CONSTRUIRE

LE MAGAZINE DE LA CONSTRUCTION

VOL. 38 N° 4
ÉDITION SPÉCIALE MAIN-D'ŒUVRE • 2023

LES FUTURS VISAGES DE LA CONSTRUCTION

Photographe commercial

AVEC VOUS DEPUIS 35 ANS

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Formation continue obligatoire : vous avez jusqu'au 31 mars 2024 pour déclarer vos heures.

Afin de **maintenir** votre statut de répondant en exécution des travaux de construction et de ne pas **perdre** vos qualifications, vous devez suivre vos formations et les déclarer avant la date limite.

Vous avez jusqu'au 31 mars 2024 pour déposer vos attestations dans **l'outil en ligne Mon dossier de formation continue** sur le site Web de la Régie du bâtiment du Québec.

Sans cela, vous risquez de perdre vos qualifications, et donc le droit d'agir à titre de répondant pour les sous-catégories pour lesquelles l'obligation n'est pas respectée.

Vous avez de la difficulté à trouver vos formations ou à déclarer vos heures ? Visitez le **www.rbq.gouv.qc.ca/formation-continue**.

Le temps file, gardez le niveau !

Régie du bâtiment
Québec

CONSTRUIRE

LE MAGAZINE DE LA CONSTRUCTION

Éditrice //
Sonia Brossard

Rédacteur en chef //
Jean-Maxime Bourgoin

Coordination • Révision //
Suzanne Le Comte

Coordination de l'infographie //
Catherine Boivin

Graphistes //
Emmanuelle Rancourt
Karianna Sanchez

Impression et préparation postale //
TC • Imprimeries Transcontinental

Tirage //
28 493 exemplaires, édition hiver 2023

Fréquence de parution // Quatre fois l'an

Les textes et illustrations de CONSTRUIRE ne peuvent être reproduits sans l'autorisation de l'éditrice. Toute reproduction doit mentionner le nom de la publication ainsi que le volume et le numéro.

Les opinions exprimées dans CONSTRUIRE ne reflètent pas nécessairement celles de l'ACQ. Les images et photographies dans la présente publication ne sont fournies qu'à des fins d'information. Pour en savoir plus : acqconstruire.com/archives

Dépôt légal //
Bibliothèque et Archives nationales du Québec • ISSN 0833-0239

Imprimé au Canada

Changement d'adresse : par courriel // magazineconstruire@acq.org

Ventes publicitaires //
Mélanie Crouzatier, CPS Média
450 227-8414, poste 304 • mcrouzatier@cpsmedia.ca

Erratum : Une erreur s'est glissée dans l'édito et la chronique Économie du dernier numéro du magazine Construire. Il aurait fallu lire 1 G$ au lieu de 2,8 et 3 G$ en ce qui concerne l'augmentation du PIB au Québec.

Sommaire

ÉDITION SPÉCIALE MAIN-D'ŒUVRE • 2023

INSTITUTIONNEL / COMMERCIAL / INDUSTRIEL ET RÉSIDENTIEL

Éditorial 4

Mot des ministres 6

Dossier jeunes 12

Les jeunes font partie de la solution ! Construction Richard Champagne l'a compris 16

Le rêve de William, 17 ans : devenir frigoriste 17

Outils pour embaucher des jeunes 18

Innovation 19

Dossier femmes 22

Toiture Québec : les femmes au cœur du changement 27

Geneviève Hélie : imbattable aux commandes des grues 28

Outils pour embaucher des femmes 30

Dossier communautés culturelles 32

Miskhau : donner un sentiment de fierté à ses travailleurs 36

De la Tunisie au Québec, la construction, un rêve qui devient réalité 37

Outils pour embaucher des personnes des communautés culturelles 38

Dossier travailleurs étrangers 42

Outils pour embaucher des travailleurs étrangers 47

Modernisation de la loi R-20 48

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

L'Association de la construction du Québec publie CONSTRUIRE, le magazine référence de l'industrie de la construction, dans le but de livrer l'actualité et une variété de contenus abordant les différents aspects de la construction au Québec, aux intervenants des secteurs institutionnel, commercial, industriel et résidentiel.

L'ACQ Résidentiel, filiale officielle du secteur résidentiel de l'Association de la construction du Québec, offre depuis plus de 25 ans des produits de garantie et des services spécialisés sur les bâtiments résidentiels.

ACQCONSTRUIRE.COM
portail de la construction

Pénurie de main-d'œuvre : un outil pour vous aider à y faire face

On ne peut surestimer l'impact de la pénurie de main-d'œuvre, un obstacle non seulement au développement de notre industrie, mais également à la croissance de tout le Québec.

Au cours du 3e trimestre de 2023, la situation s'est avérée critique avec plus de 12 000 postes vacants, bien que cela représente une légère amélioration par rapport aux 17 000 postes vacants enregistrés l'année précédente.

Ce défi persistant entrave non seulement l'avancement de l'industrie de la construction, mais met également en danger le progrès global du Québec, en particulier avec plus de 150 milliards de projets inscrits au Plan québécois des infrastructures et les besoins accrus liés au plan d'action d'Hydro-Québec nécessitant plus de 35 000 travailleurs de la construction. La nécessité de construire de nouvelles unités d'habitation dans toutes les régions du Québec renforce davantage notre besoin de main-d'œuvre.

Cette édition spéciale de Construire se présente comme un outil essentiel pour les entrepreneurs en construction. Son objectif est de fournir des solutions concrètes pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre généralisée dans tous les secteurs économiques du Québec.

À travers ces pages, nous aspirons à vous offrir une multitude de pistes pour rendre votre entreprise plus attractive pour les travailleurs et diversifier votre main-d'œuvre. Structuré en quatre sections axées sur les jeunes, les femmes, les travailleurs des communautés culturelles, ainsi que les travailleurs étrangers, ce magazine offre des statistiques, des informations pertinentes, des portraits inspirants de travailleurs et d'entreprises engagées dans ces démarches inclusives. En outre, chaque section met en avant des programmes, tant provinciaux que fédéraux, à la disposition des entrepreneurs pour faciliter ces recrutements diversifiés.

Dans le contexte actuel, la modernisation de notre industrie devient une nécessité cruciale. Notre retard de productivité de près de 10 % par rapport à l'Ontario souligne l'urgence d'agir. Une partie significative de cet écart s'explique par la lourdeur réglementaire et administrative, notamment le cloisonnement des métiers et les restrictions de mobilité entre les régions.

Repenser nos méthodes de travail et adopter des pratiques plus efficientes est incontournable. La modernisation va au-delà de l'intégration de nouvelles technologies : elle implique également de libérer le potentiel de nos travailleurs, de faciliter la mobilité régionale et d'encourager les meilleures pratiques.

La flexibilité dans l'exercice des métiers, la formation continue et la démocratisation des outils technologiques peuvent contribuer à accroître la productivité et à rendre notre secteur plus attractif pour de nouveaux talents.

La mobilité des travailleurs entre les régions est un élément clé dans cette transformation. En assouplissant les contraintes réglementaires, nous pouvons favoriser une répartition plus équitable de la main-d'œuvre sur le territoire québécois, répondant ainsi plus efficacement aux besoins des chantiers et réduisant les délais et les coûts associés.

En conclusion, la pénurie de main-d'œuvre dans la construction au Québec est un défi complexe, mais elle représente aussi une opportunité de repenser et de moderniser notre industrie. En travaillant de concert avec toutes les parties prenantes de l'industrie, en adoptant des pratiques novatrices et en levant les obstacles réglementaires, nous pourrons surmonter ces défis et assurer un avenir prospère pour la construction au Québec. Dans cet optique, cette édition spéciale de Construire se veut une ressource inestimable pour guider notre secteur vers des horizons plus prometteurs. //

Jean-François Arbour, ing.
Président de l'Association
de la construction du Québec

Actualités CONSTRUCTION

Restez informés
des nouvelles de l'industrie.

Nouvel épisode chaque mois

acq.org/balado

ACQ
ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Écouter sur Apple Podcasts

Écouter sur Google Podcasts

Écouter sur Spotify

Mot des MINISTRES

CHRISTINE FRÉCHETTE
Ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

BERNARD DRAINVILLE
Ministre de l'Éducation et ministre responsable de la région de la Chaudière-Appalaches

KATERI CHAMPAGNE JOURDAIN
Ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord

JEAN BOULET
Ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie et de la région du Nord-du-Québec

L'industrie de la construction est importante et essentielle au Québec. Pièce maîtresse de plusieurs activités essentielles comme celles liées à l'éducation, à la santé ou au logement, elle génère des retombées économiques importantes, en plus de permettre à plusieurs travailleuses et travailleurs de toutes les régions du Québec d'avoir un bon salaire.

Pour que la population puisse bénéficier d'infrastructures qui répondent à ses besoins, notre gouvernement a lancé l'Opération main-d'œuvre, en 2021, ainsi qu'un grand chantier de modernisation de l'industrie. Des mesures ont ainsi été instaurées au cours des dernières années et nous continuerons d'investir des sommes pour que des personnes puissent rapidement travailler, tout en s'assurant que cette industrie conserve la compétence qui fait sa réputation.

En 2021, des modifications ont été apportées au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* et au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* afin d'assouplir des règles. Ces modifications ont permis à la Commission de la construction du Québec de mettre en place une série d'initiatives pour faciliter l'entrée dans le milieu. Ces initiatives visent notamment à donner accès plus rapidement à l'examen pour devenir compagnon, à délivrer des certificats de compétence-occupation à certains diplômés et à permettre aux apprentis d'effectuer les « tâches résiduaires » liées à leur métier.

De plus, un certificat de compétence d'apprenti temporaire est maintenant délivré à un étudiant inscrit à une formation menant à un métier de la construction qui présente une lettre d'un employeur qui y indique vouloir l'engager. À elle seule, cette mesure a permis à plus de 3 500 étudiants de travailler sur les chantiers au cours des étés 2021 et 2022. Inciter les jeunes à se tourner vers les métiers de la construction passe notamment par la valorisation de la formation professionnelle. C'est pourquoi notre gouvernement a investi plus de 335 millions de dollars pour la moderniser et pour mieux outiller les élèves. Nous souhaitons ainsi favoriser leur réussite éducative et, ainsi, permettre à l'industrie de compter sur une main-d'œuvre compétente.

Le développement des compétences a par ailleurs un impact important sur la productivité du secteur de la construction. Il permet aux personnes de bien exercer leur métier, d'être prêtes à acquérir de nouvelles connaissances, notamment pour utiliser de nouveaux outils informatiques et numériques, et de s'adapter aux changements. Une meilleure formation des superviseurs et des gestionnaires peut, quant à elle, améliorer la planification des projets.

Grâce aux activités de perfectionnement offertes par la Commission de la construction du Québec, il y a en moyenne 21 000 personnes qui se perfectionnent annuellement, et ce, depuis cinq ans. Cela contribue à faire de l'industrie de la construction une industrie encore plus efficace.

Beaucoup de travail a aussi été fait ces dernières années pour que les chantiers de construction deviennent des milieux plus inclusifs. Les entreprises ont tout à gagner à engager encore plus de femmes, de personnes formées à l'étranger, de personnes issues des communautés culturelles ou encore de membres des Premières Nations et des Inuits.

Les portes des chantiers s'ouvrent et notre gouvernement est convaincu que les employeurs continueront de favoriser l'intégration professionnelle d'une diversité de travailleuses et de travailleurs parce que tous les talents doivent être mobilisés. Pour accroître la présence des personnes sous-représentées sur les chantiers et inciter ces personnes à rester dans l'industrie, il faut faire en sorte que cette dernière évolue et devienne plus diversifiée et plus inclusive.

Des initiatives comme la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité des femmes ont permis d'augmenter considérablement le nombre de travailleuses. En 2022,

elles représentaient 3,65 % de la main-d'œuvre. Il s'agit d'une hausse notable comparativement au 1,30 % qu'elles représentaient en 2015. Un plan pour favoriser l'inclusion des membres des Premières Nations et des Inuits devrait être déployé par la Commission de la construction du Québec à compter de cet automne.

