LE BÂTISSEUR

Janvier 2015

BULLETIN PUBLIÉ PAR LA CSN–CONSTRUCTION DEPUIS 1966

CSN CONSTRUCTION

SECTEURS I-CI

Le contenu de l'entente de principe

POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

Toute la population est visée

Bon retour de vacances

Le comité exécutif et toute l'équipe de la CSN–Construction tiennent à vous souhaiter un bon retour de vacances. Nous espérons que ce répit vous a permis d'apprécier chaque moment avec votre famille et vos ami-es, mais aussi de faire le plein d'amour, de rires et de moments privilégiés.

Après cette période où nous nous sommes gâtés et avons profité des bonnes choses, nous sommes de retour, en pleine forme, afin de faire face aux nombreux défis que l'année 2015 placera sur notre chemin. Nous vous souhaitons donc, à vous et à vos proches, une année pleine de bonheur et de santé. ■

Femmes de la construction

Rencontre de mi-mandat

ANNIK DE CARUFEL

Les représentantes régionales en condition féminine de la CSN–Construction ont tenu leur rencontre de mi-mandat les 4 et 5 octobre dernier. Lors de cette réunion, elles ont dressé le bilan de ce qui a été accompli, réitéré les priorités pour la fin du mandat et procédé à un remue-méninges sur les sujets à aborder lors du prochain forum pour les femmes et au congrès de la CSN–Construction.

Audrey Murray, vice-présidente, et Véronique Martel, chargée de projet de la Commission de la construction du Québec, ont fait une présentation sur les orientations du nouveau programme d'accès à l'égalité et le programme incitatif de formation des femmes en entreprise.

Elles ont aussi reçu une formation sur le harcèlement psychologique au travail par une conseillère du module de prévention en santé et en sécurité au travail de la CSN.

Les représentantes régionales en condition féminine de la CSN–Construction ont également tenu à profiter de cette occasion pour participer à une vigile lors de la journée de commémoration pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées au Québec et au Canada. ■

Campagne de financement de **Leucan**

La CSN–Construction est fière de participer à la campagne de financement du camp Vol d'été Leucan – CSN. Les syndicats régionaux et la fédération ont contribué financièrement à cette campagne afin de remettre un prix lors du tirage. Nous avons également organisé la vente de billets dans nos instances.

La vente de billets et les différentes activités de financement (défi têtes rasées, tournois de golf, dons des syndicats, défi vélo Leucan, soupers spaghetti, encans, vente de cartes de Noël) ont permis à la CSN d'amasser et de remettre à Leucan les 200 000 $ nécessaires à la tenue du camp. ■

CSN–CONSTRUCTION

Un chantier majeur

La cimenterie de Port-Daniel–Gascons est actuellement l'un des plus importants projets industriels en développement au Canada. La construction de cette usine nécessitera un investissement de près d'un milliard de dollars et les travaux en cours devraient se poursuivre jusqu'au milieu ou à la fin de l'année 2016.

Quelques entreprises sont présentes sur le chantier et s'affairent à différents travaux dont la nature est variée.

La première étape de construction des silos sera prise en charge par la compagnie Cegerco inc. La compagnie Hamel Construction bâtira le terminal maritime. La préparation du site a été octroyée à la compagnie Construction LFG/EBC inc. Le concassage de roc se fera par Béton Provincial. La première fondation de béton a été confiée à la compagnie BTL Construction qui fait appel aux sous-traitants Saulnier pour le coffrage et Poirier et frères ltée pour l'électricité.

Un chantier à suivre. ■

Suivez-nous sur Facebook !
Cliquez J'AIME sur la page www.facebook.com/csnconstruction

MICHEL GIROUX

Le mot du président

Pierre BRASSARD
CSN–CONSTRUCTION

Refusons l'austérité

Depuis de nombreuses années, la CSN et la CSN–Construction encouragent leurs membres à se préoccuper des multiples enjeux sociaux qui ont un impact sur nos vies en dehors de notre milieu de travail. À la CSN, c'est ce que l'on appelle le deuxième front.

Qu'est-ce que le deuxième front?

Le mouvement syndical est né de la volonté de travailleuses et de travailleurs qui désiraient améliorer leurs conditions de travail et de vie. Il est donc rapidement apparu logique d'étendre nos revendications de respect au travail vers les autres sphères de nos vies.

Bien avant que le deuxième front ne soit reconnu comme tel, en octobre 1968, les membres de la CSN s'impliquaient dans différentes luttes sociales. Que ce soit en créant des coopératives, en manifestant pour le droit à l'éducation, à la santé, au logement ou en défendant l'universalité des programmes sociaux, l'action politique de notre mouvement a touché à de nombreux enjeux qui concernent toute la société.

Cette action militante vise, entre autres, à s'assurer du respect de nos droits et de nos acquis en défendant des politiques progressistes qui contribuent à une société plus juste, plus démocratique et plus égalitaire.

Toutes les lois qui touchent au travail, celle des normes du travail (LNT), celle sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et les organismes tels que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) sont des acquis obtenus par l'action solidaire et collective menée par les syndicats, avec l'appui de la population. Les travailleuses et les travailleurs se sont mobilisés afin de garantir le respect de leurs conditions de travail, de leurs droits et de leurs intérêts par la défense d'acquis tels que les droits d'association, de manifester, de négocier, de grève, de liberté d'expression et d'opinion, ainsi que ceux à la syndicalisation et à l'information. Les politiques d'austérité mises en avant par le gouvernement de Philippe Couillard menacent grandement la plupart de ces acquis. La population en général, particulièrement les plus démunis, ressent déjà les répercussions des compressions budgétaires annoncées par ce gouvernement.

