

## Article

---

« L'insécurité d'emploi des travailleurs de la construction au Québec – un mythe ou une réalité? »

Jean LeBon

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 30, n° 4, 1975, p. 736-746.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028661ar>

DOI: 10.7202/028661ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

## L'INSÉCURITÉ D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION : UN MYTHE OU UNE RÉALITÉ ?

Jean LEBON

Depuis la première négociation provinciale en 1969, les syndicats et principalement la CSN ont fait un cheval de bataille au sujet de l'insécurité d'emploi des travailleurs de la construction. Il est bon, à ce point-ci des discussions relatives à l'industrie de la construction, de se pencher sur ce sujet afin de l'analyser en profondeur et déterminer s'il s'agit là d'un véritable problème pour l'ensemble des travailleurs de ce secteur, ou d'un simple effet des rivalités inter-syndicales.

Pour se situer dans le débat, il est nécessaire de faire un bref historique à partir de 1968, soit l'adoption de la fameuse loi 290 régissant les relations du travail dans la construction.

Comme tous le savent, cette loi a été négociée entre d'une part, le gouvernement qui voulait mettre un terme aux batailles inter-syndicales, et d'autre part, la CSN, la FTQ et les cinq associations patronales dites représentatives. Une seule de ces sept parties s'objecta au principe même de la loi 290 et c'était la CSN parce que cette négociation sectorielle risquait de lui faire perdre des membres au profit de la FTQ-Construction. Cette dernière avait déjà un pied dans les fiefs régionaux de la CSN par l'entremise des grands constructeurs qui n'embauchaient que des gars de la FTQ pour les raisons suivantes :

- 1) Bon nombre des ouvriers étaient importés de Montréal pour leur spécialisation et étaient déjà d'affiliation FTQ.
- 2) Les bureaux de placement FTQ étaient d'une « efficacité » fort rentable pour l'entreprise.
- 3) Certaines grandes entreprises avaient des ententes signées avec les syndicats internationaux (américains) où elles s'étaient engagées à n'embaucher que des travailleurs affiliés à la FTQ.

Compte tenu de ces données et devant l'inévitable adoption de la loi 290, la CSN demande et obtient une disposition dans la loi prévoyant l'étude de la mise sur pied d'un système de sécurité d'emploi des travailleurs de la construction. Basée sur ce principe que mêmes les parties patronales ne contestèrent pas, la CSN espérait mettre un frein à l'élan de la FTQ dans son recrutement en province où seule cette dernière

---

\* Jean LEBON, ingénieur, conseiller en relations industrielles.

centrale avait des bureaux de placement pour les travailleurs, même si la majorité de ceux-ci étaient d'allégeance CSN.

En d'autres termes, la sécurité d'emploi pour une bonne partie des travailleurs, était assurée par un système de placement qui appartenait à la FTQ, d'où la nécessité pour la CSN de lui enlever ce rôle et d'exiger qu'il soit confié à l'Etat.

C'est à ce point-ci qu'a commencé ce long débat.

Pendant les négociations de 1969 et 1970, étant donné que rien n'avait été réglé par le comité prévu par la loi, la CSN en fait une exigence dans la convention collective en prêchant une « sécurité d'emploi pour tous sans tenir compte de l'allégeance syndicale ». C'est alors que les parties mandatent le Juge Allan B. Gold pour trancher la question, accompagné d'assesseurs patronaux et syndicaux (Marcel Pepin, Louis Laberge, Paul Curzy (patronat) et moi-même). Etant donné la mésentente, le Juge Gold va un peu plus loin que Salomon et tranche le bébé en deux sachant à l'avance qu'il n'était pas viable. C'est alors qu'une foule d'arrêtés en conseil se succèdent (2711, 4119, 3297, etc.) sans résultats concrets pour aboutir simplement au contrôle quantitatif de la main-d'oeuvre par l'émission de permis de travail aux ouvriers.

Somme toute, la CSN a perdu la bataille et la FTQ-Construction est laissée à elle-même dans le placement, d'où les pires abus (dévoilés à la Commission Cliche), résultat d'une situation où elle détient des pouvoirs excessifs tant sur les travailleurs que sur les employeurs.