C'est aussi par la reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger et le recrutement à l'international que nous pourrons augmenter le nombre de travailleuses et de travailleurs. C'est pourquoi le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration a réalisé en collaboration avec la Commission de la construction du Québec un projet pilote visant le recrutement à l'international qui inclut un volet lié à la reconnaissance des compétences pour les métiers de la construction.

Dans le cadre de cette initiative, une mission de recrutement appelée *Journées Québec Maroc* a été réalisée en février 2023. Six entreprises ont participé au projet et près de 80 candidats ayant une expérience de travail pertinente ont été sélectionnés à la suite des entrevues d'embauche. Les métiers suivants sont concernés : tuyauteur, électricien, chaudronnier, monteur-assembleur, plâtrier, mécanicien de chantier industriel, charpentier-menuisier et mécanicien d'équipement lourd. Une mission de recrutement sera réalisée au Mexique cet automne et d'autres seront réalisées plus tard, notamment en Tunisie et en Colombie.

Recruter de nouvelles personnes pour augmenter notre bassin de main-d'œuvre est une solution évidente – bien que complexe – pour contrer la pénurie de personnel. Dans le contexte actuel, nous devons aussi repenser globalement ce qui peut permettre d'améliorer la productivité de ce secteur d'activité névralgique pour le Québec.

Assouplir l'organisation du travail et, par le fait même, maximiser la polyvalence des travailleuses et travailleurs permettra d'améliorer la productivité de l'industrie de la construction. Des solutions existent et, en tête de liste, se trouve la formation accélérée. Notre gouvernement continuera donc d'agir en concertation avec les acteurs du milieu pour faire de la construction une industrie plus productive, toujours fière de bâtir le Québec d'aujourd'hui et de demain.

JEAN BOULET
Ministre du Travail et ministre responsable de la région de la Mauricie et de la région du Nord-du-Québec

KATERI CHAMPAGNE JOURDAIN
Ministre de l'Emploi et ministre responsable de la région de la Côte-Nord

BERNARD DRAINVILLE
Ministre de l'Éducation et ministre responsable de la région de la Chaudière-Appalaches

CHRISTINE FRÉCHETTE
Ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

VOUS RECHERCHEZ DES APPRENTIS?

Jusqu'à 20 000 $* offerts dès maintenant pour vous aider!

Les petites et moyennes entreprises admissibles peuvent présenter une demande d'aide au Service d'apprentissage du Canada. En plus de la subvention, vous pouvez recruter votre future main-d'œuvre grâce à :

- un accès gratuit aux services de jumelage employeur-apprenti;
- un accès gratuit aux programmes de mentorat; et
- un accès gratuit à de la formation sur la diversité et l'inclusion.

Faites votre demande de subvention à : **RechercheApprentis.com/CAS**

CANADIAN APPRENTICESHIP FORUM / FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE

ABORIGINAL APPRENTICESHIP BOARD OF ONTARIO

Association canadienne de la construction

CONSTRUFORCE CANADA

SKILLPLAN

Recherche apprentis.com

Financé par le gouvernement du Canada par le biais du service d'apprentissage

Canada

*SEO, certaines conditions s'appliquent. Consultez le site Web pour plus de détails.

LES JEUNES ET LE MILIEU DE LA CONSTRUCTION :

COMMENT LES ATTIRER ET LES GARDER À L'EMPLOI ?

SUZANNE LE COMTE
En collaboration avec la Direction des relations du travail

Selon un rapport publié en février 2020 par ConstruForce Canada, 45 300 travailleurs du secteur de la construction prévoient prendre leur retraite d'ici 2029 au Québec, ce qui pourrait occasionner une rareté, voire une pénurie de main-d'œuvre, pour certains métiers.

UNE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE, POUR CERTAINS MÉTIERS

Selon les estimations de cet organisme national spécialisé dans le domaine de la main-d'œuvre, l'industrie de la construction au Québec devra composer avec un manque à gagner de 11 500 travailleurs d'ici 2029.

De plus, depuis 2011, les jeunes de 15 à 24 ans, qui représentent la relève dans l'industrie de la construction, dénotent un manque d'intérêt envers les métiers de la construction, ce qui se traduit par une baisse des inscriptions dans les programmes de formations professionnelles. Ce double effet exerce alors une pression supplémentaire dans une industrie en pleine effervescence qui est déjà aux prises avec un manque criant de main-d'œuvre.

L'Association de la construction du Québec (ACQ) a aussi étudié la situation pour les différents métiers et occupations qui composent l'industrie. Selon cette *Analyse prospective de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*[1], menée par Raymond Chabot Grant Thornton, publiée fin 2019, il faudrait ajouter entre 13 000 et 25 000 travailleurs d'ici 2028 pour conserver l'équilibre dans le marché. La demande est forte pour plusieurs spécialisations particulières, montre aussi la recherche. Si on prend seulement l'exemple des briqueteurs-maçons, il faudrait ajouter quelque 1000 travailleurs d'ici 2028 pour pourvoir aux besoins. Certains métiers spécifiques sont en grand déficit dans certaines régions du Québec, principalement dans la région de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue. Montréal et Québec sont les régions les plus touchées par les déséquilibres pour l'ensemble des métiers.

D'autres métiers souffrent également du manque de diplômés. C'est le cas des mécaniciens d'ascenseurs et des opérateurs de pelles et d'équipement lourd, trop peu nombreux pour répondre à la demande. Si bien que pour ces domaines, on prévoit un déficit entre la demande et la disponibilité des travailleurs d'ici 2028. De plus, l'offre de formation dans certaines régions ou encore pour certains programmes est insuffisante pour répondre à la demande. Par exemple, le DEP opérateur d'équipement lourd/pelles mécaniques est seulement offert dans deux régions.

Nombre de salariés selon le groupe d'âge (2013 à 2022)

GROUPE D'ÂGE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moins de 25 ans	25 377	23 436	20 924	19 395	19 042	19 736	21 076	20 787	24 173	26 057
Part %	15,7	14,8	13,6	12,6	12,1	11,9	12,0	11,7	12,7	13,2
25 à 34 ans	45 686	45 474	45 155	45 872	47 674	51 111	54 620	55 585	59 364	60 604
Part %	28,2	28,8	29,4	29,8	30,3	30,8	31,0	31,2	31,1	30,6
35 à 44 ans	32 873	32 539	32 662	33 855	35 633	38 376	42 143	43 763	47 320	49 647
Part %	20,3	20,6	21,3	22,0	22,6	23,2	23,9	24,6	24,8	25,1

Source CCQ, avril 2023

Autre tendance: certains emplois qui ne sont pas exclusifs au domaine de la construction, comme les électriciens, les charpentiers-menuisiers ou les monteurs de ligne, souffrent d'un manque à gagner.

Les attentes des jeunes travailleurs

En mai 2023, le Conseil du patronat du Québec (CPQ), conjointement avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), dévoilaient conjointement les résultats d'une *Étude sur les distinctions des jeunes travailleurs*[2] fait par la firme de sondage Léger. Selon le sondage, les jeunes travailleurs sont significativement plus nombreux à penser qu'il est important de changer fréquemment d'emploi pour avoir une carrière épanouie et pour continuer d'apprendre **(32 % vs 21 %)**. Les 16 à 24 ans se démarquent également des autres tranches d'âges par l'importance significativement plus élevée qu'ils accordent au fait de travailler pour un employeur engagé **(88 %)**.

Sans surprise, le salaire figure parmi les critères les plus importants dans le choix d'un emploi, peu importe la tranche d'âges. Néanmoins, les 16 à 24 ans lui attribuent une note inférieure **(8,4)** comparativement aux autres tranches d'âges **(9,0)**. Les répondants âgés entre 16 et 34 ans ont dans leur top 3 de critères la proximité de l'emploi avec leur domicile ainsi que la possibilité de faire du télétravail alors que les 35 ans et plus ont plutôt le nombre de jours de vacances et le fait d'avoir un fonds de pension.

Toujours selon ce sondage, la mesure qui incite le plus les jeunes à choisir un emploi est la flexibilité de l'horaire de travail **(64 %)**. À noter qu'il y a également des différences significatives entre les 16 à 24 ans et les 25 à 34 ans. Dans les mesures sélectionnées, les travailleurs de 16 à 24 ans sont significativement moins intéressés par le programme de formation **(47 %)** et ils sont beaucoup plus intéressés par la politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion **(54 %)**. À l'inverse, les 25 à 34 ans sont moins intéressés par cette politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion **(26 %)** et ils sont beaucoup plus intéressé par l'horaire flexible **(95 %)**.

Pour ce qui est des stratégies de rétention en dehors de l'augmentation salariale, les 15-24 ans optent pour de meilleures conditions de travail (charge de travail, santé et sécurité, semaine de 4 jours, etc.) **(20 %)** alors que les 24-35 ans préfèrent avoir de meilleurs avantages sociaux (fonds de pension, assurances, vacances, etc.) **(35 %)**.

Quelques statistiques

88 %	**accordent de l'importance au fait de travailler pour un employeur engagé (16-24 ans)**	**35 %**	**préfèrent avoir de meilleurs avantages sociaux (24-35 ans)**
95 %	**sont beaucoup plus intéressés par l'horaire flexible (25-34 ans)**	**54 %**	**sont beaucoup plus intéressés par la politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (16-24 ans)**
30 %	**des employeurs offrent une plus grande conciliation travail-famille**	**16 %**	**est le taux de conversion que le Boot Camp Construction a généré**

QUE POUVONS-NOUS FAIRE pour attirer les jeunes vers le milieu de la construction ?

1. ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES

Déjà bien implantée dans plusieurs secteurs d'activités depuis 35 ans au Québec, l'Alternance travail-études (ATE) est présente au sein de nombreux programmes d'études en formation professionnelle. En effet, les étudiants au niveau des études professionnelles pourront se voir délivrer un certificat de compétence apprenti non renouvelable de 6 mois. En conséquence, ils ont désormais la possibilité d'expérimenter concrètement la réalité de leurs métiers sur le terrain pour leur permettre de confirmer leurs choix de carrière et les motiver à terminer leur DEP, tout en recevant une rémunération.

2. ASSOUPLIR SES CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon *le sondage sur l'anticipation de l'activité et des difficultés de recrutement des employeurs dans l'industrie de la construction*[3], publié par la CCQ, concernant les stratégies déployées pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, 53 % des répondants ont indiqué qu'ils ont embauché des travailleurs moins expérimentés, **37 %** ont mentionné qu'ils offraient plus de flexibilité dans les horaires de travail tout en respectant les dispositions des conventions collectives et **30 %** offraient une plus grande conciliation travail-famille.

3. BOOT CAMP CONSTRUCTION

L'ACQ a mis sur pied une tournée Boot Camp Construction à l'automne 2022, qui s'est poursuivie au printemps 2023. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la promotion et de la valorisation des métiers de la construction auprès des jeunes et des femmes entre autres. La Tournée Boot Camp Construction ACQ a parcouru le Québec d'octobre 2022 à juin 2023. En seulement un an, plus de 1 000 personnes ont été initiées aux métiers de la construction, en visitant 13 centres de formation professionnelle répartis dans 10 régions du Québec, dont **28 %** étaient des femmes. De plus, cette initiative a généré un taux de conversion encourageant de **16 %**. Cela signifie que sur les 360 participants à l'automne, 58 se sont inscrits à un programme de formation.

4. PAGE JEUNE RELÈVE

En 2022, l'ACQ a créé une page *Jeune Relève* sur le site *acq.org*. Cette page présente une série d'articles *5 choses à savoir sur les métiers de la construction*. De plus, il est possible de consulter les fiches métiers développées par la Direction des relations du travail donnant une foule d'informations.

5. TROUVE TON CHANTIER

Une campagne de valorisation des métiers et de l'industrie de la construction auprès de la relève québécoise a été mise sur pied. En plus de lancer le microsite *trouvetonchantier.ca*, le CPQ a publié des contenus humoristiques sur TikTok où les jeunes pouvaient y découvrir les métiers de la construction et être informés des nombreuses possibilités de faire carrière dans ce secteur.

La campagne s'est aussi associée à Academos afin de jumeler des jeunes avec des mentors qui travaillent déjà dans la construction.