Dans notre secteur, certains travaux de construction annoncés et des projets qui devaient bientôt être mis en chantier ont été retardés ou tout simplement annulés. Pourtant, le Plan québécois des infrastructures 2014–2024 prévoyait des investissements de 90,3 milliards de dollars et le maintien ou la création de près de 55 000 emplois dans l'industrie de la construction. Si ces investissements ne sont plus au rendez-vous, la population à faible ou à moyen revenu en paiera le prix. Ce sont les moins riches qui seront, encore une fois, les principales victimes de ces politiques d'austérité.

D'ici 2019, malgré ce ralentissement appréhendé, les heures devraient avoisiner les 140 millions annuellement. Nous garderons les yeux bien ouverts sur le travail non déclaré afin de combattre la pression que subissent les travailleuses et les travailleurs de la part de certains employeurs. Nous vous invitons à nous faire part de ces situations afin que nous puissions intervenir et défendre vos droits. ■

Définition de l'austérité, selon le *Petit Larousse*: Politique économique visant à réduire l'ensemble des dépenses de l'État, au blocage des salaires, aux restrictions de crédit d'impôt et au contrôle des investissements. (Le but recherché est le retour à l'équilibre budgétaire.)

LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

Des mesures qui affectent toute la population

Telle une tempête qui se forme à l'horizon, l'idéologie du nouveau gouvernement libéral s'installe dans l'actualité québécoise.

ANNIK DE CARUFEL

Par **Alexandre Phaneuf**
Coordonnateur
CSN–Construction

Les stratèges du Parti libéral sont en mode attaque et laissent couler dans les médias de nombreuses rumeurs de compressions et de coupes dans tous les domaines de nos vies. En lançant ce que l'on nomme des « ballons d'essai », ils guettent les réactions de la population afin de trouver les endroits où il y aura le moins de résistance.

Les coupes s'annoncent déjà draconniennes : remise en question des garderies à 7 dollars, du financement universitaire, des centres d'aide aux femmes, des centres pour les jeunes, des programmes d'équité entre les hommes et les femmes et même du régime québécois d'assurance parentale. Pour Philippe Couillard, c'est clair, tout est sur la table.

Il est facile de penser que l'industrie de la construction est à l'abri des politiques d'austérité. La réalité est pourtant bien différente. Lors de la négociation de 2013, les secteurs Industriel et Commercial et institutionnel n'ont pas réussi à s'entendre avec l'Association de la construction du Québec. C'est donc par une loi spéciale que le Parti québécois (PQ) a imposé une convention collective pour une période d'un an, en reconduisant les mêmes conditions de travail déjà en application. Au départ, le PQ voulait prolonger la convention pour quatre ans et renégocier en même temps en 2018. La Coalition avenir Québec et le Parti

PASCAL RATTHÉ

libéral ont, pour leur part, forcé la main au PQ pour que cette entente ne dure qu'un an. Nous avons donc repris les négociations au printemps 2014.

Dès le début du processus, les libéraux ont laissé planer une menace : le gouvernement ne tolérera pas une seule heure de grève. Bien que le gouvernement ne soit pas un employeur du secteur de la construction, il demeure un des plus importants donneurs d'ouvrage du secteur. Sans possibilité de recours à la grève, notre rapport de force perd une grande partie de son pouvoir et nous maintient dans une position de faiblesse par rapport aux employeurs. Dans ce contexte, l'Alliance syndicale s'est retrouvée devant un choix difficile : accepter une entente négociée en essuyant quelques pertes ou laisser le gouvernement libéral dicter nos conditions de travail. Nous avons choisi l'entente négociée.

Si nous avions laissé le gouvernent libéral dicter nos conditions de travail, nous aurions manifestement servi d'exemple pour la mise en place de son plan d'austérité. Ne l'oublions pas : le gouvernement du Québec aurait lui aussi bénéficié d'une baisse dans les conditions de travail des ouvriers de la construction.

Que nous réserve l'avenir ?

La négociation de 2018 risque bien de nous replacer dans un contexte identique. Après avoir passé la hache dans tous les programmes sociaux et dans toutes les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs du secteur public, il est clair pour nous que les libéraux vont s'attaquer aux conditions de travail du secteur de la construction. L'ambiance et la violence des politiques d'austérité vont encourager les associations patronales à déposer des demandes irréalistes, ce qui nous conduira à l'adoption de nouveaux mandats de grève. Peu importe le parti au pouvoir, ce sera alors l'occasion rêvée d'amputer nos conventions collectives à l'aide d'une loi spéciale.

Nous devons leur démontrer que nous n'accepterons pas un si grand mépris de la société et la destruction massive de nos acquis. À cet effet, la CSN–Construction a pris part à la manifestation du 29 novembre à Montréal et à Québec, et continuera à militer contre les politiques d'austérité du gouvernement libéral. Restez informés et participez en grand nombre aux actions qui seront mises en œuvre. ■

LOUISE LEBLANC

FOIRE AUX QUESTIONS

1. Qu'est-ce que l'austérité ?

L'austérité est une approche économique qui consiste à réduire, en période de difficultés économiques, les dépenses de l'État et à augmenter les impôts, le but étant de résorber les déficits publics et de diminuer l'endettement. Ici, au Québec, l'austérité se traduit par des coupes effrénées dans les réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation, dans les services sociaux, dans les outils de développement économique, les organismes communautaires, etc.