Indépendamment de ces considérations historiques, analysons maintenant la situation actuelle du travailleur professionnel de la construction.

Bien que les chiffres soient toujours de nature aride, il est nécessaire de les analyser pour obtenir un jugement rationnel. Le document intitulé *Analyse des Caractéristiques de la Population active de la construction en 1973* publié par la Commission de l'Industrie de la Construction en août 1974, servira de base à cette analyse et tous les tableaux présentés ici en sont extraits.

Tout d'abord, soulignons que les chiffres utilisés sont ceux de l'année 1973 et seront considérablement plus élevés en 1975 si l'on tient compte, depuis ce temps, des différentes augmentations salariales et du volume accru de la construction.

Selon la CIC, le revenu annuel moyen des 144,000 « travailleurs » de la construction en 1973, était de \$5,409.00. A priori, cette moyenne salariale est manifestement scandaleuse et porte à donner raison aux fervents batailleurs pour une meilleure sécurité d'emploi de cet important groupe d'ouvriers du Québec. Cependant, avant de tirer des con-

clusions hâtives, il serait plus sage de disséquer à fond toutes les données disponibles afin d'obtenir une vue objective de la situation.

Tout d'abord, il est nécessaire de déterminer qui sont les véritables travailleurs de la construction, i.e. ceux qui gagnent leur vie principalement ou exclusivement dans cette industrie. Les travailleurs sont départis comme suit :

**TABLEAU 1**

**Travailleurs dans l'industrie de la construction : 1973**

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Ouvriers non-qualifiés	67,350	46.7
Apprentis	18,271	12.6
Ouvriers qualifiés	58,694	40.7
<b>TOTAL</b>	<b>144,315</b>	<b>100.0</b>

*Source* : CIC, page 32

**LES SALARIÉS NON-QUALIFIÉS**

Au niveau des salariés non-qualifiés qui représentent quand même 46.7% de tous les travailleurs, près de la moitié d'entre eux n'ont pas effectué 500 heures de travail dans une année, et 6% seulement ont fait 2,000 heures. Ceci n'est pas surprenant si l'on songe au nombre d'étudiants, de cultivateurs et d'hommes à tout faire qui se servent de l'industrie de la construction pour obtenir un revenu d'appoint. De plus, le marché de cette main-d'oeuvre est presque strictement local et tout système centralisé de placement (d'ailleurs essayé par le Gouvernement puis aboli) n'est pas applicable.

Le fait que 75% de ces manoeuvres n'aient, en 1973, travaillé que pour un seul employeur, dénote encore là que la grande majorité d'entre eux ne sont que des « passants » dans l'industrie. Remarquons que malgré la basse moyenne des salaires de ces ouvriers non-qualifiés (\$4,-220.00 annuellement), ceux qui se sont déplacés (1.7%) et travaillé dans trois régions et plus, ont quand même fait un salaire moyen de \$8,923.00.

Si l'on analyse maintenant le roulement de ce groupe, l'on constate que des 47,122 qui ont quitté l'industrie en 1972-73, 35,045 d'entre eux étaient des ouvriers non-qualifiés, soit 75% du total des abandons.

Pendant la même période, 49,489 nouveaux individus non-qualifiés « s'essayaient » dans la construction pour combler les départs. Pis encore, pour l'année 1973, la situation, compte tenu des permis de travail, est encore plus nette par rapport à 1972. En effet, des 19,279 ouvriers qui

ont quitté la construction et qui étaient des nouveaux arrivants en 1972, 14,858 étaient des ouvriers non-qualifiés, soit près de 80% du total des travailleurs ayant abandonné l'industrie de la construction en 1973 par rapport à 1972.