6. CAMPAGNE : *T'ES FAIT POUR ÇA* DE LA CCQ

La CCQ poursuit l'objectif d'innover pour amener les jeunes à choisir une carrière en construction. Outre les mesures d'inclusion mises en place afin de diversifier la main-d'œuvre, la CCQ a lancé un nouveau site : *carriereenconstruction.com*.

Le site ayant comme thème de campagne « T'ES FAIT POUR ÇA » accueille ses visiteurs avec la série « Nés pour bâtir » qui présente 4 jeunes dynamiques auxquels les futurs travailleurs et travailleuses en construction peuvent facilement s'identifier. //

1 Analyse prospective de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (acq.org)

2 Étude sur les distinctions des jeunes travailleurs (cpq.qc.ca)

3 Sondage sur l'anticipation de l'activité et des difficultés de recrutement des employeurs dans l'industrie de la construction (ccq.org)

L'OFFENSIVE FORMATION EN CONSTRUCTION : un blitz pour augmenter la productivité des chantiers

Le 30 octobre dernier, le premier ministre, François Legault, la ministre de l'Emploi, Kateri Champagne Jourdain, le ministre de l'Éducation, Bernard Drainville, et le ministre du Travail, Jean Boulet, ont lancé une offensive de formation en construction visant à former entre 4000 et 5000 personnes additionnelles dans des métiers en forte demande. Cette initiative ponctuelle représente un investissement d'environ 300 M$ et vise à permettre la réalisation de chantiers d'infrastructures et de logements partout au Québec.

Quatre nouvelles formations de courte durée

L'offensive met de l'avant de nouvelles formations de courte durée (attestations d'études professionnelles), allant de quatre à six mois, visant les métiers de charpentier-menuisier ou charpentière-menuisière, d'opérateur ou opératrice de pelles, d'opérateur ou opératrice d'équipement lourd, de ferblantier ou ferblantière ainsi que de frigoriste. Un soutien de 750 $ par semaine sera offert aux étudiants et étudiantes durant leur parcours. Les formations débuteront dès janvier 2024 et la période d'inscription se terminera le 15 décembre prochain.

Un effort supplémentaire pour les programmes d'études de quatre DEP

Par ailleurs, les personnes qui s'inscriront, d'ici le 15 décembre 2023, à un programme menant à un diplôme d'études professionnelles (DEP) pour devenir charpentier-menuisier ou charpentière-menuisière, opérateur ou opératrice de pelles, opérateur ou opératrice d'équipement lourd, ferblantier ou ferblantière ainsi que frigoriste pourraient obtenir une bourse à la diplomation allant jusqu'à 15 000 $. Il en va de même pour celles qui entreprennent ces mêmes formations en novembre et décembre 2023.

Une capacité accrue pour deux DEP

De plus, la capacité d'accueil des DEP Électricité et Plomberie et chauffage sera également augmentée dès janvier. Ceci permettra de former plus de travailleurs et travailleuses pour ces deux métiers, en réduisant les listes d'attente actuelles pour l'accès aux formations.

Pour en savoir plus sur les formations offertes et sur les modalités d'inscription :
Québec.ca/emplois-construction

Pénurie de main-d'œuvre

Découvrez les initiatives dans votre région !

acqconstruire.com

ACQ

Les jeunes font partie de la solution !

Construction Richard Champagne l'a compris

Karine Bernier-Salomon

Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, l'embauche de jeunes dans les entreprises en construction est incontournable.

50 % de l'effectif de Construction Richard Champagne sont des jeunes. Ils se retrouvent à tous les paliers de l'entreprise et même dans la direction.

Comment s'y prend l'entreprise pour attirer et retenir ses jeunes employés ?

« Ma porte est toujours ouverte pour mes employés, nous dit Richard Champagne. S'ils veulent parler à Thierry ou à moi, on se rend disponible rapidement. Et, après avoir écouté leur demande ou leur besoin, on y réfléchit et on donne une suite rapide. Pour nous, c'est très important d'accorder de l'importance à nos employés et d'être à leur écoute. »

Il n'y a pas de recette magique pour attirer et retenir les jeunes employés, selon les résultats d'une étude publiée par le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA). Mais, 2 solutions fortes en ressortent : prioriser la communication et l'ouverture au sein de l'entreprise[1]. Construction Richard Champagne l'a compris et ces 2 priorités font partie de leur ADN depuis belle lurette.

Pour être un employeur de choix pour les jeunes, selon l'entreprise, d'autres facteurs sont tout aussi importants : avoir au sein de l'entreprise une bonne ambiance de travail, veiller à l'amélioration des compétences des employés, leur permettre de se former et s'assurer qu'ils sont bien équipés.

« Travailler dans la construction est déjà complexe, il faut créer du *fun* à l'intérieur de l'entreprise pour que l'employé ait du plaisir à venir travailler », mentionne Thierry-Eliot Villeneuve ing., associé et directeur des opérations.

Comment cela se traduit-il concrètement au sein de l'entreprise : l'entretien d'un esprit de camaraderie à travers diverses activités sociales au cours de l'année, des rassemblements pour souligner les anniversaires des employés, l'organisation de rencontres collaboratives hebdomadaires afin de prendre des nouvelles de chacun, mais aussi de parler des projets en cours, des bons coups et même des choses à améliorer.

Le meilleur moment pour prendre des actions, c'est maintenant.

« Ce n'est pas les plus gros qui mangeront les plus petits. Dans l'industrie de la construction, on dit maintenant que c'est les plus rapides qui mangeront les moins rapides », disent aux entrepreneurs en construction, Richard Champagne, président et directeur général de Construction Richard Champagne et Thierry-Eliot Villeneuve ing., associé et directeur des opérations.

Thierry-Eliot Villeneuve ing., associé et directeur des opérations

Embauché en 2018 alors que Richard Champagne cherchait quelqu'un pour assurer la relève de l'entreprise, Thierry-Eliot Villeneuve est en voie de prendre les rênes complètes de la compagnie dans les prochaines années après un temps d'adaptation pour trouver sa place et apprendre à connaître l'entreprise.

« Depuis son entrée, son apport est considérable au sein de l'entreprise et il ne cesse de l'amener plus loin », souligne Richard Champagne.

En 2 mots, voici ce que dit Richard Champagne aux entrepreneurs qui ont de la difficulté à recruter et à retenir les jeunes dans leur entreprise

« Faites confiance ! » Il a appris au fil du temps que même si les choses ne se font pas à sa manière, le plus important est que ça se fasse et que ça se fasse comme il faut. //

1 Les employeurs mis au défi par les attentes des jeunes travailleurs et travailleuses | Conseil du patronat du Québec (cpq.qc.ca)

Le rêve de William, 17 ans : devenir frigoriste

Karine Bernier-Salomon

William vient de terminer son secondaire 5 et son choix de métier est arrêté : il veut devenir frigoriste.

William a aussi d'autres passions qu'il continuera de combler même en étant frigoriste.

William est un passionné de baseball. « Quand je suis sur un terrain de baseball, j'oublie tout. » Il pratique aussi la planche à neige l'hiver.

Sinon, il aime beaucoup jouer aux jeux vidéo. Son jeu favori : Apex Legends. William aime aussi la musique, en particulier le rap, le hip hop et le pop.

Frigoriste un jour, frigoriste toujours

En automne 2022, alors que William est sur le point de terminer son secondaire, il saisit l'opportunité d'exercer pendant 2 jours le métier qu'il veut apprendre plus tard.

Sa maman l'encourage à s'inscrire au Boot Camp Construction organisé par l'ACQ. Les 22 et 23 octobre 2022, outils en main, William va souder pour de vrai. Toute une expérience !

Un métier passionnant

Un frigoriste a la chance de toucher à tout : la plomberie, la soudure, l'électricité entre autres, et c'est l'une des choses qui attire particulièrement William dans ce métier.

William se projette bien dans son métier et sait exactement où il veut aller : une fois qu'il aura atteint une certaine maturité en tant que frigoriste, il souhaite transmettre son expertise et fonder sa propre entreprise de frigoristes.

> **C'était le *fun*, je ne m'attendais pas à cela, ça m'a donné encore plus le goût de devenir frigoriste après avoir fait de la soudure.**

Et pourquoi un métier de la construction ?

Pour William, c'est important de s'épanouir et de s'accomplir dans son métier. Il est sûr qu'exercer son métier :

- Lui apportera de la fierté en contribuant à la construction d'écoles, d'hôpitaux, d'immeubles commerciaux, etc.
- Lui permettra d'avoir un très bon salaire sans compter les avantages sociaux. Après ses 1 800 heures de formation, il pourrait déjà commencer à gagner environ 40 $ l'heure[1].

Que dit William aux jeunes qui doivent choisir un métier ?

« Ne crains pas d'essayer des choses pour découvrir de nouveaux métiers que l'on connaît moins bien ou pas du tout. J'ai osé essayer le métier de frigoriste au Boot Camp Construction, ce qui m'a permis d'en apprendre beaucoup sur le métier. N'hésite pas non plus à parler à des membres de ta famille qui pourraient t'aider à trouver des activités d'exploration de métier ou te donner de l'information là-dessus. »

À ceux et celles qui hésitent encore, voici ce que dit William

« Dans le milieu de la construction, il y a beaucoup de défis à relever et les conditions de travail sont très bonnes. La formation est rapide et on peut accéder au marché du travail rapidement. »

« C'est vraiment une belle opportunité de commencer un DEP dans un métier de la construction. » //

Mentionnons que William est inscrit à un DEP en réfrigération.

1 CCQ - Fiche de métier Frigoriste : Salaire horaire d'après les conventions collectives ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Communications/Metiers/Frigoriste.pdf

AIDE POUR EMBAUCHER des jeunes

Il existe de nombreux programmes et de nombreux incitatifs financiers pour embaucher de jeunes travailleurs. En voici un aperçu :

AU QUÉBEC

Formation en accéléré

Une formation accélérée de quatre à six mois débutera dès janvier pour cinq métiers de la construction. Un soutien financier de 750 $ par semaine de formation, versé aux deux semaines, sera accordé aux élèves inscrits aux formations de courte durée.

De plus, les personnes qui s'inscrivent à un programme menant à un des quatre DEP visant l'exercice des cinq métiers prioritaires entre le 30 octobre et le 15 décembre 2023 ou qui commencent la formation durant cette même période peuvent être admissibles à une bourse allant de 9 000 $ à 15 000 $.

Subvention salariale pour employés

Subvention salariale dans le secteur de la construction qui vise l'intégration en emploi ou l'acquisition d'une expérience significative transférable dans des emplois d'autres secteurs.

- **Durée maximale accordée**
  Un maximum de 2 ententes pouvant aller jusqu'à 52 semaines
- **Pourcentage maximal de l'aide financière accordée**
  Insertion en emploi : Jusqu'à 40 % du salaire brut
- **Montant maximal pouvant être accordé**
  Montant équivalant au salaire minimum en vigueur, pour un maximum de 40 h par semaine.

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Le PAMT est un programme de qualification volontaire qui permet aux travailleuses et travailleurs qui ont peu ou pas d'expérience d'acquérir les compétences du métier qu'ils souhaitent exercer, dans un contexte réel de travail.

AU CANADA

Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA)

Crédit d'impôt non remboursable égal à 10 % du salaire et du traitement admissibles payables aux apprentis admissibles pour un emploi occupé après le 1er mai 2006. Crédit maximal de 2 000 $ par année pour chaque apprenti admissible.

Soutien aux PME pour participer à l'apprentissage

Les employeurs peuvent recevoir 5 000 $ en aide financière pour embaucher des apprentis de première année et 10 000 $ de plus si l'apprenti fait partie d'un groupe méritant l'équité.

Incitatif financier pour les employeurs de la construction et de la fabrication

Les employeurs peuvent recevoir 5 000 $ pour embaucher un apprenti de première année et 5 000 $ de plus pour un apprenti ayant droit à l'équité dans l'un des 39 métiers de la construction ou de la fabrication désignés Sceau rouge.

Subvention incitative aux apprentis (SIA)

La Subvention incitative aux apprentis (SIA) est un montant imposable de 1 000 $ par année ou par niveau, pour un montant maximum à vie de 2 000 $ par personne.

Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA)

La Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA) est un montant unique imposable de 2 000 $ à vie par personne offerte aux apprentis inscrits qui terminent leur programme d'apprentissage et obtiennent leur certificat de compagnon.

OPTIMISATION ET VISION À LONG TERME

CATHERINE GUAY, conseillère développement et innovation, Direction développement et innovation
En collaboration avec Louis Parent, ing. MBA, associé et consultant principal chez Builthink Consultants

Selon Statistique Canada en termes de productivité du travail, le Québec présente un retard de 8,2 % comparé à l'Ontario et de 11,4 % par rapport à la moyenne canadienne.

Éliminer les gaspillages, standardiser les opérations et mettre la table à la technologie sont des moyens d'obtenir des gains en productivité pour combler les besoins de main-d'œuvre.

Les voici plus en détails :

1. *LEAN CONSTRUCTION*

Le *Lean Construction*[1] est une approche structurée, centrée sur la création de valeurs pour le client par l'élimination des gaspillages. Dans le cas de pénurie de main-d'œuvre, le *Lean Construction* permet aux organisations de remettre en question leurs façons de faire en utilisant des techniques appropriées pour identifier les activités à valeur non ajoutée afin de rendre le processus plus efficace et d'optimiser le flux des opérations en assurant une standardisation et la formation des participants[2].

Appliquer ces principes est en fait très innovateur. Les projets de construction qui sont réalisés en mode *lean* sont plus sécuritaires, complétés plus rapidement, coûtent moins cher et sont de plus grande qualité.

2. LES OUTILS ET INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

Les innovations technologiques sont l'ensemble des produits, services ou processus nouveaux (récents) ou largement améliorés par rapport à la technologie existante et qui engendre des opportunités d'amélioration de facteurs tels que la production, la rapidité d'exécution, le respect de l'environnement, la sécurité, etc. sur les chantiers de construction.

Bien que les divers programmes permettent aux entreprises d'amorcer leur virage technologique au travers d'un audit, celles-ci n'ont généralement pas le temps, les moyens ou les connaissances pour poursuivre leur démarche. De plus, la majorité des entreprises que nous rencontrons ont une méconnaissance des programmes à leurs dispositions ainsi que des avantages de l'un par rapport à l'autre en fonction de leur situation. « Notons que les technologies agissent comme accélérateur de *momentum* et non pas comme créateur de *momentum* et c'est souvent là l'erreur, mentionne Louis Parent, ing. MBA, associé et consultant principal chez Builthink Consultants. La technologie supporte les opérations pourvu que les applications soient sélectionnées soigneusement en fonction de leur pertinence avant de les utiliser. »

« Le virage technologique ne doit donc pas se vivre à court terme, mais sur une vision à long terme, assure M. Parent. Cependant, il faut débuter maintenant, car la technologie évolue à grands pas et les retards d'aujourd'hui deviendront des obstacles importants de demain. » //

> **Au lieu de se concentrer sur le recrutement, le gouvernement devrait explorer les gains en productivité pour combler nos besoins de main-d'œuvre.**
> Nathalie Elgrably-Lévy, économiste sénior à l'IEDM

SAVIEZ-VOUS QUE ?

En avril 2021, l'ACQ, en collaboration avec l'ACRGTQ, ont publié une étude sur l'impact de l'innovation technologique et des technologies dans l'industrie québécoise de la construction qui révèle que le virage numérique en construction permettait d'augmenter la productivité de l'industrie de 14 % à 15 %.

1 cpiconstruction.org
2 Builthink Consultants : builthink.ca/lean-construction

CHATGPT, BIENTÔT SUR VOS CHANTIERS

SÉBASTIEN BOIVIN, conseiller sénior en formation,
Direction développement et innovation
Cet article a été écrit et amélioré en collaboration avec ChatGPT

L'émergence de ChatGPT représente actuellement une véritable révolution dans notre interaction avec la technologie. Ce robot conversationnel, alimenté par une intelligence artificielle (IA) sophistiquée, se montre capable d'accomplir une multitude de tâches. Cette innovation se présente comme une solution particulièrement intéressante pour faire face aux défis liés à la pénurie de main-d'œuvre.

QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE AUTOMATIQUE ?

L'apprentissage automatique, également connu sous le nom de *machine learning* (ML), représente une facette importante de l'intelligence artificielle. Il repose sur l'utilisation d'algorithmes qui permettent aux machines d'apprendre et d'améliorer leurs performances en fonction des données qu'elles traitent. Il serait ainsi possible de confier à une machine la gestion d'un projet de construction tout en bénéficiant de solutions concrètes pour optimiser tous les aspects de la planification des activités, que ce soit la qualité, le délai ou les coûts.

Imaginez simplement une machine capable de prendre en charge l'administration d'un projet de construction, en offrant des recommandations avisées pour optimiser chaque étape.

Dans ce contexte, un chargé de projet pourrait alors se concentrer principalement sur la validation minutieuse de l'exécution des travaux et apporter son expertise humaine là où elle est vraiment nécessaire.

PLUSIEURS AVANTAGES

Dans la phase préliminaire d'un projet de construction, l'intégration de l'apprentissage automatique peut se révéler particulièrement avantageuse. Grâce à cette technologie, l'évaluation et l'amélioration des plans, des devis, le développement des échéanciers et des lots de travail peuvent être accélérés de manière significative.

L'apprentissage automatique en exploitant les données disponibles, peut optimiser le processus décisionnel, **apportant ainsi une solution au défi du manque de main-d'œuvre**.

UN TOURNANT

Depuis novembre 2022, l'adoption de ChatGPT s'est étendue à plusieurs centaines de millions d'individus. Les entreprises qui font face à une montée des coûts et à une rareté de main-d'œuvre ont désormais la possibilité d'automatiser aisément les tâches répétitives et administratives, et ce, à un coût abordable.

L'IA se présente comme un outil d'une grande utilité, offrant la possibilité, lorsqu'il est employé judicieusement, d'optimiser la gestion du temps et par conséquent, d'accroître la productivité des entreprises.

Il convient toutefois de consacrer du temps à l'exploration de cette technologie novatrice et à la réflexion quant à son intégration au sein de sa propre entreprise.

LA FORMATION EN APPRENTISSAGE AUTOMATIQUE

Dans le domaine de l'apprentissage automatique, le processus d'acquisition de connaissances diffère considérablement, car il se concentre principalement sur la mise au point d'une machine pour améliorer ses schémas décisionnels. Dans ce contexte, la préparation minutieuse des données par un expert revêt une importance capitale pour garantir le succès de l'apprentissage automatique.

Deux principales catégories d'apprentissage automatique se distinguent : l'apprentissage supervisé et l'apprentissage par renforcement.

1 L'apprentissage supervisé

Ce mode d'enseignement implique l'introduction de données par un expert qui conduisent à l'obtention d'un résultat attendu. Par exemple, considérons le cas où nous avons trois charpentiers facturant 70 $ par heure. Dans une situation nécessitant trois heures de travail, le coût total serait de 630 $. Cette méthode d'apprentissage repose sur la mise en correspondance précise entre les données d'entrée et les résultats escomptés.

2 L'apprentissage par renforcement

Dans ce contexte, l'algorithme doit sélectionner une action parmi une liste d'options en fonction des données préalablement préparées et sélectionnées par l'expert. Les choix judicieux sont récompensés tandis que les choix inappropriés sont sanctionnés. Grâce à ce mécanisme de récompense et de sanction, l'algorithme apprend progressivement à élaborer les meilleures stratégies en accumulant les connaissances au fil du temps.

LES POINTS DE VIGILANCE

L'intelligence artificielle est encore dans ses premières phases de développement, et il est nécessaire de la gérer intelligemment afin de maximiser ses avantages tout en réduisant les risques.

Voici quelques dangers associés à son utilisation dans le secteur de la construction :

Précision
L'IA génère du contenu en fonction des données d'entraînement dont elle dispose. Elle peut fournir des informations générales, mais elle peut ne pas être capable de traiter des questions très spécialisées ou des exigences techniques précises.

Erreurs
L'IA n'est pas infaillible. Il est essentiel de vérifier les informations fournies avec des sources fiables et des experts en construction.

Contexte
L'IA génère des réponses en fonction du contexte de la question posée, mais elle peut parfois mal interpréter le contexte ou ne pas tenir compte des nuances spécifiques d'un projet de construction.

Terrain
Les entrepreneurs en construction doivent prendre en compte que les réalités sur le chantier peuvent être très différentes des informations théoriques fournies par l'IA.

Données
Les entrepreneurs doivent être conscients des risques liés à la sécurité des données. Des mesures de sécurité appropriées doivent être mises en place pour protéger les informations confidentielles.

POUR ALLER PLUS LOIN

L'exploitation de l'IA dans le domaine de la construction se révèle particulièrement captivante. Une intégration soignée associée à une démarche d'amélioration continue permet à l'IA d'optimiser l'intégralité de la planification d'un projet. Il est également possible grâce à des modules d'extension (*plugins*) de personnaliser l'interface à ses exigences. //

PAR EXEMPLE

Grâce à l'analyse et aux décisions de l'intelligence artificielle, les systèmes de grue assistée par l'intelligence artificielle offrent aux opérateurs de grue la possibilité de définir une position cible tout en supervisant le reste de l'opération.

Ces systèmes peuvent prendre en compte une multitude de paramètres essentiels tels que le poids de la charge, la longueur de la flèche, la prévention des collisions, la vitesse du vent, et bien d'autres.

EMBAUCHER DES FEMMES : UNE SOLUTION GAGNANTE

SUZANNE LE COMTE

La société évolue et par le fait même, le monde du travail change et s'adapte continuellement. Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Toutefois, il existe des industries où elles sont trop peu nombreuses, dont l'industrie de la construction. Il y a pourtant plusieurs excellentes raisons d'embaucher des femmes sur vos chantiers de construction.

Hausse de la présence des femmes

Selon la Commission de la construction du Québec (CCQ), l'année 2022 marque une hausse importante de la présence des femmes sur les chantiers.

La part des femmes actives s'est établie à 3,65 % de la main-d'œuvre active totale. Plus de 7 200 femmes ont été actives sur les chantiers de construction en 2022, ce qui représente une hausse de près de 970 femmes par rapport à 2021. Il s'agit du 2e plus important gain, tout juste après celui de 2021.

- **Il y a 16 % des entreprises de la construction assujetties à la loi R-20 qui embauchent au moins une femme :** plus de 4 300 entreprises ont embauché des femmes, ce qui est un ajout de près de 420 entreprises par rapport à 2021, le 3e gain le plus important enregistré jusqu'à présent.

- **Plus de 9 % des entrées dans l'industrie ont été des femmes.** Ce sont ainsi plus de 1 900 femmes qui ont débuté une carrière sur les chantiers. Bien que ce nombre soit en légère baisse par rapport à 2021, il s'agit de la 2e plus forte année d'entrées de femmes dans le domaine et d'un nombre record d'entrées de femmes diplômées (340). Celles-ci sont davantage entrées par bassin, tout comme les hommes, alors que près de 18 % des femmes ayant intégré l'industrie étaient diplômées.

- **La moyenne d'heures travaillées par les femmes a augmenté en 2022** et cela, pour tous les statuts professionnels. Sans égard au statut professionnel, elles travaillent l'équivalent de 76 % de la moyenne des heures des hommes. Ce pourcentage se hisse à 91 % pour les femmes ayant le statut de compagnon et à 86 % pour le statut d'apprenti.

Les 10 métiers ou occupations comptant le plus de femmes en 2022

MÉTIER/ OCCUPATION	NOMBRE DE TRAVAILLEUSES	PART DU TOTAL DES TRAVAILLEUSES (%)
Peintre	1 712	23,7 %
Charpentière-menuisière	1 423	19,7 %
Manœuvre	1 268	17,6 %
Électricienne	627	8,7 %
Plâtrière	423	5,9 %
Carreleuse	257	3,6 %
Arpenteuse	140	1,9 %
Tuyauteuse	130	1,8 %
Ferblantière	123	1,7 %
Couvreuse	122	1,7 %
Total de travailleuses pour ces 10 métiers et occupations	6 225	86,2 %
Total de travailleuses pour l'ensemble des métiers et occupations	7 218	100 %

Source : Commission de la construction du Québec, 2023.