2. Le Québec est-il réellement trop endetté ?

Oui, le Québec est endetté, mais la situation est beaucoup moins catastrophique que ce que certains, le gouvernement libéral en tête, aiment prétendre. L'endettement du Québec est semblable à celui de la moyenne des pays de l'OCDE et beaucoup plus faible qu'en Irlande, en Islande, au Portugal, en Italie, au Japon, en Espagne et en Grèce. Les dettes européennes oscillent entre 90 % et 160 % du PIB. Au Québec, le déficit représente 0,62% du PIB. Il y a cinq ans, il représentait 1,05 % de notre PIB. C'est donc dire que notre situation s'améliore.

3. Comment l'austérité accentue les inégalités ?

Les politiques d'austérité, qui consistent à sabrer les dépenses, minent de façon importante les acquis sociaux qui distinguent le Québec du reste de l'Amérique du Nord. En réduisant les programmes et en ouvrant de plus en plus la porte au privé, l'austérité permet aux plus riches de se payer les services dont ils ont besoin, alors que les classes moyennes et moins nanties ne peuvent assumer ces dépenses. Le fossé entre les très riches et les autres se creuse donc davantage.

4. L'austérité nuit-elle aux non-syndiqué-es ?

L'austérité nuit à toutes les Québécoises et à tous les Québécois. Les parents d'enfants qui fréquentent les services de garde, l'école primaire ou secondaire sont touchés par l'austérité, même chose pour celles et ceux qui étudient au cégep ou à l'université. Tous ceux qui fréquentent le réseau de la santé et des services sociaux en sont affectés. Tous ceux qui œuvrent dans une PME qui bénéficie de l'appui des outils de croissance économique du gouvernement sont également concernés. Bref, l'austérité s'attaque à tout le monde, syndiqués ou non.

ALLIANCE SYNDICALE CONSTRUCTION

Résumé de l'entente de principe

des secteurs Industriel et Commercial et institutionnel

LOUISE LEBLANC

Les augmentations de salaires

À la signature	Au 26 avril 2015	Au 1er mai 2016
2,4 %	**2,2 %**	**2,3 %**

Pour les métiers et les occupations en dessous de 29 $/h :
+ 0,25 $ à la signature
+ 0,10 $ au 1er mai 2016

Les primes

D'ÉQUIPE	**4 %** à la signature Cette prime passe d'un montant fixe à un pourcentage.
DE CHEF DE GROUPE	La prime passe de 7 % à **9 %** à la signature et à **10 %** au 26 avril 2015.
DE CHEF D'ÉQUIPE	La prime passe de 5 % à **7 %** à la signature et à **8 %** au 26 avril 2015.
DE DÉPLACEMENT D'HORAIRE	**4 %** à la signature Cette prime passe d'un montant fixe à un pourcentage.
DE MASQUE VENTILÉ	+ 0,25 $ à la signature + 0,10 $ au 1er mai 2016

Indemnité de frais de chambre et de pension

L'indemnité passe de 122 $/jour à :

À la signature	Au 26 avril 2015	Au 1er mai 2016
127,50 $	**132,50 $**	**137,50 $**

Remboursement des frais de stationnement

• Le remboursement passe de 11 $/jour à un remboursement complet des frais jusqu'à un maximum de 20 $ par jour, sur présentation de pièces justificatives.

Utilisation du véhicule du salarié

• L'indemnité passe de 0,44 $ à **0,48 $** à la signature et à **0,49 $** au 26 avril 2015.

Indemnité pour frais de déplacement

PARTOUT AU QUÉBEC

De 65 km à 89 km	De 90 km à 119 km	Plus de 480 km
À la signature **35 $**/jour En 2015 et 2016 sous réserve d'une décision d'un **conseil d'arbitrage***	À la signature **40 $**/jour En 2015 et 2016 sous réserve d'une décision d'un **conseil d'arbitrage***	• Une journée de pension payée au début du chantier et • Une journée à la fin du chantier.

Les clauses particulières ne sont pas touchées

Indemnité pour équipement de sécurité

L'indemnité passe de 0,50 $ à **0,55 $** à la signature et à **0,60 $** au 1er mai 2016.

Heures supplémentaires

La décision sur les heures supplémentaires payées en partie à temps et demi sera prise par un **conseil d'arbitrage***.

Horaire de travail

Institutionnel et commercial

Ajout de trois plages horaires		
De 6 h à 14 h 30	De 8 h 30 à 17 h	De 9 h à 17 h 30

Utilisation de Google

Google maps pourra désormais être utilisé pour le calcul des distances en prenant le chemin usuel.

Dispositions pour les chantiers isolés, projets de la Baie-James, projets hydroélectriques situés au nord du 55e parallèle

CONGÉS PÉRIODIQUES

Secteur	Avant la signature	À la signature
INSTITUTIONNEL, COMMERCIAL ET INDUSTRIEL	Après 40 jours de présence/10 jours de congé	Après 21 jours de présence/7 jours de congé ou après 35 jours de présence/10 jours de congé
INDUSTRIEL LOURD	Après 50 jours de présence/10 jours de congé	Après 21 jours de présence/7 jours de congé ou après 28 jours de présence/10 jours de congé

- Reprise du temps la fin de semaine à cause d'intempérie la semaine
- Mobilité provinciale pour tous

ABANDONNÉS

* **Un conseil d'arbitrage** est composé de trois membres nommés pour résoudre un différend entre les parties concernées dans la convention collective : un représentant du côté syndical, un du côté patronal et un arbitre neutre nommé avec l'accord des parties syndicale et patronale. Advenant l'impossibilité d'une entente sur le choix de cette personne, le gouvernement tranche et nomme l'arbitre.

CONDITION FÉMININE

Remettons les pendules à l'heure

La mise en place du programme pour la formation des femmes en entreprise a suscité de nombreuses réactions. Dans un contexte qui n'est pas toujours ouvert et coopératif, il fallait s'y attendre.