En résumé, les tableaux suivants sont éloquentes de la situation réelle :

**TABLEAU 2**

**Répartition numérique et en % des ouvriers non-qualifiés  
selon les régions de travail et les gains**

<i>Région de domicile exclusivement</i>	<i>Autres régions</i>			<i>Total</i>	
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3 et 4</i>		
39,624	9,235	2,170	1,143	67,350	Nombre
58.8	13.7	3.2	1.7	100	Pourcentage
\$3,724	\$5,632	\$7,294	\$8,910	\$4,220	Gains moyens

Source : CIC, page 53

**TABLEAU 3**

**Roulement des ouvriers non-qualifiés  
par rapport au total des salariés**

	<i>Non-qualifiés</i>	<i>Total</i>	<i>Pourcentage</i>
Nombre en 1971	64,703	131,651	49%
Départs en 1972	24,593	30,861	79%
Départs en 1973	<u>10,452</u>	<u>16,261</u>	64%
<b>TOTAL</b>	<b>35,045</b>	<b>47,122</b>	<b>74%</b>
Salariés depuis 1971	29,658	84,529	35%
Nouveaux en 1972	26,325	42,411	62%
Nouveaux en 1973	<u>23,164</u>	<u>31,644</u>	73%
<b>TOTAL</b>	<b>49,489</b>	<b>74,055</b>	<b>66%</b>

Source : CIC, page 83

Tous ces chiffres démontrent que généralement, l'ouvrier non-qualifié n'est pas un permanent de l'industrie de la construction et ne doit pas être retenu ni dans le calcul des revenus moyens des « gars » de la construction, ni dans un système de sécurité d'emploi qui ne serait même pas voulu de la grande majorité de ces 67,000 citoyens qui viennent faire quelques heures dans la construction « pour se faire quelques piastres » et en sortir aussitôt.

Faudrait-il revaloriser ces emplois? Peut-être, mais comment, si l'on retient qu'ils ne nécessitent aucune qualification ou entraînement, que les chantiers ne durent qu'un temps et que la flexibilité actuelle sert une foule d'individus dont les étudiants par exemple et l'industrie elle-même.

#### LES APPRENTIS

L'apprentissage par définition est, selon le Larousse, « de faire apprendre un métier ». Peut-on considérer ces 18,271 personnes comme de véritables travailleurs de la construction? Bien que les données de la CIC soient nettement incomplètes, les chiffres suivants sont quand même éloquentes :

- a) Près de 60% d'entre eux ne terminent pas leur entraînement (de 2 à 4 ans).
- b) 32% ne font pas 500 heures de travail annuellement et 56.5% ne font pas 1,000 heures.
- c) Leur salaire annuel moyen est de \$4,209.00.

Peut-on songer sécurité d'emploi lorsqu'il s'agit de formation au travail et qu'il existe un si haut taux d'abandon?

**TABLEAU 4**

#### Répartition des apprentis selon le nombre d'heures travaillées

	<i>Moins de 500</i>	<i>500 à 1,000</i>	<i>1,000 à 1,500</i>	<i>1,500 à 2,000</i>	<i>2,000 et plus</i>	<i>Total</i>
Nombre	5,804	4,503	3,756	3,610	588	12,261
Pourcentage	31.8	24.7	20.6	19.8	3.2	100
% cumulatif	—	56.5	77.1	96.9	100	—

Source : CIC, page 38

Au niveau des revenus, les apprentis se comportent sensiblement de la même façon que les ouvriers non-qualifiés. Analysons au Tableau # 5 leur situation relative.

TABLEAU 5

## Répartition selon les revenus

	0 à \$2,000	\$2,000 à \$4,000	\$4,000 à \$6,000	\$6,000 à \$8,000	\$8,000 à \$10,000	\$10,000 à \$12,000	\$12,000 et plus	Pourcentage des gains totaux
<i>Identification</i>	%	%	%	%	%	%	%	%
Salariés qualifiés	14.5	12.3	13.7	15.2	17.7	16.4	10.4	40.7
Salariés non-qualifiés	40.6	17.5	12.5	10.5	9.2	5.4	4.3	46.7
Apprentis	30.6	22.4	18.9	15.8	8.6	2.2	1.4	12.6

Source : CIC, page 45

On remarque, chez les apprentis, que 53% d'entre eux n'ont pas \$4,000.00 de revenu annuel. Parallèlement, chez les ouvriers non-qualifiés, ce pourcentage est de 58.1% tandis qu'il n'est que de 26.8% chez les ouvriers qualifiés.