Mesures réglementaires pour l'accès des femmes à l'industrie

Dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), une série de mesures sont actuellement en vigueur afin d'augmenter la présence des femmes sur les chantiers de construction.

Mesure 1 : Accès des femmes diplômées à l'industrie

Une femme diplômée dans un métier reconnu peut obtenir sur demande un certificat de compétence valide pendant deux ans, sans avoir besoin d'une garantie d'emploi ou d'une lettre d'engagement d'un employeur. Pour renouveler ce certificat, elle doit avoir travaillé au moins 150 heures en deux ans pour un ou plusieurs employeurs, plutôt que 150 heures en trois mois pour un seul employeur. Elle peut se prévaloir de ce critère de délivrance une seule fois par métier pour lequel elle est diplômée.

Mesure 2 : Accès des femmes non diplômées – état du bassin de main-d'œuvre à 30 %

Une femme non diplômée peut obtenir un certificat de compétence apprenti ou occupation lorsqu'un employeur lui garantit 150 heures de travail sur trois mois si l'état du bassin de main-d'œuvre est à 30 % et moins (pour la région et le métier ou l'occupation demandés). Lorsque sa garantie d'emploi sera complétée, elle devra, tout de même, respecter l'obligation de formation.

Mesure 3 : Nombre d'apprentis par compagnon en chantier – une personne apprentie de plus

Pour chaque femme apprentie qu'un employeur fait travailler sur un chantier, cet employeur peut faire travailler une personne apprentie de plus que la proportion apprenti-compagnon prévue en chantier, jusqu'à un maximum de 20 apprentis supplémentaires, pourvu que les compagnons et les apprentis soient :

- Ses salariés
- Du même métier, ou que la tâche accomplie par l'apprenti fasse partie de l'exercice de l'un des métiers du compagnon.

Mesure 4 : Mobilité des travailleuses et employeur préférentiel – à partir de 500 heures

Un employeur peut faire travailler une femme titulaire d'un certificat de compétence partout au Québec (mobilité provinciale), pourvu qu'elle ait travaillé 500 heures ou plus pour lui, au cours des 24 premiers mois des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat.

Mesure 5 : Sélection automatique lors de l'inscription au CCGIC

Une femme diplômée dans une occupation qui s'inscrit au Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC) lors de la première période d'inscription est automatiquement sélectionnée, si elle n'a pas été tirée au sort.

Mesure 6 : Renouvellement d'un CCO – 5 000 heures pour les travailleuses

Il est possible pour une femme de renouveler son certificat de compétence occupation si elle démontre qu'elle a travaillé au moins 5 000 heures dans une occupation de l'industrie depuis le 1er janvier 1971 et qu'elle a travaillé au moins une heure au cours d'une période consécutive de cinq années depuis le 1er août 1989.

Mesure 7 : Activités de perfectionnement – 10 % de places priorisées pour les travailleuses

Afin de favoriser le perfectionnement des femmes, le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction assure que 10 % des places d'inscription aux activités de perfectionnement sont priorisées pour les femmes.

Mesure 8 : Programme de formation des femmes en entreprise

Ce programme est une volonté des partenaires de l'industrie de la construction à soutenir les femmes, nouvellement entrées dans l'industrie, dans l'apprentissage de leur métier ou de leur occupation. Tout en formant les femmes, le programme permet aussi d'outiller leurs équipes de travail. Enfin, cette démarche a pour but de favoriser l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie, en plus de diversifier leurs apprentissages sur les chantiers.

Mesure 9 : Référence de la main-d'œuvre – priorité aux travailleuses

Lorsque la CCQ réfère de la main-d'œuvre à des employeurs, elle priorise systématiquement toutes les femmes correspondant aux critères de l'employeur. Pour être référée même lorsqu'elle est en emploi, la travailleuse doit cocher cette option dans le service en ligne « Statuts d'emploi et de référence ». Le nombre de fois où elle a été référée y sera aussi indiqué.

Pourquoi embaucher une femme dans un milieu d'hommes ?

Les employeurs qui ont intégré des femmes dans leurs équipes ont constaté plusieurs changements positifs :

- Accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre compétente pour le recrutement
- Amélioration de la productivité, augmentation de la qualité du travail
- Climat et ambiance de travail plus sain
- Plus de respect, de civilité
- Minutie dans le travail
- Équilibre les forces de chacun
- Amélioration des techniques de travail parfois même de l'équipement
- Image de l'entreprise positive auprès de la clientèle
- Motivation, dynamisme.

Comment faire pour bien intégrer les femmes ?

Développer et promouvoir une politique organisationnelle sur le respect au travail

C'est bien connu, une entreprise qui fait preuve d'ouverture en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion est plus attirante pour les personnes en recherche d'emploi. N'hésitez pas à le mentionner dans votre politique organisationnelle que vous transmettez à vos employés lors de leur embauche.

Se doter d'un processus d'accueil et d'intégration dans votre entreprise (ex. : Programme de formation pour les femmes en entreprise (PFFE))

Le PFFE vise à soutenir les femmes, nouvellement entrées dans l'industrie, dans l'apprentissage de leur métier ou de leur occupation. Entre autres, le programme est entièrement financé par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC), un soutien financier versé à l'entreprise de l'ordre de 30 % du salaire de la femme qui bénéficie du programme, et ce, jusqu'à concurrence de 10 000 $, pour une durée maximale de 52 semaines.

26 FEMMES, 26 MÉTIERS !

Découvrez **26 femmes** pratiquant **26 métiers** de la construction.

14 épisodes déjà en ligne.

acq.org/balado

Écouter sur Apple Podcasts

Écouter sur Google Podcasts

Écouter sur Spotify

Faire davantage de suivis professionnels (évaluation et rétroaction)

Il est fortement recommandé d'effectuer une rétroaction régulièrement auprès de l'employée tout au long de sa période d'intégration afin de l'informer de ses progrès et des éléments à améliorer, s'il y a lieu.

Offrir la disponibilité d'un mentor ou d'une personne-ressource

Le mentor ou la personne-ressource devient une référence pour la nouvelle employée durant son intégration à l'emploi. Il contribue à la réussite et à l'efficacité de l'intégration.

Former vos cadres et vos employés sur le respect au travail et sur la présence des femmes sur les chantiers

En tant qu'employeur, vous avez la responsabilité de vous assurer que les femmes de votre équipe sont respectées personnellement et professionnellement, tant au niveau de leurs conditions de travail que de leurs relations avec les autres membres de l'équipe.

Adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique

Il est obligatoire pour toutes les entreprises de se conformer à leurs obligations légales reliées à la *Loi sur les normes du travail* et de fournir un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de discrimination à tous leurs employés.

Intervenir rapidement et efficacement lors de comportements irrespectueux

Votre politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail doit mettre en place des mécanismes qui permettent de contrôler et de surveiller le comportement et le rendement des employés et comporter des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

RECRUTER UNE FEMME

Pour certains employeurs, il est difficile, malgré une bonne volonté, de savoir où recruter des femmes pour les embaucher sur leurs chantiers. Voici quelques pistes de solutions.

Carnet référence construction

Faites une demande d'emploi au Carnet référence construction de la CCQ. Toutes les femmes disponibles sont référées prioritairement.

carnet.ccq.org

Mon premier chantier

Service gratuit de référence de nouveaux diplômés dans un métier de la construction.

monpremierchantier.com

Centres de formation professionnelle

Communiquez votre intérêt pour l'embauche de femmes aux centres de formation professionnelle (CFP) de votre région.

inforoutefpt.org

À L'ACQ

Comité des femmes

En mars 2015, l'ACQ mettait sur pied le Comité pour l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Le but de ce comité est de contribuer à l'augmentation de l'embauche et le maintient de femmes dans l'industrie de la construction.

Dans le but d'informer, de sensibiliser et d'outiller les entrepreneurs qui souhaitent accueillir des femmes dans leur équipe de travail, l'ACQ a mis en ligne une section de son site Web accessible au lien suivant :

acq.org/integrationfemmes

Femmes industrie

Cette année, l'ACQ a mis en ligne, sur son site acq.org, une nouvelle page consacrée aux femmes dans l'industrie. Le but de cette page est de mettre de l'avant leurs histoires et leurs réalités en créant différents contenus, sous forme de balados, afin de rejoindre et d'en inspirer plus d'unes à emboîter le pas dans cette industrie. Pour en savoir plus :

acq.org/femmes-industrie

Certification Mixité en chantier

Depuis 2018, l'ACQ et la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) remettent une mention *Certifié Mixité* à des entrepreneurs membres de leurs réseaux.

Pour figurer sur la liste des récipiendaires, les entrepreneurs doivent avoir embauché une femme détenant un certificat de compétence au cours de l'année. Pour plus de détails concernant la mention *Certifié Mixité*, consultez :

acq.org/mentionmixité

L'ACQ a entrepris d'autres actions pour souligner l'apport des femmes au milieu de la construction telles que la remise du prix *Construire se conjugue au féminin* remis chaque année, lors de la Soirée des prix Construire, à une entreprise qui a démontré un leadership proactif et un souci d'intégrer des femmes au sein de son équipe.

TOITURE QUÉBEC : Les femmes au cœur du changement

Toiture Québec, dont le siège social est à Québec, est à la fois un entrepreneur couvreur, un entrepreneur ferblantier et un entrepreneur général qui œuvre dans les secteurs institutionnel-commercial, industriel et résidentiel. Depuis plus de 10 ans, l'entreprise dessert la grande région de Québec, le Saguenay et maintenant la province entière. Bien que le milieu soit typiquement masculin, Toiture Québec est fière de compter parmi ses rangs près de 10 % de femmes.

Suzanne Le Comte

Directrice générale et associée de Toiture Québec depuis 2017, Mélissa Martinova parle avec fierté de la place qui est faite aux femmes dans son entreprise. « Étant moi-même une femme à la tête de l'entreprise, je suis très sensible à la place faite aux femmes dans l'industrie. C'est pourquoi nous offrons des séances d'information à nos employés et avons mis en place des formations afin de les sensibiliser à la diversité et l'inclusion et créer un climat de travail sain », dit-elle.

Programme de mentorat

« Nous avons aussi un programme de mentorat qui permet à un travailleur plus âgé de transférer ses connaissances à des plus jeunes et tout se passe très bien. Je pense à un travailleur de 62 ans qui est le mentor d'une jeune femme de 35 ans. Pendant qu'il lui transfère son savoir-faire, la jeune femme apprend des façons de travailler qui vont l'aider toute sa vie et tout le monde en sort gagnant. »

Le capital humain est au cœur de notre démarche

« Nous avons des programmes de récompenses et nous n'hésitons pas à souligner les bons coups de nos employés quels qu'ils soient, poursuit Mme Martinova. Nous faisons aussi des clins d'œil à l'occasion, comme de poser du lettrage rose sur la camionnette de notre contremaîtresse de chantier à sa demande. »

« Nous nous faisons un devoir de traiter tout le monde sur le même pied d'égalité. Nous faisons aussi beaucoup d'activités d'équipe et la discrimination n'a pas sa place. »

« Notre autre force aussi est la conciliation travail-vie personnelle. Nous sommes compréhensifs que ce soit pour une mère ou un père qui s'absente parce que son enfant est malade. »

« Nous avons également créé un petit groupe de femmes qui nous permet d'échanger. Nous leur fournissons aussi de la documentation sur les subventions qu'elles peuvent aller chercher en étant embauchées. »

Conseils aux entrepreneurs

« Les entrepreneurs qui veulent embaucher des femmes doivent leur faire confiance. Il faut leur donner leur chance. Et qui sait, la femme embauchée deviendra peut-être une employée-clé. »

Dans cette période de pénurie de main-d'œuvre

« Il faut élargir les bassins et embaucher des femmes est une très bonne solution », souligne Mme Martinova.

« Ajouter des femmes aux différentes équipes permet de développer une nouvelle créativité, de nouvelles idées dans les façons de travailler. »

« Que ce soit par l'embauche de femmes ou de travailleurs étrangers, il faut prioriser la diversité et l'inclusion. Cela crée des équipes dynamiques et un bon climat en chantier », conclut Mme Martinova.