ANNIK DE CARUFEL

MICHEL GIROUX

Par **Karyne Prégent**
Secrétaire générale
et responsable
de la condition féminine

Le programme consiste à former et à outiller l'équipe de travail afin de permettre à la travailleuse d'intégrer un milieu majoritairement masculin dans un climat adéquat. Dans ce contexte, le cours *Gestion et travail au sein d'équipes mixtes* vise plusieurs objectifs. Son but est entre autres de permettre de démystifier quelques dynamiques de groupe qui exercent un impact sur la qualité du travail d'une équipe. Il consiste également à reconnaître les bonnes pratiques et à identifier les situations problématiques, les ressources et les recours ainsi que les avantages de la mixité.

Cette formation obligatoire pour l'employeur, le compagnon ou mentor ainsi que pour la travailleuse permettra à moyen et à long terme de contrer les préjugés qui perdurent dans notre industrie. Elle constitue une démarche qui favorisera le maintien en emploi des femmes, en plus de diversifier leurs apprentissages. Pourquoi une telle démarche se révèle-t-elle nécessaire ? Parce que malheureusement, trop souvent, la travailleuse n'a pas accès à la même diversité d'apprentissage terrain qu'un homme. Les préjugés tenaces de notre industrie en sont en partie responsables. En effet, le choix des tâches qui sont attribuées aux femmes, même s'il est fait parfois de façon inconsciente, est souvent guidé par des préjugés sexistes (elle ne va pas être assez forte, elle va déranger l'équipe, voilà une belle petite *job* facile pour elle, elle va se blesser, etc.).

Un climat de travail sain

L'employeur et le compagnon ou mentor qui participent à ce programme auront été sensibilisés à ce qu'est une culture organisationnelle et formés pour contrer les propos ou préjugés sexistes, qu'ils soient intentionnels ou non. La bonne volonté des employeurs, compagnons ou mentor sera évidemment requise, et il va de soi qu'ils devront aussi inviter l'équipe de travail à collaborer et qu'un suivi de la CCQ sera fait tout au long du processus. L'employeur pourra d'ailleurs décider que toute l'équipe aura à suivre le cours *Gestion et travail au sein d'équipes mixtes*.

L'équipe devrait évoluer dans un climat de travail sain. Et rappelons-nous, l'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement. (Loi sur les normes du travail, art. 81.19).

Une formation bénéfique

En participant à cette formation, même si l'employeur n'a pas l'obligation de la garder à son emploi, l'apprentie a droit à une expérience sur le terrain identique à celle des apprentis masculins pour parfaire ses

compétences. Elle aura également eu la chance de démontrer à l'équipe, à l'employeur et au contremaître ce dont elle est capable. Cela permettra aussi à une partie de l'équipe de combattre certains préjugés, de favoriser une bonne intégration et de porter entrave aux mentalités rétrogrades. De plus, la travailleuse aura réussi à intégrer l'industrie et à y travailler pour une certaine période, ce qui lui donnera un minimum d'expérience susceptible de lui ouvrir d'autres portes.

Certaines travailleuses ne sont pas intéressées

Ce programme n'est pas obligatoire et s'adresse aux apprenties. Rien n'oblige un employeur ou une apprentie à y prendre part. Comme la discrimination systémique envers les femmes dans notre industrie n'est plus à démontrer, ce programme permet à celle qui le désire d'avoir une chance d'y faire sa marque malgré les barrières qui se dressent devant elle. L'incitation financière n'est qu'une façon d'encourager les employeurs à participer au programme et à investir les efforts nécessaires pour en garantir le succès.

En outre, certains syndicats s'inquiètent des situations que des apprenties pourraient rencontrer et de la gestion qu'ils devront en faire. De telles situations sont possibles. Ce programme est nouveau, innovateur et vise à rétablir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'industrie de la construction. Les choses ne se feront pas comme par magie. Mais rappelons-nous qu'un suivi est fait de la part de la CCQ; en tout temps, l'apprentie peut contacter la personne responsable de son dossier.

De plus, la mission première d'un syndicat n'est-elle pas la défense de ses membres ? À la CSN–Construction, c'est ce que nous croyons. Notre rôle est d'assurer la défense des droits de ces travailleuses et nous devons y voir lorsque nécessaire. Il est impensable de refuser de participer à un programme ou de le dénigrer sous prétexte que des situations complexes à dénouer pourraient se présenter. Après tout, il vise à contrer la discrimination systémique, à améliorer le climat de travail, à contrer des inégalités et à favoriser un changement de culture! Il n'y a aucun doute dans notre esprit, c'est le rôle du syndicat et nous ne pouvons nous y soustraire sous prétexte que nous devrons « gérer ça ». Il revient au syndicat d'en faire la promotion et d'y adhérer sans hésitation. ■

Le programme pour la **formation des femmes en entreprise**

Vrai ou faux ?

