernières années, l'industrie de la construction a renoué avec la croissance, les travailleurs ont repris confiance face aux perspectives d'emploi. C'est un renversement par rapport aux années de vaches maigres du début de la décennie 1990. La faiblesse de la performance économique du Québec, son nouveau visage démographique ont été parmi les facteurs les plus significatifs qui ont bouleversé l'industrie et qui l'ont condamnée à une réduction notable de ses activités. Les profonds

changements technologiques qu'elle a subis et l'intensification de la concurrence n'ont fait qu'aggraver la situation.

Le nombre des heures travaillées a dramatiquement chuté, tombant de 117,8 millions en 1989 à 57,5 millions en 1994 en plein creux de la vague. Le nombre des salariés actifs a lui aussi été réduit, passant sous la barre des 80 000. Cette situation a créé des pressions énormes qui ont provoqué de nombreux changements et entraîné une redéfinition de l'organisation du travail. Dans ce nouveau contexte, les employeurs ont rapidement développé de nouvelles stratégies concurrentielles visant à diminuer leurs coûts de production. La plus pernicieuse a été, sans aucun doute, le recours au travail au noir utilisé par un nombre important d'employeurs, particulièrement dans le secteur résidentiel.



[www.csd.qc.ca](http://www.csd.qc.ca)

Durant cette période, travailler dans l'industrie de la construction signifiait, pour un nombre toujours plus grand de travailleurs, une réduction de leur revenu annuel, une détérioration des conditions d'exécution du travail sur les chantiers, l'allongement des périodes de chômage et une diminution des protections accordées par les régimes d'avantages sociaux. Minés par l'incertitude, les travailleurs devaient, jour après jour, composer avec une précarité toujours plus grande. Cette stratégie patronale a permis aux donneurs d'ouvrage d'imposer une compétition entre les travailleurs et, par conséquent, de poser l'individualisme comme seule alternative au maintien des emplois.

Aujourd'hui, sous la poussée d'importants investissements principalement réalisés dans les secteurs industriel, commercial et génie civil/voirie, la vapeur s'est renversée, à tel point qu'une pénurie de main-d'oeuvre frappe certains métiers et différentes régions du Québec. Le nombre des heures travaillées est monté à 80 millions alors que le nombre de salariés approche à nouveau les 100 000 en décembre 1999.

## Des enjeux majeurs pour les travailleurs

Ces données illustrent très bien le caractère cyclique de l'industrie de la construction. Cependant, le retour de la croissance ne doit pas signifier que l'on puisse continuer de faire les choses comme avant.

Tout le monde peut faire le constat que, pendant le creux de la vague, la précarité des emplois a fait très mal aux travailleurs de l'industrie. Maintenant que la croissance est au rendez-vous, il est donc essentiel de revendiquer une plus grande sécurité d'emploi dans l'industrie car autrement, au prochain ralentissement des activités, les travailleurs seront à nouveau en position de faiblesse face aux employeurs. Dans cet esprit, suite à l'annonce par le ministre Chevette de son Plan de gestion des déplacements, la CSD a proposé qu'il y ait planification concertée des travaux par les acteurs principaux de l'industrie. Cette planification permettrait de stabiliser l'emploi et les revenus de milliers de travailleurs. Le bourdonnement d'activités dans l'industrie de la construction doit aussi être l'occasion d'exiger une amélioration de la sécurité sur les chantiers en misant davantage sur la prévention.

Enfin, l'amélioration du régime de retraite s'impose. Le vieillissement de la main-d'oeuvre met cette revendication à l'ordre du jour dans l'industrie de la construction avec peut-être plus d'acuité qu'ailleurs. Le caractère cyclique de l'activité fait en sorte, qu'en période de chômage, les travailleurs ne peuvent pas cotiser à leur régime de retraite.



## Le pluralisme syndical

L'industrie de la construction a aussi comme particularité un régime distinctif de relations du travail : la syndicalisation y est obligatoire et le pluralisme y est consacré assurant aux salariés le droit fondamental de choisir l'organisation convenant le mieux à leurs aspirations et à leurs besoins.

Ce droit de choisir a permis à la CSD-Construction de renforcer et d'accroître son taux de représentativité. En l'espace de huit ans, il est passé de 9,6 % à 13,15 %. Plusieurs motifs expliquent ce phénomène, mais ce qui caractérise avant tout la CSD-Construction, c'est qu'elle est née et qu'elle vit de la volonté de ses membres, qu'elle leur appartient.