Mentionnons que Toiture Québec est membre de l'ACQ Québec et que l'entreprise a reçu le prix *Construire se conjugue au féminin* décerné par l'ACQ lors de la Soirée des prix Construire qui a eu lieu en mai dernier. //

Geneviève Hélie : imbattable aux commandes des grues

Karine Bernier-Salomon

Une femme grutière ça se peut ? Bien sûr !

Et, comme Geneviève Hélie, elles manipulent les gigantesques grues pouvant soulever des charges pesant jusqu'à 300 tonnes avec assurance et intelligence; ce qui fait d'elles des grutières recherchées sur les chantiers de construction.

Petite, on me surnommait : « le petit garçon manqué »

Petite, vous retrouveriez Geneviève à l'extérieur, dans la cour, probablement en train de jouer avec des insectes ou encore en train de réparer sa chaîne de vélo. On pourrait presque déjà prédire que plus tard, elle exercerait un métier davantage exercé par les hommes et qu'elle y trouverait sa place.

Être mère monoparentale, apprendre et exercer le métier de grutière après un troisième enfant, ça se peut ?

C'est après son troisième enfant, alors que Geneviève a senti le besoin de s'épanouir professionnellement et de faire autre chose que « gaga, gougou » avec ses enfants qu'elle aime par-dessus tout, qu'elle prend la décision de commencer sa formation de grutière. Elle participe à des tests de sélection à l'école de conduite de grues, fait des tests psychométriques qui lui révèlent ses capacités pour le métier et, durant une journée, fait un stage qui lui permet de s'assurer que les conditions de travail, particulièrement l'horaire, lui conviendraient et lui permettraient de se réaliser dans son métier tout en accordant du temps à sa famille.

Une fois ces conditions remplies, bien qu'elle adore ce métier, il était aussi très important pour elle que financièrement ça en vaille la peine :

« J'ai choisi le métier de grutière non seulement parce que j'aimais cela, mais aussi parce que ça valait la peine financièrement. J'aime mon métier et je suis bien payée pour l'exercer. »

Grutière avec mention d'honneur

En 2018, Geneviève complète ses 870 heures de formation. Elle obtient son DEP de grutière avec la mention d'honneur : persévérance. Sur les 26 finissants de sa cohorte, Geneviève est fière d'être parmi les 3 qui ont reçu cette mention.

Depuis, aucune grue n'a de mystère pour Geneviève

Sur les chantiers de construction, Geneviève travaille de façon rapide, efficace et sécuritaire et fait preuve d'intelligence et d'habileté. Elle manœuvre les grues mobiles pour soulever de lourdes charges, ce qui demande de faire des calculs par rapport à la distance et à la charge à soulever. « Manœuvrer une grue demande de la coordination plus que de la force physique ! Un mauvais calcul lors de la préparation peut engendrer une catastrophe », dit Geneviève.

5 conseils de Geneviève Hélie à une femme qui décide de se lancer en construction

1. Si tu en as envie et que tu y penses régulièrement, n'hésites pas, vas-y fonce !
2. Dans la construction, ça vaut le coup d'essai, le salaire est vraiment au rendez-vous.
3. Ouvre toutes les portes qui s'offrent à toi, n'aie pas peur de te tromper. L'important c'est d'avancer et par la suite, il arrive d'avoir de belles surprises.
4. Aie l'esprit ouvert et de l'humour, ça aide beaucoup !
5. La conciliation travail-famille se fait bien, ne te laisse pas décourager. Il te suffit de bien t'organiser et de prévoir un plan B au cas où. //

Écoutez Geneviève Hélie vous en dire plus sur elle dans la série balado de l'ACQ 26 femmes, 26 métiers : acq.org/balado

PLUS de biénergie.

MOINS de gaz à effet de serre.

Nouveau !

L'offre biénergie électricité-gaz naturel est maintenant disponible pour les bâtiments commerciaux.

Une solution qui permet de consommer la bonne énergie au bon moment et au meilleur coût pour chauffer les bâtiments.

Faites partie de l'équation et chauffez mieux grâce à la biénergie.

Découvrez comment

énergir + Hydro Québec

Offre biénergie disponible sous certaines conditions. Possibilité de subventions disponibles pour les clients d'Énergir sous certaines conditions. Les économies générées en GES et sur les frais de chauffage sont variables, notamment selon le type d'équipement utilisé. Détails et conditions de l'offre et des subventions au energir.com/affaires/bienergie

AIDE POUR EMBAUCHER des femmes

En tant que femmes dans le milieu de la construction, il existe des programmes pour les aider, qu'elles soient entrepreneures ou travailleuses.

AU QUÉBEC

Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE)

Le Programme pour la formation des femmes en entreprise a été créé pour soutenir, former et intégrer les femmes sur les chantiers. Offert par Fiers et compétents, ce programme est financé à 100 % par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC).

1. Le programme octroie à une entreprise qui en fait la demande un incitatif financier de l'ordre de 30 % du salaire de la femme qui bénéficie du programme, et ce, jusqu'à concurrence de 10 000 $, pour une durée maximale de 52 semaines.
2. Ce programme vise à outiller l'équipe de travail qui entoure la travailleuse.
3. Le programme offre également une démarche qui favorise le maintien à l'emploi des femmes en plus de diversifier leur apprentissage en entreprise.

fiersetcompetents.ccq.org/fr-ca/programme-pour-femmes

Evol

Œuvrant dans les 17 régions du Québec, Evol (auparavant Femmessor) est une organisation qui soutient les entreprises à propriété diversifiée. Son offre de financement, conjuguée à une expérience d'accompagnement personnalisé et des services complémentaires adaptés, permet aux entrepreneures de bâtir des entreprises durables et prospères. Evol offre du financement sous forme de prêts conventionnels pour les entreprises à propriété diversifiée et inclusive. De 20 000 $ à 75 000 $ pour le démarrage d'une entreprise, et de 20 000 $ à 450 000 $ pour des projets de croissance, d'acquisition et de relève.

evol.ca/financement

Pour connaître d'autres outils, voir l'aide pour embaucher des jeunes à la page 18.

Formations sur mesure disponibles pour vos travailleurs !

Contactez votre agent de promotion :
Alain-Gabriel Guignard > 514 346-0399
Suzanne Garon > 514 346-0401

INSCRIVEZ-VOUS

acq.org/perfectionnement

FIERS & COMPÉTENTS

PERFECTIONNEMENT EN CONSTRUCTION

En collaboration avec

ACQ
ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

LA DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

SUZANNE LE COMTE

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les entreprises et les organisations doivent considérer des employés compétents de tous horizons pour accomplir les objectifs de l'organisation. Disposer d'une diversité de talents présente plusieurs avantages concurrentiels lorsqu'une culture d'inclusion est valorisée : meilleure créativité et innovation, meilleur service à la clientèle, performance accrue, etc. Quelles sont les grandes étapes à franchir pour devenir une organisation inclusive ? Quels sont les avantages et les défis de la diversité du personnel[1] ?

LA DÉMARCHE

1. Avoir une démarche structurée pour pérenniser le changement

Tout d'abord, le service des ressources humaines, accompagné des gestionnaires impliqués, doit revoir l'ensemble des pratiques, directives et façons de faire en gestion du personnel afin de s'assurer qu'elles sont exemptes de discrimination et de biais pouvant entraîner l'exclusion de certains groupes.

Il est également important d'identifier des personnes clés qui seront des « facilitatrices » dans le déploiement des nouveaux comportements.

2. Créer de la cohérence entre les messages et les actions

Afin de transmettre cette démarche de changement, il faut communiquer les comportements à favoriser et expliquer pourquoi ils sont importants. Il faut également reconnaître et pénaliser les comportements inadéquats en montrant que tout écart a ses conséquences. Il faut également mesurer les changements en se basant sur des données concrètes, être en mode d'amélioration continue et tenir compte des tendances à venir.

3. Bassin de recrutement

Pour rejoindre les groupes minoritaires, il faut élargir les bassins de recrutement. Pour ce faire, il faut :

- Établir des partenariats avec des organismes communautaires ou qui offrent des services d'employabilité auprès de clientèles variées (handicapés, femmes, minorités sexuelles/genre, minorités ethnoculturelles, etc.).
- Établir des partenariats avec des collèges et universités via des stages ou services de placement (les personnes issues de minorités ethnoculturelles font souvent des attestations d'études collégiales).
- Afficher les postes sur des sites où l'on retrouve des membres de la diversité.
- Afficher les postes dans des journaux de quartier, des journaux d'associations ethnoculturelles, des sites de jeu, des journaux pour personnes plus expérimentées, etc.
- Si votre personnel commence à se diversifier, attirez encore plus de diversité en vous dotant d'un programme de référencement.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

En contexte de diversité et d'inclusion, l'accueil et l'intégration sont des étapes particulièrement cruciales puisqu'elles permettent de préparer le nouvel employé et son environnement. Il faut lui faire bonne impression dès le début de son expérience employé et lui communiquer le fait que son équipe, son supérieur et toute l'organisation ont mis en place les actions nécessaires à sa réussite. Pour les nouveaux arrivants, les personnes qui ont peu d'expérience sur le marché du travail comme pour d'autres groupes minoritaires, l'accompagnement est la clé qui leur permettra de réussir, de prendre leur juste place et de s'épanouir. L'accueil et l'intégration posent les bases de la fidélisation des employés. Voici quelques bonnes pratiques à adopter :

1. Créer un guide d'accueil et d'intégration

Ce guide peut contenir l'histoire de l'organisation, les comportements implicites et explicites attendus dans l'organisation, la culture organisationnelle, la diversité et l'inclusion, la manière de faire des affaires, le service à la clientèle, etc.

Ce guide peut aussi contenir des sections additionnelles sur l'histoire de la région, la culture de gestion au Québec, la culture organisationnelle, les obligations légales, les comportements inacceptables, le code de vie ou la conduite, les valeurs, etc.

Il peut aussi avoir des sections particulières sur la diversité, l'accompagnement particulier qu'offre l'organisation, les outils et initiatives en place, les recours face à la discrimination, au harcèlement, aux accommodements, etc.

Il est possible d'y ajouter des sections sur le processus de développement des compétences (formations), des processus d'évaluation et les mesures disciplinaires et administratives.

Il peut présenter les formations offertes qui permettent au nouvel employé d'adapter sa compréhension des éléments qui sont importants pour l'organisation ainsi que la politique de prévention du harcèlement.

2. Offrir des formations et de l'accompagnement

Afin de bien intégrer les nouveaux employés, il est possible de leur offrir des cours de français d'appoint dans l'organisation ou de dégager des horaires au besoin.

Il est aussi possible de leur offrir une formule qui s'approche du compagnonnage (stage d'observation à l'interne) ou de jumeler les nouveaux arrivants à des employés ouverts et expérimentés pour que les nouveaux puissent mieux négocier leur nouvel environnement de travail et mieux comprendre ses codes et sa culture (jumelage avec un pair sur plusieurs mois, par exemple).

ATTRACTION ET MARQUE EMPLOYEUR

Pour attirer des candidats diversifiés, l'on doit délibérément se pencher sur cette question.

1. Sur votre site internet et dans vos communications externes

Mentionnez si l'organisation offre des chances égales à tous ou si elle a un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Mentionnez si votre culture organisationnelle a fait de l'analyse des plaintes de harcèlement ou des demandes d'accommodement une partie intégrante de la recherche du bien-être de ses employés.

2. Partagez vos valeurs inclusives

Offrez et valorisez des modèles de personnes issues des diversités. Donnez des exemples de gestes inclusifs posés par des collègues ou gestionnaires, affichez des photos de la diversité sur votre site, à la section Emplois et carrières, publiez des articles liés à la diversité et à l'inclusion sur votre site, sur LinkedIn ou sur des blogues. Participez à des événements pour encourager la D et I à l'interne comme à l'externe, et pour communiquer le fait que vous offrez des chances égales à tous et à toutes.