Le programme est une subvention pour les employeurs.	**Faux** Ce programme vise à outiller l'employeur, l'équipe de travail et la femme dans leur approche de la mixité au travail à l'aide du cours *Gestion et travail au sein d'équipes mixtes*. L'un de ses objectifs consiste aussi à contrer les préjugés et à permettre aux apprenties femmes de bénéficier du même apprentissage que celui de leurs homologues masculins.
Le programme est exigé par la loi.	**Faux** Le programme est une mesure volontaire. C'est le programme d'accès à l'égalité qui fait partie de la loi R-20 (art. 126.0.1) depuis 1995.
Le programme est discriminatoire pour les hommes.	**Faux** Avec une main-d'œuvre composée à 98,62 % d'hommes, il est reconnu que les femmes sont sous-représentées sur les chantiers. Pour corriger cette situation discriminatoire, la Charte des droits et libertés de la personne permet de mettre en œuvre des mesures qui accordent temporairement un privilège aux femmes sur les chantiers. Ainsi, dans le cadre du PAEF, ces mesures dites de redressement temporaire sont non discriminatoires. Elles visent à éliminer la discrimination systémique envers les femmes et à rétablir un équilibre menacé en raison des nombreuses barrières qui freinent leur accès et leur maintien à des emplois dans notre secteur.
Les employeurs qui font partie du programme recevront automatiquement 10 000 $.	**Faux** Le soutien financier est proportionnel au temps d'apprentissage requis pour maîtriser les tâches que l'employeur aura confiées à l'apprentie. L'employeur, le mentor et l'apprentie s'engagent obligatoirement à prendre le cours *Gestion et travail au sein d'équipes mixtes*. De plus, la durée d'apprentissage dépend des étapes de l'apprentissage selon l'analyse de son métier ou de son occupation.
Les femmes ont besoin d'une formation en entreprise parce qu'elles sont moins bonnes que les hommes.	**Faux** Il y a un constat selon lequel, malheureusement, les femmes n'ont pas droit au même apprentissage que les hommes sur le terrain. Les préjugés font en sorte qu'on les confine à des tâches dites « faciles », « pas dangereuses », ou des « *job* de filles ». Par ce programme, elles auront la chance de développer leurs compétences.
Ce programme ne donnera rien puisqu'au final, l'employeur n'a pas l'obligation de garder l'apprentie à son emploi.	**Faux** L'apprentie aura à tout le moins eu droit à un apprentissage terrain égal à celui des apprentis masculins et aura pu parfaire ses compétences. Elle aura également eu la chance de démontrer à l'équipe, à l'employeur et au contremaître ce dont elle est capable. Cela permettra aussi à une partie de l'équipe de combattre certains préjugés, de favoriser une bonne intégration et de porter entrave aux mentalités rétrogrades. De plus, la travailleuse aura réussi à intégrer l'industrie et à y travailler pour une certaine période, ce qui lui donnera un minimum d'expérience susceptible de lui ouvrir d'autres portes.

M. Harper,

Pensez-vous que je suis heureuse lorsque les chantiers ferment ? Non. Je me dis que, dans les semaines qui arrivent, je devrai faire vivre ma famille avec uniquement 55 % de mon salaire.

Je me dis aussi que j'aurais aimé profiter du beau temps avec mes enfants durant l'été, mais puisque que je devais travailler de 10 à 12 heures par jour afin d'arriver à atteindre le nombre d'heures minimal requis pour m'assurer que ma famille puisse passer l'hiver, je n'ai pas pu.

Je me dis qu'il aurait fallu que je fasse des travaux sur ma maison, sur mon terrain ou dans mon appartement, mais que je n'avais pas le temps. Maintenant, avec cette diminution de mon salaire, je n'en ai pas les moyens.

Je préfèrerais un horaire de travail fixe et un salaire stable tout au long de l'année, ce qui n'existe pas dans le secteur de la construction.

Même si ce n'est pas mon choix, vous exercez de la pression psychologique en nous répétant constamment, toutes les deux semaines, que nous sommes considérés comme des prestataires fréquents. Malgré cette pression injustifiée, il ne me sera pas plus facile de trouver un chantier durant l'hiver.

Je ne partirai pas dans le Sud pour aller siroter des *pina colada* en me prélassant au soleil, les deux pieds dans le sable. Je ne me lèverai pas à midi parce que mon horloge interne me réveille à 4 h 30 du matin. Je vais soigner mon corps blessé et fatigué d'avoir fait un travail si dur, de longues heures intenses et je vais espérer que le printemps ne tardera pas pour recommencer à travailler, parce que j'ai besoin de l'assurance-emploi pour survivre, parce qu'on ne vit pas de l'assurance-emploi, on survit !

Parce que, M. Harper, si vous pouvez être fier de notre réseau routier, de nos ponts, de nos écoles, de nos hôpitaux, de nos grands bureaux, c'est en partie grâce à nous, qui les avons construits à la sueur de notre front et avec nos compétences.

Alors, réfléchissez donc à votre réforme et soyez réaliste.

Mettez en place une réforme qui tient compte des travailleuses et des travailleurs saisonniers.

— Une travailleuse de la construction

BEN POWLESS

Réseau Femmes CSN–Construction
Venez échanger…

Apprenez à connaître les autres travailleuses de la CSN–Construction ainsi que vos représentantes en condition féminine.

1. www.csnconstruction.qc.ca/femmes
2. Entrer votre numéro d'assurance sociale
3. Date de naissance (aaaammjj)

RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI

La réalité de la construction

Ce texte résume la présentation de Karyne Prégent au Forum social des peuples le 22 août dernier au sujet de la nécessité de l'assurance-emploi dans le secteur de la construction.

ALAIN CHAGNON

Au Québec, l'industrie de la construction compte 165 000 emplois, auxquels il faut ajouter tous les emplois indirects. Au total, ce secteur touche à un emploi sur vingt environ. Économiquement, cela représente 13 % du PIB.

La grande majorité de nos emplois sont saisonniers et ne pas tenir compte de cette réalité est complètement irresponsable et inacceptable.

Il faut également tenir compte du fait que c'est un milieu contractuel, où les contrats sont souvent de courte durée, où l'on change souvent d'employeur dans une même année et où il n'y a ni sécurité d'emploi ni accumulation d'ancienneté. Lorsque nous pensons aux travailleuses et aux travailleurs du secteur de la construction, ces faits doivent aussi faire partie de la réflexion.