La CSD-Construction n'est pas une organisation syndicale comme les autres. Elle s'en distingue par sa force de représentation axée sur la primauté qu'elle accorde à la défense des droits des personnes qu'elle représente. Par la qualité, la proximité, l'accessibilité de ses services, par l'autonomie de ses membres et des régions dans chaque coin du Québec, on trouve une vie syndicale intense avec des instances propres, des ressources. C'est aussi par la place prépondérante qu'elle occupe au sein de la CSD, par son ouverture et sa participation active aux grands débats de la Centrale, que la



CSD-Construction affiche un caractère unique.

L'appui de la CSD, jumelé à la structure et au fonctionnement démocratique de la CSD-Construction, en fait l'organisation syndicale par excellence de l'industrie de la construction pour répondre aux nouveaux besoins des travailleurs.

Suite à la page 10

## Un temps fort

Depuis l'adoption de la Loi 46 en 1995, un vote d'adhésion syndicale se tient tous les trois ans dans l'industrie de la construction. Il se déroulera cette année du 8 au 10 juin et sera précédé d'une campagne d'adhésion qui durera un mois. Pour la CSD-Construction, il s'agit d'un moment privilégié de la vie démocratique de l'industrie, il permet aux travailleurs de se questionner en retournant aux sources mêmes de leur engagement syndical.

La liberté de choisir leur allégeance syndicale n'a jamais affaibli les travailleurs de la construction, au contraire elle leur a été bénéfique notamment en générant une saine confrontation d'idées entre les organisations syndicales. «Elle a poussé la CSD-Construction à aller toujours de l'avant, à innover, à se démarquer sans cesse. Mais cela ne l'a jamais empêchée de favoriser une unité d'action avec les autres organisations syndicales de l'industrie chaque fois que les intérêts des travailleurs l'exigeaient, ce qui a permis de consolider, sinon d'établir vis-à-vis les employeurs un véritable rapport de force.»



Michel Fournier

Par exemple, la présence de la CSD-Construction à titre d'agent négociateur lors des dernières négociations a permis aux travailleurs du secteur résidentiel de bénéficier d'un droit de rappel, ce qui constitue une première dans l'industrie», fait remarquer **Michel Fournier**, président de la CSD-Construction.

L'arrivée d'un nouveau joueur, le Conseil conjoint de la FTQ-Construction et du Conseil provincial des métiers de la Construction (International) donne une saveur différente au vote d'adhésion syndicale. Hier, tour à tour divorcés et alliés occasionnels, la FTQ-Construction et l'International sont devenus aujourd'hui des partenaires permanents, déterminés à vendre aux travailleurs de la construction l'idée d'une seule

organisation syndicale à laquelle ils n'auraient d'autre choix que d'appartenir.

Cette solution miracle qu'ils proposent aux problèmes de l'industrie n'est qu'un leurre. «Dans la société québécoise, différentes façons de penser, différentes tendances se côtoient que ce soit au niveau politique, social, écono-



François Vaudreuil

mique. C'est sur cette base que les gens peuvent adhérer à des regroupements qui correspondent le mieux à leurs valeurs, à leurs attentes. À l'opposé des régimes totalitaires, c'est ce qui fait la force et la richesse d'une société pluraliste, c'est ce qui lui permet de progresser. Cette liberté de choix est tout aussi essentielle au milieu syndical, elle fournit aux travailleurs les meilleures garanties qui soient quant à leur liberté d'expression, de décision, d'action», affirme **François Vaudreuil**, président de la CSD.

Si la tenue d'un vote d'adhésion syndicale constitue un temps fort pour les travailleurs de la construction, elle est aussi l'occasion d'un appel à la solidarité lancé aux membres des autres syndicats affiliés à la CSD ainsi qu'aux militants. «L'appui de tous est essentiel tout au long de la campagne d'adhésion pour mieux faire connaître la CSD-Construction, comme pour nous référer tout travailleur de la construction qui se pose des questions sur sa représentation syndicale ou qui est insatisfait de l'organisation syndicale à laquelle il appartient. C'est un travail d'équipe, une responsabilité qui incombe à chaque membre de la CSD», conclut **Claude Faucher**, vice-président de la CSD et responsable de la campagne d'adhésion syndicale 2000. 🌱



Claude Faucher

# Vers un régime québécois d'assurance parentale

par Normand Pépin

Formé depuis 1997, le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale appuie un projet du gouvernement du Québec visant à rapatrier la partie des cotisations versées par les Québécois au régime de l'assurance-emploi en vue de défrayer le coût des congés de maternité et parentaux. La CSD est membre du Regroupement depuis le début et y est très active.