Réviser ses pratiques RH pour les rendre inclusives demande rigueur, ouverture et prise de conscience face aux nombreuses barrières qui peuvent nuire à notre désir ou à la nécessité de diversifier et retenir notre personnel. Dans tous les cas, il est impératif d'investiguer les motifs qui sous-tendent les départs volontaires des employés issus de la diversité qu'on ne réussit pas à retenir (manque de possibilités d'avancement, embûches à la promotion, non-reconnaissance des diplômes, vécu au sein des équipes). //

Devenir une organisation inclusive est à la fois une question éthique, légale, humaine et bonne pour les affaires.

1 Cet article est tiré du guide La valorisation de la diversité en milieu de travail, publié par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) avec son aimable autorisation.

FORMER JUSQUE DANS LE NORD-DU-QUÉBEC

GENEVIÈVE MIGNAULT, CHEF DE SERVICE FORMATION, DIRECTION DÉVELOPPEMENT ET INNOVATION

La pénurie dans le secteur de la construction frappe autant les grands centres que les régions. Les réalités territoriales sont différentes, mais les conséquences liées au manque de main-d'œuvre sont importantes pour les entreprises, quelles que soient leur taille et leur localisation. Faire une place aux travailleurs sous-représentés est une solution de plus en plus évoquée pour faire face à cette réalité.

La rareté touche particulièrement le Nord-du-Québec, où s'ajoutent des défis d'éloignement et d'approvisionnement. Plusieurs projets résidentiels et d'infrastructures doivent pourtant être réalisés dans les prochaines années, notamment dans les communautés autochtones. Les Autochtones sont sous-représentés dans l'industrie de la construction alors qu'il s'agit d'une population qui connaît pourtant une croissance démographique importante.

Deux organismes de la Nation crie de Chisasibi ont fait appel à l'ACQ pour les aider à relever certains défis de main-d'œuvre en mettant sur pied des projets de formation.

DES FUTURS TRAVAILLEURS...

Dans le cadre d'une entente avec le Conseil cri de la santé et des services sociaux, l'ACQ Mauricie • Bois-Francs • Lanaudière • Centre-du-Québec a formé des travailleurs directement dans la communauté pour le cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction (carte ASP). Un formateur s'est rendu sur place pour offrir cette formation qui est souvent difficilement accessible, mais essentielle pour les nouveaux travailleurs. En étant à l'écoute des besoins de la communauté, l'ACQ et le Conseil ont réussi à élaborer un projet selon un horaire répondant aux exigences locales. Forts de ce succès, d'autres formations ont également été offertes en lien avec la gestion des projets de construction afin de faciliter la collaboration entre les intervenants cris et les entrepreneurs, lors de la réalisation des projets de construction.

L'accès à la formation présente souvent un défi dans le Nord-du-Québec, mais il s'agit d'une activité essentielle pour donner vie à des projets structurants. Dans un contexte où les formations sont obligatoires et encadrées par des organismes, comme dans l'exemple précédent, il faut se tourner vers des solutions créatives et flexibles qui répondent tout de même aux exigences réglementaires. Ces projets nécessitent souvent beaucoup d'échanges et de coordination, mais leurs retombées concrètes les rendent incontournables.

... AUX FUTURS ENTREPRENEURS

Dans la même communauté, l'ACQ Outaouais • Abitibi • Nord-Ouest du Québec travaille de concert avec le Chisasibi Buisiness Service Center inc. (CBSC) pour aider des membres de la communauté à obtenir une licence d'entrepreneur général de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ). Ce centre local de développement a pour mission de favoriser le succès des entreprises établies et de soutenir le développement des futures entreprises de Chisasibi.

Des formations pour l'obtention d'une licence d'entrepreneur

L'ACQ offre depuis longtemps des cours qui mènent à l'obtention d'une licence d'entrepreneur. Les cours sont diffusés en français, et même s'il est possible d'y assister en ligne, les participants doivent se déplacer dans les locaux des ACQ régionales pour les examens. Le CBSC et l'ACQ Outaouais • Abitibi • Nord-Ouest du Québec ont donc joint leurs efforts afin de mettre sur pied un projet qui répond mieux à l'éloignement de la communauté et à la réalité linguistique. Ce projet a d'ailleurs été approuvé par la RBQ. Le CBSC a réuni un groupe de 7 personnes pour suivre les cours en ligne et de son côté l'ACQ a été en mesure d'adapter son offre de formation régionale afin de répondre aux besoins particuliers du milieu avec des formateurs à distance et des cours en langue anglaise. Certains formateurs sont anglophones, alors que d'autres sont francophones. Dans ce dernier cas, il est prévu qu'un interprète se joigne au groupe pour traduire le contenu de la formation. Après chaque programme, un employé de l'ACQ se rendra à Chisasibi pour permettre aux participants de compléter les examens, en anglais.

Tout comme le précédent, ce projet démontre que, bien souvent, les outils et les ressources existent. C'est la volonté de s'adapter de part et d'autre qui permet de concrétiser des initiatives. En levant certains obstacles à l'obtention de licence d'entrepreneur pour les membres de la Nation crie, le CBSC contribue à la création d'emplois durables et génère de la richesse dans la communauté.

Créer une culture d'inclusion

Ces deux projets sont porteurs pour une communauté qui a mis en œuvre des solutions concrètes et locales pour répondre à des enjeux concrets et locaux.

Partout au Québec, des organismes sont à pied d'œuvre pour réaliser de tels projets et amener sur le marché du travail des groupes qui y sont sous-représentés. L'industrie gagnerait à faire davantage de place à tous ces travailleurs en faisant appel à ces organismes pour les aider à élaborer des stratégies d'inclusion.

Un milieu de travail accueillant et inclusif facilite évidemment le recrutement dans un contexte de pénurie, mais contribue également à la rétention des employés. Une politique d'inclusion donne accès à un plus grand bassin de travailleurs. De surcroît, une culture d'entreprise basée sur le respect et la collaboration crée un milieu de travail dans lequel les travailleurs se voient évoluer à plus long terme.

Les Autochtones font partie des groupes sous-représentés dans l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20.

En effet, seulement 0,66 % de la main-d'œuvre s'identifie comme Autochtone, alors que les Autochtones représentent 2,3 % de l'ensemble de la population québécoise[1].

Au Canada, les personnes ayant une identité autochtone représentent 5,2 %[1] de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, alors qu'ils représentent 4,9 % de la société canadienne.

Le faible poids démographique des Autochtones et des femmes autochtones invite l'industrie à s'ouvrir à la diversité de la main-d'œuvre.

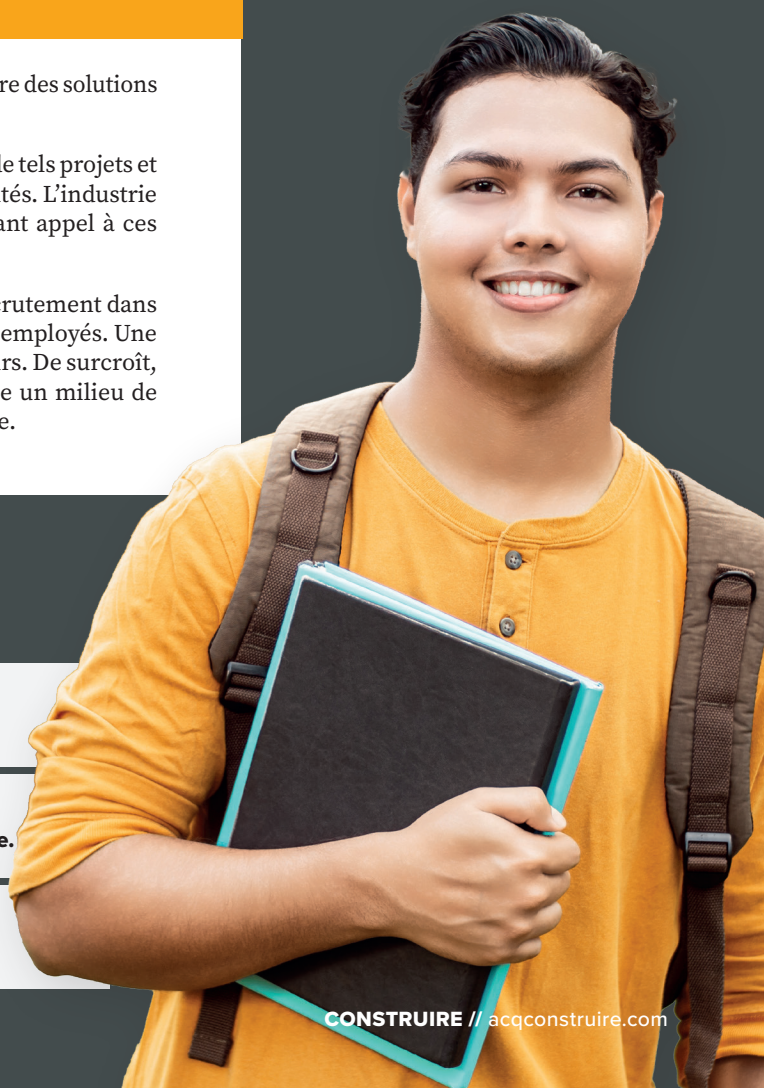
1 Statistique Canada, 2016

Les Autochtones dans le milieu de la construction en chiffres

0,66 % de la main-d'œuvre seulement s'identifie comme Autochtone.

2,3 % des Autochtones sont présents dans l'ensemble de la population québécoise.

5,2 % des personnes ayant une identité autochtone travaillent dans le milieu de la construction au Canada.



Miskhau : donner un sentiment de fierté à ses travailleurs

Suzanne Le Comte

Jean Launière, Innu de Mashteuiatsh, travaille dans le milieu de la construction depuis 1993.

En 2009, il a participé aux travaux de construction de La Romaine et s'est installé à Sept-Îles où il habite encore aujourd'hui.

Constituée en 2006, Mishkau Construction œuvre en tant qu'entrepreneur général et spécialisé en construction dans les secteurs, institutionnel-commercial et industriel (IC/I) ainsi que dans les secteurs résidentiels et génie civil et voirie.

Mishkau réalise ses travaux dans la communauté d'Uashat Mak Mani-Utenam, mais également dans les communautés de la Basse-Côte-Nord, du nord du Québec tel que Fermont et Matimekush Lac-John et dans les municipalités de Sept-Îles et les alentours.

En 2009, il participe à la création de Construction Tshiuetin, dont le siège social est à Sept-Îles. Cette entreprise est spécialisée en revêtement et en plomberie. Enfin, en 2021, il collabore au démarrage d'Eshkan Construction en partenariat avec la communauté Innu de Matimekush Lac-John.

Cette entreprise offre des services de construction dans les secteurs civil, minier, industriel et résidentiel.

Encore plus que la construction

En plus de la gestion de ces 3 entreprises, les 3 associés de Construction Mishkau possèdent des immeubles à Sept-Îles. Ils sont impliqués dans la distribution de l'eau Labrador dans la région de la Côte-Nord et possèdent une microbrasserie à Natashquan.

« Dans notre division construction, nous avons une centaine de personnes à notre emploi, dont 90 % sont des Autochtones. Dans notre division industrielle, ce sont une trentaine de personnes qui sont employées et elles sont à 100 % Autochtone », souligne M. Launière.

Les travailleurs autochtones sont des individus très loyaux et travailler dans leur milieu leur donnent un sentiment de fierté.

Il est donc facile pour nous de les embaucher et de les garder longtemps à notre emploi.

En plus, nous comprenons leur réalité et respectons leurs traditions, donc, c'est un atout de rétention intéressant pour eux, souligne M. Launière.