Qu'on le veuille ou non, les changements climatiques jouent un rôle sur les mises en chantier et le nombre d'heures que les travailleuses et les travailleurs effectuent dans une année.

Parmi les 26 métiers et la trentaine d'occupations, environ 3 à 5 d'entre eux offrent la possibilité de travailler tout au long de l'année, et encore, seulement s'il y des mises en chantier. En réalité, tous les autres corps de métier doivent suivre les saisons et, nous le savons, les mises en chantier sont plutôt rares en période hivernale.

On ne conçoit pas de routes ou de ponts en hiver, on ne refait pas une toiture, ni de briques ou de revêtements extérieurs. On ne coule pas de fondations, on ne délimite pas un terrain, on ne change généralement pas de fenêtres ou de portes durant cette période.

On peut donc dire que de façon générale les couvreurs, les menuisiers, les opérateurs de pelle et de grue, les arpenteurs, les briqueteurs, les ferrailleurs, les cimentiers, les manœuvres, les monteurs d'acier et plusieurs autres ne travaillent pas l'hiver.

Ce n'est pas un choix

La moyenne d'heures effectuées au cours d'une année varie de 950 à 1000 heures. Il est donc clair que les travailleurs saisonniers de la construction ont besoin de combler cette période de chômage avec des prestations d'assurance-emploi pour vivre et faire vivre leurs familles. Et chaque hiver, le même scénario se répétera. Dans le secteur de la construction au Québec, que ce soit en région ou dans les grands centres, les prestations d'assurance-emploi sont essentielles. Les grands centres sont d'autant plus touchés, puisque c'est là qu'il y a le plus grand nombre de chantiers.

Il faut également comprendre que de trouver un emploi qui ne durera que deux mois n'est bénéfique ni pour l'employeur ni pour les travailleurs. Le premier voudra engager quelqu'un qui sera disponible plus de deux mois, tandis que le second risque de ne plus être disponible pour retourner sur les chantiers lorsque le temps le permettra. N'oublions pas que s'ils quittent volontairement un emploi, ce qui serait le cas ici, leurs gains ne seront pas admissibles aux prestations de l'hiver suivant.

Nous ne pouvons pas nous permettre de perdre des gens compétents qui accomplissent un travail difficile et dangereux, particulièrement dans un contexte où il y a un besoin de main-d'œuvre, soit environ de 10 000 personnes par année. ■

LA CSN–CONSTRUCTION À L'ÉCOUTE

Connaissez-vous le réseau des intermédiaires ?

MICHEL GIROUX

Par **Bertrand Gauthier**
Trésorier

ISTOCK PHOTO

La CSN–Construction tient à souligner l'importance du travail accompli par ses intermédiaires. Ces derniers œuvrent en première ligne. Grâce à leur formation, ils peuvent détecter certaines problématiques. Par leur entremise, nous transmettons de l'information sur les ressources disponibles dans une industrie qui comporte plusieurs secteurs, métiers et chantiers et qui compte près de 165 000 travailleuses et travailleurs.

L'intermédiaire travaille bénévolement et sa mission consiste à informer, à conseiller, à guider et à soutenir les travailleuses et les travailleurs. Son rôle consiste à agir en prévention en informant ses collègues des services pouvant les aider et en les sensibilisant aux conséquences de l'alcoolisme, de la toxicomanie et du jeu compulsif. Il manifeste un intérêt envers le phénomène des dépendances et des problèmes psychologiques et offre également une bonne écoute.

Il intervient auprès de la personne en identifiant son problème et en l'orientant vers les ressources disponibles. Il peut aussi l'informer sur les protections offertes par les régimes d'assurance en vigueur et les dispositions prévues dans les conventions collectives. Au besoin, l'intermédiaire peut vous référer à un conseiller syndical de votre région. Par exemple, pour une cure de désintoxication, le conseiller syndical qui prend le relais pourra remettre les formulaires de déclaration appropriés et expliquer les procédures à suivre pour obtenir les prestations d'assurance salaire.

Le programme *Construire en santé* est au cœur de ce réseau. À l'aide de ce programme, les travailleurs et les travailleuses de l'industrie ainsi que toutes les personnes couvertes par l'assurance collective MÉDIC Construction (conjointe et conjoint, enfants, retraité-es) peuvent obtenir des réponses et du soutien. Un service confidentiel et gratuit est assuré par une équipe d'infirmières et d'infirmiers qualifiés, à toute heure du jour et de la nuit. **Vous pouvez les contacter au 1 800 807-2433.**

« Le Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction cherche depuis quelques années à mieux circonscrire le rôle de l'intermédiaire dans un contexte où de plus en plus de problèmes vécus par les travailleurs et leur famille sont associés à la santé mentale. La prévalence des problèmes de santé mentale est à la hausse dans toutes les sociétés occidentales et le Québec ne fait pas exception à la règle : dépression, troubles bipolaires, actes suicidaires, comportements violents, consommation de médicaments et de drogues de rue reviennent de plus en plus fréquemment comme motifs d'appels à l'aide. On ne peut rester indifférents devant cette nouvelle réalité. » (Extrait de l'ordre du jour de la Journée des intermédiaires, 15 octobre 2011.)

Des services d'aide qui répondent aux besoins suivants sont disponibles :

- Difficultés d'ordre familial ;
- Difficultés reliées aux relations de couple ;
- Problèmes psychologiques et de santé mentale ;
- Problèmes de violence ;
- Intervention post-traumatique pour les personnes témoins d'un accident grave sur les chantiers de construction ;
- Services de soutien et d'aide post-traumatique ;
- Services de prévention et d'intervention reliés aux problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie, de jeu compulsif, etc. ;
- En plus de tous les services reliés aux problèmes de santé physique.

