

Il n'y a pas de réglementation obligeant une société de construction non résidente à utiliser des matériaux de construction locaux. Toutefois, de fortes pressions des syndicats et des conditions explicites dans les contrats imposent d'embaucher au moins 80 p. 100 de main-d'œuvre locale.

Asea Brown Boveri (ABB) d'Ottawa a entrepris un projet avec la CFE qui supposait des travaux de construction. Ces travaux ont été confiés à un sous-traitant local qui a fourni une main-d'œuvre syndiquée. ABB avait calculé la date de livraison prévue à la CFE en comptant une semaine de travail de sept jours. L'entreprise s'est toutefois aperçue que le taux d'absentéisme atteignait 50 p. 100 le dimanche, indépendamment de l'entente passée avec le sous-traitant. À l'avenir, l'entreprise, quand elle répondra à des appels d'offres, prévoira une semaine de travail de six jours.

TABLEAU 9.1
Taux de rémunération

Catégorie de travail	Salaire quotidien minimum (\$ U.S.)
Maçon	6,99
Charpentier de gros œuvres	6,49
Plâtrier	6,46
Métallurgiste	6,70
Électricien	6,80
Plombier	6,70
Soudeur	6,90
Opérateur	7,35

Source : Centre de promotion pour la construction et le logement (CIHAC)

LA LOI MEXICAINE SUR LE TRAVAIL

Les lois mexicaines concernant le travail prévoient un système très complexe de protection des travailleurs. Le code du travail fixe les directives pour les conventions collectives, les mises à pied, la rémunération, les heures maximum de travail, les vacances, les avantages en logement, le partage des profits, le droit de grève et la sécurité sociale. Toute entreprise étrangère embauchant directement des citoyens mexicains est soumise à cette réglementation. Les employeurs sont tenus par la loi de payer les avantages sociaux suivants au nom de leurs employés :

- la sécurité sociale (soins de la santé) qui peut atteindre 21,9 p. 100 de la paye;
- des vacances annuelles correspondant à au moins six jours de travail à payer à 125 p. 100 du salaire;
- une prime annuelle d'au moins 15 jours de salaire;
- un partage des profits égal à 10 p. 100 des gains après impôt devra être réparti entre les employés; et
- des cotisations au programme de logement de travailleurs (INFONAVI) égales à 5 p. 100 de la paye.

Il est courant de trouver d'autres avantages non prévus par la législation pour les travailleurs de la construction. On pense en particulier au transport sur le lieu de travail, à la fourniture des repas et à l'hébergement temporaire. Les avantages sociaux peuvent donc représenter des montants importants par rapport au total de la liste de paye. La législation mexicaine en matière de travail est très stricte pour la mise à pied des employés. Il est important dans ce domaine d'obtenir des avis bien informés quand on envisage de participer à un projet faisant appel à du travail temporaire ou à durée variable.