Ces chiffres démontrent que bon nombre d'ouvriers se servent de l'apprentissage comme essai dans la construction et que de les considérer comme professionnels de l'industrie est pour le moins exagéré, et fausse la moyenne des données. Il faut aussi mentionner qu'un certain nombre d'entre eux sont victimes du système (ou de l'absence de système) ce qui fait en sorte qu'ils sont à la merci de l'employeur pour compléter leur apprentissage. Il est évident qu'à rendement égal, un employeur préférera embaucher un apprenti de première année qu'un de quatrième à cause des coûts moindres.

Il n'est pas question ici de minimiser l'importance de l'apprentissage dans la construction, mais seulement de souligner comment, avec des chiffres non pondérés, on peut faire une fausse image de la réalité.

Notons en passant que faute de contrôle sur l'apprentissage, la formation d'un individu risque fort d'être plus longue que théoriquement établi. En effet, lorsque l'on sait qu'il faut généralement quatre périodes de 2,000 heures pour arriver à la qualification, et que seulement 3.2% des apprentis effectuent annuellement une période, il est à se demander combien d'années prendra la moyenne de ces individus pour acquérir la formation désirée.

## LES OUVRIERS QUALIFIÉS

Ayant éliminé les ouvriers non-qualifiés et les apprentis de nos calculs, il reste à analyser maintenant les données concernant le groupe des 58,694 individus qui sont les ouvriers qualifiés. Il me semble évident que c'est surtout à ce bassin de main-d'oeuvre que pourrait s'appliquer

un système de sécurité de revenus puisqu'ils constituent « les véritables travailleurs de la construction ». Mais avant de songer à élaborer un tel système, il faudrait se demander s'il y a vraiment un malaise général à corriger.

Tout d'abord, mentionnons que les revenus des travailleurs varient selon deux dimensions, à savoir d'une façon saisonnière et annuelle. Cette dernière variation est évidemment dûe à la conjoncture économique et ne peut être corrigée que par une meilleure planification d'octroi de contrat aux entrepreneurs. Quant à la variation saisonnière, elle est née de la situation climatique du Québec et seules les nouvelles technologies de construction peuvent l'amoinrir.

Basée sur une moyenne mensuelle d'emploi, l'indice de variation saisonnière annuelle varie comme suit :

**TABLEAU 6**

**Indice de variation d'emploi saisonnière**

Salariés qualifiés	26.6%
Apprentis	46.1%
Salariés non-qualifiés	49.9%
Moyenne	37.8%

Source : CIC, page 32

On remarque encore ici que le comportement des apprentis et des non-qualifiés est sensiblement identique, et que le groupe des salariés qualifiés subit moins les effets des saisons. En d'autres termes, la moyenne mensuelle du nombre d'emplois selon chaque catégorie est la suivante :

**TABLEAU 7**

**Moyenne mensuelle du nombre d'emplois chez les travailleurs de la construction, selon chaque catégorie de travailleurs**

	<i>Moyenne</i> <sup>1</sup>	<i>Total</i> <sup>2</sup>	<i>Pourcentage</i>
Salariés qualifiés	41,971	58,694	72%
Apprentis	10,669	18,261	58%
Salariés non-qualifiés	32,582	67,350	50%
<b>TOTAL</b>	<b>85,221</b>	<b>144,305</b>	<b>59%</b>

Source : CIC, page 32

<sup>1</sup> Moyenne mensuelle d'individus en emploi.

<sup>2</sup> Nombre total d'individus employés au cours de l'année.