Un nombre grandissant de travailleuses et de travailleurs souffrent de stress, de détresse psychologique, d'épuisement professionnel et de dépression.

Vous n'êtes pas seul. Les intermédiaires sont à l'écoute et vous offrent des solutions. ■

DÉCOUVREZ LE PROGRAMME POUR LA FORMATION DES FEMMES EN ENTREPRISE

Bien que composée majoritairement d'hommes, l'industrie de la construction accueille de plus en plus de femmes, et leur présence est enrichissante à plusieurs égards.

Notre formation sur les équipes mixtes vous fera découvrir comment il est possible d'unir les forces et les habiletés des deux sexes pour travailler encore plus efficacement.

FIERS ET COMPÉTENTS .COM

FORMATION
DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION

PLUSIEURS AUTRES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SONT OFFERTES. POUR VOUS INSCRIRE EN LIGNE, RENDEZ-VOUS AU WWW.CCQ.ORG OU PAR TÉLÉPHONE, VIA LA LIGNE INFO-PERFECTIONNEMENT AU 1 888 902-2222.

SEMAINE NATIONALE DE LA SST

La santé psychologique en tête

JOCELYN RIENDEAU

MICHEL GIROUX

Par **Bertrand Gauthier**
Trésorier

Puisque la santé psychologique nous concerne toutes et tous, c'est ensemble que nous devons nous en occuper.

La santé psychologique est un état d'équilibre qui englobe notre capacité de penser, de ressentir et de nous comporter. Elle permet d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu et d'en tirer satisfaction.

La Confédération des syndicats nationaux et la CSN–Construction se préoccupent des questions liées à la santé psychologique depuis plusieurs années. Nos principales revendications sont :

- Un comité de santé et de sécurité au travail qui dispose d'un mandat spécifique sur la santé psychologique ;
- Des discussions paritaires sur les changements à apporter dans l'organisation du travail pour s'assurer que nos milieux de travail soient sains ;
- Des mesures de conciliation famille-travail et vie personnelle ;
- Une politique visant à contrer la violence et le harcèlement au travail ;
- La mise en place de mécanismes de médiation en cas de conflit interpersonnel ;
- L'élaboration d'une démarche de retour et de maintien au travail à la suite de problèmes de santé psychologique.

Une personne sur cinq

Selon les résultats d'une vaste enquête portant sur les conditions de travail et de santé, un travailleur ou une travailleuse sur cinq présenterait un niveau élevé de détresse psychologique. Et cette tendance ne semble pas en voie de se résorber.

Plusieurs signes nous permettent de constater que des personnes semblent vivre de la détresse psychologique dans notre milieu :

- Irritabilité, tension, agressivité ;
- Plaintes récurrentes du fait d'être surchargé, stressé ou épuisé ;
- Augmentation de la consommation de médicaments ;
- Cas de dépendance (alcoolisme, toxicomanie, jeu).

Entre les manifestations de cette détresse et l'arrêt de travail, il n'y a souvent qu'un pas que plusieurs franchiront si nous n'agissons pas.

Des services sont disponibles. N'hésitez surtout pas à les utiliser. ■

ACCIDENT ET MALADIE DU TRAVAIL

Aide-mémoire de la travailleuse et du travailleur

1. **Consultez votre syndicat pour vous aider dans les démarches à faire pour une réclamation à la CSST.**
2. **Avisez votre supérieur immédiat de tout accident avant de quitter les lieux ou dès que possible. L'employeur doit assurer votre transport.**
3. **Pour la 2e rencontre, vous avez droit au médecin et à l'établissement de santé de votre choix.**
4. **Pour être payé, vous devez remettre « l'attestation médicale » à l'employeur.**
5. **Dans toutes les déclarations, indiquez le lieu de l'accident, le fait accidentel, le lien avec le travail et les parties du corps touchées.**
6. **L'employeur doit payer 100 % du salaire le jour de l'accident et 90 % du salaire net les 14 jours suivants.**
7. **Les traitements et les médicaments liés à votre lésion professionnelle sont assumés par la CSST.**

Vous avez 30 jours pour contester une décision de la CSST.

PARLEZ-EN À VOTRE SYNDICAT !
csnconstruction.qc.ca
facebook.com/csnconstruction

USIF AUX GROUPES • MESSAGE EXCLUSIF AUX GROUPES • MESSAGE EXCLUSIF AUX GROUPES • MESSAGE EXCLUSIF

CHOISISSEZ LA BONNE PLACE

POUR ASSURER VOTRE AUTO ET VOTRE HABITATION

PROFITEZ DE NOMBREUX AVANTAGES OFFERTS PAR VOTRE ASSUREUR GROUPE

- **18 % de rabais** en assurance auto et **10 % de rabais** en assurance habitation.
- **Plan d'assistance** Bien protégé
  Assistances routière 24 h*, habitation, santé, juridique et vol d'identité.
- Les **garanties supplémentaires*** de L'Auto Extra.

Programme Kilo
Ajustez votre assurance auto en estimant votre kilométrage annuel.

L'APPLICATION MOBILE SSQauto Nouveau

Faire une demande de réclamation n'aura jamais été aussi simple.
SSQauto.com/app

La CSN – Construction

a négocié un programme de groupe pour assurer vos biens.