Présentement, une salariée enceinte peut avoir droit à des prestations d'assurance-emploi maternité si, évidemment, elle est admissible à l'assurance-emploi. La salariée devra donc avoir travaillé 700 heures avant de profiter d'un congé de maternité d'un maximum de 25 semaines « payé » au taux de 55 % du salaire brut gagné avant le congé, soit le même taux de remplacement de revenu que celui accordé à une personne qui perd son emploi. Pourtant, il s'agit de deux situations fort différentes. Dans le cas de la perte d'un emploi, il s'agit d'une assurance contre les chutes trop subites de revenu advenant qu'une personne ne réussisse pas à trouver un autre emploi rapidement. Dans le cas de la salariée enceinte, il s'agit de lui accorder un congé pour bien prendre soin de son nouveau-né. En pareil cas, les exigences de revenu sont évidemment bien plus grandes (bien

que la CSD considère le taux de 55 % nettement insuffisant, peu importe la situation). Si la mère ou les parents n'ont pas suffisamment de revenu pour subvenir aux besoins de bébé, trop souvent la mère doit retourner précipitamment au travail, avec la triste impression d'avoir été dépossédée des premiers mois de la vie de son enfant.

C'est dans ce contexte que le gouvernement du Québec a proposé à Ottawa de rapatrier des sommes provenant de la caisse d'assurance-emploi afin de financer son propre régime d'assurance parentale. Le régime québécois serait nettement plus généreux que le régime actuel puisque les salariées comme les autonomes seraient couvertes. Le taux de remplacement du revenu serait de 70 % au lieu de 55 %, avec des mesures spéciales pour les femmes à très faible revenu qui permettraient de

dépasser le taux de 70 % dans certains cas. Aussi, il suffirait d'avoir gagné 2 000 \$ avant de prendre le congé pour avoir droit à des prestations de maternité, peu importe le nombre d'heures travaillées, ce qui exclut beaucoup moins de travailleuses à faible revenu que le régime actuel de l'assurance-emploi puisque 700 heures au salaire minimum équivalent à des gains d'au moins 4 830 \$ pour avoir accès au régime fédéral.

De plus, le régime québécois éliminerait le délai de carence de deux semaines pour les parents et il réserverait des semaines de congé pour le père, pour indiquer clairement qu'au Québec, la responsabilité parentale doit être assumée aussi bien par le père que par la mère. Les prestations parentales telles qu'elles existent actuellement seront maintenues et pourront continuer à être divisées entre parents. Enfin, la durée totale



du congé payé serait de 30 semaines plutôt que de 25 semaines.

Comme les gouvernements fédéral et provincial ne semblent pas vouloir se rapprocher en ce domaine, le Regroupement a décidé d'intervenir publiquement pour tenter de faire bouger les choses. Le Regroupement a donc tenu une conférence de presse, le 14 décembre 1999, présidée par madame Françoise David, de la Fédération des femmes du Québec, afin de rappeler les gouvernements à la table de négociation puisqu'une nouvelle donne existe : le gouvernement fédéral a annoncé que la durée du congé de maternité-parental de l'assurance-emploi passerait de 25 à 50 semaines en janvier 2001 et qu'il suffirait de 600 heures pour y avoir droit. Le Regroupement considère ces

mesures nettement insuffisantes parce qu'elles continuent d'exclure les travailleuses autonomes et elles ne rendent pas l'accès au régime plus équitable pour les travailleuses à faible revenu puisqu'il faut des gains d'au moins 4 140 \$ pour être éligible (600 heures à 6,90 \$/heure). Mais surtout, le taux de remplacement du revenu est maintenu à 55 % : doubler la durée du congé parental-maternité équivaut grosso modo à doubler les pertes de revenu des parents (voir le tableau ci-joint), ce qui les incitera à retourner au travail avant l'écoulement de leur année de congé. Compte tenu de la nouvelle durée du congé d'un an annoncée par Ottawa, il va sans dire que le Regroupement exige que le régime québécois offre lui aussi un congé d'une durée semblable, alors que présentement le gouvernement du Québec travaille sur des hypothèses de 40 et de 45 semaines. 🌱

### PERTES DE REVENU RÉSULTANT D'UN CONGÉ PARENTAL SELON DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES

Salaire annuel	Régime actuel 25 semaines	Régime fédéral proposé 50 semaines	Régime demandé par le Regroupement 50 semaines
15 000 \$	3 822 \$	7 067 \$	4 327 \$
25 000 \$	6 370 \$	11 779 \$	7 212 \$
35 000 \$	8 918 \$	16 490 \$	10 096 \$
50 000 \$	15 649 \$	29 375 \$	14 423 \$
75 000 \$	28 630 \$	54 375 \$	37 452 \$

Source : Calculs effectués par Ruth Rose, agente de recherche du Regroupement et professeure de sciences économiques à l'UQAM.