Ce tableau a fait dire à certains que 85,000 travailleurs étaient suffisants pour remplir les besoins de la construction. Cette affirmation est absolument théorique puisqu'elle ne tient pas compte, pour le moins, des faits suivants :

- 1) Près de 100,000 emplois existaient en septembre de la même année.
- 2) Les salariés ne sont pas tous de compétence égale même à l'intérieur d'un métier donné.
- 3) Certains ouvriers refusent de changer de région, de domicile, là où le travail se trouve.
- 4) Le roulement des ouvriers non-qualifiés laisse à penser que bon nombre d'entre eux ne désirent pas être contingentés.

Au niveau des heures travaillées, les ouvriers qualifiés sont les plus choyés, bien que les tableaux démontrent à priori certaines anomalies pour 37.2% qui n'ont pas effectué 1,000 heures en douze mois.

**TABLEAU 8**

**Répartition numérique et procentage des ouvriers qualifiés  
selon les heures travaillées**

	<i>Heures travaillées</i>				
	<i>Moins de 500</i>	<i>500 à 1,000</i>	<i>1,000 à 1,500</i>	<i>1,500 à 2,000</i>	<i>2,000 et plus</i>
Nombre	10,724	11,608	13,115	18,575	5,212
Pourcentage	18.3	18.9	22.3	31.6	8.9
% cumulatif	—	37.2	59.5	91.1	100.0
% cumulatif inverse	100.0	81.7	62.8	40.5	—

Source : CIC, page 38

La même chose pourrait être dite en analysant le niveau des revenus puisque 26.8% d'entre eux n'ont pas fait théoriquement plus de \$4,000.00.

TABLEAU 9

**Répartition numérique et procentuelle des ouvriers qualifiés  
selon le niveau des gains**

	0 à \$2,000	\$2,000 à \$4,000	\$4,000 à \$6,000	\$6,000 à \$8,000	\$8,000 à \$10,000	\$10,000 à \$12,000	\$12,000 et plus	Total	Gains moyens annuels
Nombre	8,474	7,215	8,207	8,931	10,370	9,593	6,080	58,694	\$7,145
Pourcentage	14.5	12.3	13.7	15.2	17.7	16.4	10.4	100.0	
Pourcentage cumulatif	—	26.8	40.5	55.7	73.4	89.8	100.0		
Pourcentage cumulatif inverse	100.0	85.7	73.4	59.7	44.5	26.8	—		

Source : CIC, pages 44 et 45.

Conclure, à la lecture de ces deux derniers tableaux, serait prématuré puisqu'une foule d'autres facteurs n'ont pas encore été étudiés. Entre autres, mentionnons l'âge, la mobilité inter-régionale et inter-employeur, les revenus non déclarés, l'assurance-chômage, le roulement, les vacances payées, etc. . .

En ce qui a trait à l'âge, soulignons que 12,442 ouvriers, ayant moins de vingt ans, ont eu en moyenne un revenu de \$4,913.00 seulement, ce qui peut nous laisser croire qu'il s'agit-là de nouveaux arrivés qui n'ont pas été disponibles pendant douze mois à titre de travailleurs qualifiés. Que dire des individus de plus de 60 ans ? Ont-ils été disponibles pendant toute la période étudiée ? Ils sont au nombre de 4,666 et ont eu un revenu d'environ \$5,000.00.

Les chiffres de la CIC sont incomplets pour répondre à toutes les questions que l'on serait en droit de se poser, mais soulignons quand même qu'une moyenne salariale de \$10,099.00 a été obtenue en 1973 pour les ouvriers qualifiés et apprentis qui ont travaillé dans trois régions et plus.

Quant au roulement, le tableau suivant est explicite :

TABLEAU 10

**Roulement des ouvriers qualifiés — Années 1972-1973**

Départs	7,973
Nouveaux salariés	12,571
Apprentis devenus qualifiés	10,416

Source : CIC, page 83

Puisque tous ces facteurs n'ont pas été retenus dans les calculs des moyennes salariales et autres, il semble évident que le portrait global de la situation qui est projetée à priori, semble faux.

En simplifiant, mais tout en étant conservateur, il est permis de faire certains calculs qui démontrent une toute autre chose que la moyenne salariale de \$5,409.00 pour les professionnels de la construction.