Demandez une soumission d'assurance

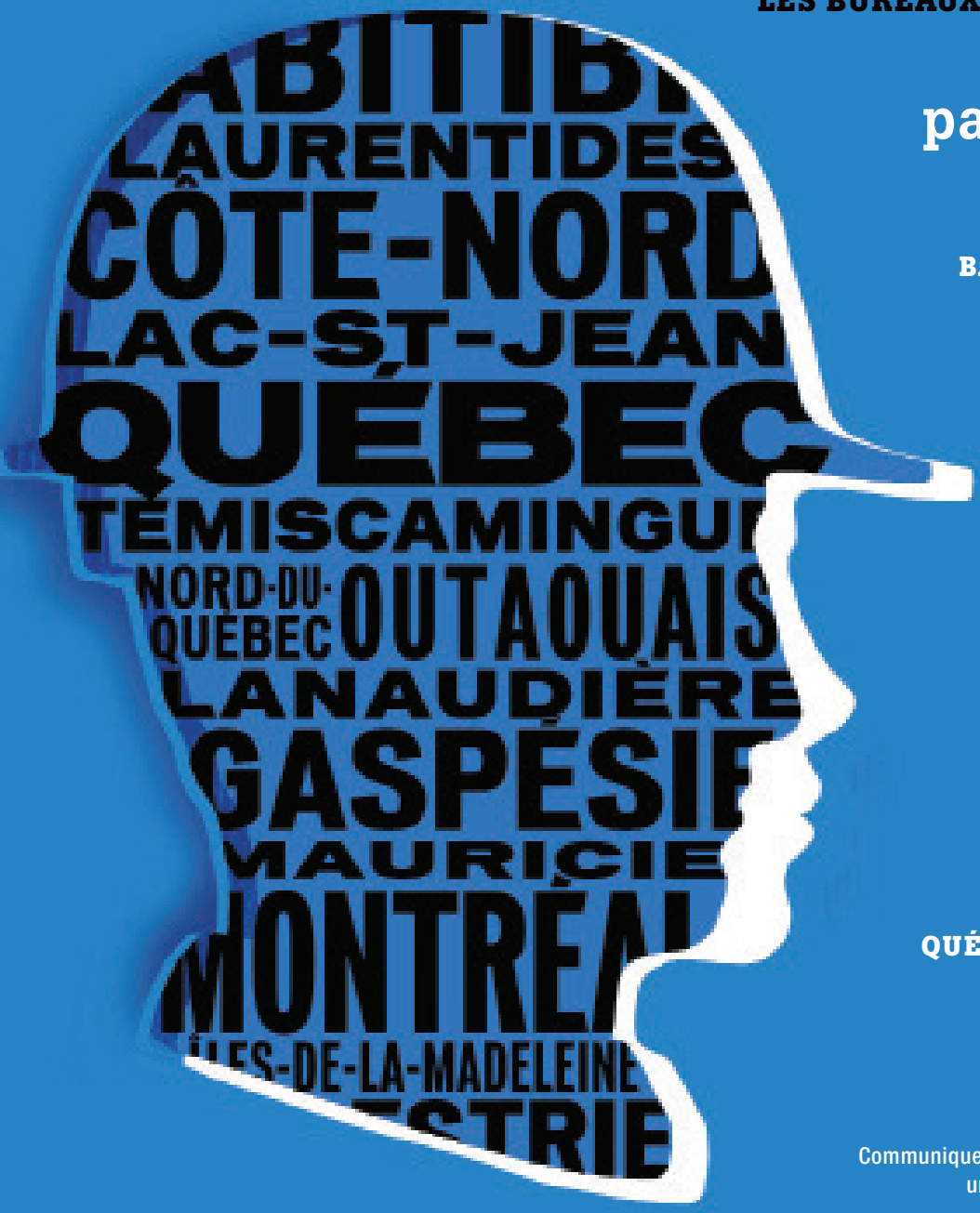
1 866 SSQAUTO
7 7 7 2 8 8 6

SSQauto.com/groupe

CSN CONSTRUCTION

SSQauto
Les valeurs à la bonne place

*Certaines conditions et limitations s'appliquent. Programme Kilo^MD, marque de commerce de SSQ, Société d'assurance-vie inc., utilisée sous licence.



LES BUREAUX DE LA CSN–CONSTRUCTION

À votre service partout au Québec

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
1 800 463-1312

BAS-SAINT-LAURENT–GASPÉSIE
1 800 463-2762

CÔTE-NORD
1 855 888-7152

ESTRIE
1 800 463-3629

ÎLES-DE-LA-MADELEINE
418 986-3353

LANAUDIÈRE
1 855 759-6083

LAURENTIDES
1 855 759-6083

MAURICIE–BOIS-FRANCS
1 800 667-7572

MONTÉRÉGIE
1 855 261-0109

MONTRÉAL
514 598-2421

OUTAOUAIS
1 877 643 8723

QUÉBEC–CHAUDIÈRE-APPALACHES
1 800 363-6331

SAGUENAY–LAC-SAINT-JEAN
1 800 561-9824

www.csnconstruction.qc.ca
www.facebook.com/csnconstruction
Communiquez votre disponibilité à l'emploi, mensuellement, un seul numéro de téléphone partout au Québec :
1 888 598-2044

LE BÂTISSEUR
Publié par la CSN–Construction
Janvier 2015

Production
Service des communications de la CSN

Coordination
Martin Petit

Rédaction
Karyne Prégent, Pierre Brassard, Bertrand Gauthier et Alexandre Phaneuf

Photographie
Alain Chagnon, Annik De Carufel Michel Giroux, iStock Photos Louise Leblanc, Ben Powless, Pascal Ratthé et Jocelyn Riendeau

Conception graphique
Philippe Brochard

Illustration
Alain Reno

Impression et distribution
Service des communications–CSN

Tirage
22 000 exemplaires
P.P. 40064900

CSN CONSTRUCTION
2100, boulevard De Maisonneuve Est
Montréal (Québec) H2K 4S1

Téléphone
514 598-2044

Courriel
sec-fede@csnconstruction.qc.ca