En effet, on réalise que selon les données, 20% des salariés qualifiés n'ont pas travaillé 500 heures. Cependant, on a vu que ces quelque 10,000 individus peuvent facilement être les nouveaux arrivés au cours ou à la fin de l'année (4,500) et les apprentis devenus qualifiés (5,000) pendant la même période, sans compter les personnes non-disponibles telles les ouvriers âgés. En éliminant ce premier 20% des salariés, on porte le salaire moyen à \$8,700.00, et compte tenu du fait que les employés travaillent en moyenne 31 semaines, on doit ajouter les prestations d'assurance-chômage de \$2,580.00. De plus, une prestation de vacances, prévue au décret, de \$640.00, doit aussi être ajoutée pour en arriver à un total de près de \$12,000.00. Notons qu'il ne s'agit là que d'une moyenne et que de plus, elle ne tient pas compte des revenus non déclarés que se font la majorité des ouvriers de la construction « en bricolant ».

Somme toute, ce groupe de salariés qualifiés que l'on peut évaluer à près de 50,000 individus, ont obtenu en moyenne plus de \$12,000.00 de revenus en 1973. Le nombre imposant d'ouvriers dans ce groupe, et leur stabilité dans l'industrie, nous font conclure qu'il est la pierre angulaire de ce secteur et doit être traité comme tel. Le dernier tableau est d'ailleurs fort révélateur.

Cette stabilité relative est d'autant plus évidente lorsque l'on réalise que les abandons des non-qualifiés en 1973, comptent pour 71% des abandons de toute l'industrie.

**TABLEAU 11**

**Abandons d'emploi en pourcentage selon la catégorie**

**de travailleurs : 1972-1973**

	<i>Abandons</i>	<i>Indice de variation d'emploi Écart (max.-min.)</i>
Salariés qualifiés**	11%	26.6
Apprentis	18%	46.1
Salariés non-qualifiés	38%	49.9

Source : CIC, pages 85 et 32.

\*\* Ce groupe comprend les moins de 500 heures.

## CONCLUSION

Les chiffres ne mentent pas, mais l'interprétation que l'on en fait peut mener à de fausses conclusions. En effet, du salaire moyen d'un gars de la construction à \$5,400.00 à celui d'un véritable travailleur de cette industrie à plus de \$12,000.00 en 1973, il y a tout un monde.

Basé sur cette analyse, on peut conclure que généralement la sécurité de revenus d'un professionnel de la construction est donc une chose acquise et que, malgré qu'il faille la maintenir, il serait inutile de créer un système complexe de pseudo-sécurité d'emploi qui, dans les faits, n'aurait comme conséquence que de nuire à l'initiative individuelle de ces travailleurs sans en augmenter leur bien-être.

Par contre, une certaine attention devrait être portée à l'endroit d'autres groupes (nombre indéterminé) de « vrais travailleurs de la construction », tels les journaliers permanents, les apprentis de dernière année de formation et les ouvriers qualifiés qui se situent entre 500 et 1,000 heures de travail. Une étude plus poussée du milieu et de ces trois catégories de travailleurs permettrait peut-être d'établir pour eux un système leur garantissant un revenu adéquat sans pour cela pénaliser le groupe majoritaire des professionnels dont nous avons traité précédemment.

Il me semble juste de dire que les bureaux de placement jouent un rôle certain dans cette sécurité de revenus des travailleurs et qu'il est bon que ce service soit maintenu. Cependant, pour éviter que se répètent des batailles de sécurité syndicale en se servant du mythe de l'insécurité générale d'emploi, il est nécessaire que le placement des travailleurs soit confié à un organisme neutre comme le recommandait d'ailleurs la Commission Cliche.

### **COLLECTION RELATIONS DU TRAVAIL**

#### **The Evolution of Bargaining Power in the Province of Québec Public Sector 1964 - 1972**

Jean BOIVIN

département des relations industrielles  
Université Laval

Un volume 8½ x 11 359 pages  
A Book 8½ x 11 359 pages.

**LES PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL**  
Cité Universitaire, Québec, P.O. Canada  
G1K 7R4