Quelques conseils aux entrepreneurs non-autochtones

Lorsqu'on lui demande quels conseils il donnerait à un entrepreneur non-autochtone qui désire embaucher ce type de travailleurs, M. Launière répond : « Évidemment, comme nous sommes des propriétaires autochtones qui embauchons des travailleurs autochtones, l'intégration dans nos équipes se fait facilement. Pour un entrepreneur non-autochtone, l'approche peut sembler moins facile, mais il doit prendre le temps de développer une relation de confiance, dit-il. Et une fois le lien établi, ce travailleur sera loyal et vous aurez son entière collaboration. »

« Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il faut aller chercher la main-d'œuvre dans les bassins de population où elle se trouve. Il faut aussi savoir s'adapter. Les Autochtones sont très attachés à leurs traditions, par exemple, la chasse au gibier à l'automne. En organisant les horaires en tenant en compte cette réalité, vous aurez des travailleurs reconnaissants qui travailleront longtemps dans votre entreprise. »

Mentionnons que l'entreprise de construction Mishkau est membre de l'ACQ Nord-Est du Québec et que M. Launière est aussi membre du CA. L'entreprise a d'ailleurs reçu le prix Construire pour la région Nord-Est du Québec décerné par l'ACQ lors de la Soirée des prix Construire qui a eu lieu en mai dernier. //

De la Tunisie au Québec,
la construction, un rêve qui devient réalité

Karine Bernier-Salomon

Olfa Inoubli arrive au Québec en 2005 et a un désir : que le Québec devienne son chez elle et, par-dessus tout, lui permette de se retrouver.

L'importance de la valorisation d'un métier pour les immigrants

« Je pense qu'en tant qu'immigrante, le principal frein est mental, familial et culturel.

La plupart des immigrants viennent de milieux où la construction n'est pas valorisée. »

En 2012, elle fait une maîtrise en administration, mais aurait voulu apprendre un métier manuel, probablement, en construction.

Un métier en construction ne pouvait être une option

Olfa a grandi et a fait son primaire ainsi que son secondaire en Tunisie. Mais, lorsque le moment de choisir un métier arriva, Olfa évoque d'apprendre un métier de la construction. La réponse de son père est catégorique : non.

En Tunisie et dans plusieurs pays, les métiers de la construction ne sont pas valorisés.

Au Québec, Olfa se retrouve

Munie de sa maîtrise en administration, Olfa se trouve un bon travail. Elle est superviseuse de comptes clients dans une banque. Et, quoi de mieux que de travailler de 9 h 00 à 17 h 00 tous les jours ? Mais, ce n'est pas l'avis d'Olfa.

Déjà, le travail administratif n'est pas pour elle. Elle aimerait exercer un métier manuel. De plus, elle préfèrerait travailler à l'extérieur et avoir 2 à 3 mois de vacances par année pour faire autre chose, entre autres voyager.

La décision est prise, elle choisit de se réorienter. Elle ne sait pas encore quel métier manuel elle veut apprendre, mais la maçonnerie lui trotte dans la tête.

> **« Petite, je regardais les maçons travailler, et j'aimais la façon dont ils travaillaient avec le mortier et qu'ils assemblaient les blocs ou les briques. J'étais fascinée par leur travail, les voir partir de zéro pour donner forme à un bâtiment. »**

Elle décide donc de faire l'élève d'un jour en tant que maçonne. Elle se démarque et son professeur la complimente pour son travail.

Une fois le métier de maçonnerie choisi, Olfa n'est pas livrée à elle-même. De l'accompagnement lui est offert jusqu'à ce qu'elle finisse son DEP. Comme son secondaire 5 a été complété en Tunisie, elle n'a pas ce fameux code permanent de l'école secondaire qui est requis. Mais ça ne la bloque pas pour autant. Elle obtient une *Attestation des préalables* de la commission scolaire et avec cela, elle s'inscrit et fait son DEP à l'École des métiers de la construction de Montréal.

Olfa, une briqueteuse-maçonne recherchée

Olfa n'avait pas encore fini ses cours qu'elle avait déjà des offres de travail. Le taux de placement est très élevé en construction. Il suffit d'avoir ses cartes de compétence pour travailler sur les chantiers.

Aujourd'hui, elle est très populaire et comme elle dit :

« Plus tu développes ton expertise, plus tu deviens polyvalent et plus tu es sollicité. Pour avoir ce que tu veux, il faut que tu travailles fort pour cela et que tu t'affirmes. »

Aujourd'hui, Olfa a la qualité de vie qu'elle voulait avoir. Elle est heureuse dans son métier, elle gagne 42,97 $ de l'heure et peut voyager souvent comme elle le voulait. //

AIDE POUR EMBAUCHER

des personnes des communautés culturelles et autochtones

Il existe de nombreux programmes et de nombreux incitatifs financiers pour embaucher des personnes issues des communautés autochtones et culturelles. En voici un aperçu :

AU QUÉBEC

Fonds pour les entrepreneurs des Premières Nations au Québec

Ce fonds offre un montant pouvant aller jusqu'à 99 999 $ pour le démarrage ou l'expansion d'une entreprise, la commercialisation, la gestion de projet, les services consultatifs professionnels et l'élaboration de plan d'affaires, de plan de commercialisation ou d'études de faisabilité.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)

Ce programme a pour but d'aider les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible à acquérir une première expérience de travail nord-américaine durable dans leur domaine de compétence (c'est-à-dire dans leur domaine de formation ou d'expérience professionnelle).

Le PRIIME offre aux employeurs des subventions pour soutenir l'accueil et l'intégration de personnes admissibles.

L'aide financière offerte couvre une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, peut également couvrir le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint.

Aide financière pour l'embauche de membres des Premières Nations et d'Inuit (PAIPNI)

Ce programme permet aux employeurs de participer à la diversification de la main-d'œuvre dans leurs milieux de travail. Il vise à embaucher des membres des Premières Nations et d'Inuits pour répondre aux besoins des entreprises et pour favoriser leur développement. L'aide financière couvre une partie du salaire de la personne embauchée.

Subvention du salaire

- **Jusqu'à 52 semaines**
- **Jusqu'à 80 % du salaire brut**
- **Montant équivalant au salaire minimum en vigueur pour un maximum de 40 h par semaine**

AU CANADA

Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA)

Le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones est conçu pour aider les peuples autochtones à améliorer leurs compétences et à trouver un emploi.

Il offre une formation ou un perfectionnement des compétences du travailleur pour trouver un poste très recherché.

Subvention à la formation pour les jeunes Autochtones

Subvention salariale pour les entreprises autochtones et d'autres organisations autochtones qui offrent aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières Nations une expérience de travail ou une formation en cours d'emploi dans le secteur du logement. La SCHL verse des subventions salariales aux organismes parrains du programme. La formation professionnelle ou le programme d'études requis pour réussir un stage peuvent également être admissibles à une aide financière.

GroupeAltus

LA SUITE D'OUTILS D'EXPERTS EN DÉVELOPPEMENT IMMOBILIER

514.523.7380

OUTIL LOCATIF

NOUVEAU

- Un portrait interactif de plus de 150 projets locatifs neufs;
- Les tendances du marché en termes de loyers, d'absorption et de typologie;
- Une analyse de la performance des projets.

outillocatifmtl@groupealtus.com

OUTIL CONDO

- Un portrait interactif de plus de 250 projets de condo neufs;
- Les tendances du marché en termes de prix, d'absorption et de typologie;
- Une analyse de la performance des projets.

outilcondomtl@groupealtus.com

OUTIL TERRAIN

- Une vision cartographiée des ventes par secteur géographique et par usage;
- Un portrait des acheteurs les plus influents;
- Des analyses de transactions variées présentant des indices au pied carré, à l'unité et à la superficie constructible.

outilterrainmtl@groupealtus.com

« La plateforme indispensable pour les promoteurs et les acheteurs de terrain du grand Montréal »

Autorisation de contracter

Vous souhaitez soumissionner sur des contrats ou des sous-contrats publics ?
Une autorisation de contracter est obligatoire*.

Faites votre démarche dès maintenant et assurez-vous d'avoir tous les documents requis.

Pour plus de détails :
amp.quebec/autorisation-de-contracter

amp

AUTORITÉ DES MARCHÉS PUBLICS | TRANSPARENCE ÉQUITÉ SAINE CONCURRENCE

*Selon les seuils applicables.

Des solutions pour tous vos projets !

L'ACQ Résidentiel accompagne les entrepreneurs dans leurs projets résidentiels depuis maintenant 30 ans.

Notre gamme complète de produits et services vous permet de réaliser vos projets en maintenant les plus hauts standards et normes de l'industrie de la construction.

ACQ

RÉSIDENTIEL

Que vous soyez un entrepreneur ou un sous-traitant, nous avons des solutions adaptées à votre réalité.

Bâtiment d'envergure | **Bâtiment assujetti à la GCR** | **Sous-traitant résidentiel** | **Travaux de rénovation**

CAUTIONNEMENT GCR

Profitez d'une solution de cautionnement simple et rapide à partir d'un taux annuel aussi bas que 1,5 %* de la valeur de la caution exigée par GCR.

*Peut varier selon l'évaluation de votre dossier.

Luc Turenne
Chef de service, Gestion des risques
514 354-7526, poste 2540 • turennel@acq.org

CONSEILS TECHNIQUES

Profitez d'un conseiller technique spécialisé en construction résidentielle et IC/I qui répond à vos questions visant les constructions neuves et la rénovation relativement à la réglementation, les techniques de construction ou encore la science du bâtiment.

Paul Demers
Conseiller technique
418 563-6320 • demersp@acq.org

EXPÉRIENCE VIP • LIVRAISON D'UNITÉS

Offrez une expérience rassurante et personnalisée aux acheteurs. Nos professionnels procèdent à des inspections de qualité, veillent au bon déroulement de la réception des unités et remplissent l'attestation de parachèvement (document obligatoire à la transaction de vente).

Limitez les risques de réclamation après la livraison et maximisez l'expérience des clients acheteurs.

Stéphane Cloutier
Chef de service, Expérience clients
514 354-7526, poste 2548 • cloutiers@acq.org

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT • CONCILIATION (APRÈS-VENTE)

Un accompagnement à tous les niveaux grâce à une équipe d'experts multidisciplinaire. Nous vous assistons et conseillons lors d'une médiation, d'une conciliation, d'une négociation ou d'un arbitrage et lors de toute négociation auprès des fournisseurs, fabricants et sous-traitants et même auprès de la RBQ. Un service avantageux pour les entrepreneurs qui souhaitent conserver des relations d'affaires justes et durables.

Sylvain Beausoleil
Directeur, Conciliation
514 354-7526, poste 2504 • beausoleils@acq.org

GARANTIE D'ACOMPTES EXCÉDENTAIRES

Augmentez le montant d'acomptes perçus pour vos unités en vente. Protégez vos acheteurs sur les montants supérieurs à 50 000 $ sans contrevenir au règlement grâce à notre garantie d'acomptes excédentaires.

Nishant Sharma
Directeur, Développement des affaires • 514 354-7526, poste 2562 • sharman@acq.org

1 800 956-7526 • residentiel@acq.org • acqresidentiel.ca/entrepreneur

DES TALENTS INTERNATIONAUX POUR VOUS AIDER À BÂTIR !

JEAN-SÉBASTIEN PLOURDE,
Expert en recrutement international

La pénurie de main-d'œuvre qui frappe le Québec n'épargne pas l'industrie de la construction. La population est vieillissante et le nombre de départs à la retraite est en augmentation. Par ailleurs, on observe une diminution du nombre d'inscriptions dans la plupart des DEP. Dans une telle situation, il est normal qu'il soit de plus en plus difficile de recruter localement la main-d'œuvre dont vous avez besoin. Devant cette voie sans issue, le recrutement à l'international représente une option à considérer sérieusement.

L'obtention d'un certificat de compétence

D'entrée de jeu, il faut prendre en considération le fait qu'un certificat de compétences est généralement requis pour travailler sur un chantier de construction assujetti à la loi R-20. Voici les principales voies permettant de l'obtenir :

- Diplôme d'études professionnelles
- Reconnaissance de l'expérience
- Les différentes ententes de mobilité (entre Québec-Ontario, France-Québec, etc.)
- Ouverture de bassin

L'obtention d'un diplôme d'études professionnelles demeure la meilleure voie d'accès à l'industrie puisqu'elle permet une meilleure rétention de la main-d'œuvre et permet aux entrepreneurs d'embaucher une main-d'œuvre qualifiée, notamment avec l'apparition de plus en plus accrue des programmes d'alternance travail-étude.

Pour éviter les risques liés à l'ouverture de bassin, il est possible pour le travailleur de faire une demande de reconnaissance de son expérience de travail, et ce, pour tous les métiers à l'exception de celui de grutier. Dans ce cas, il devra démontrer qu'il cumule au moins 35 % des heures d'apprentissage des tâches propres à son métier en plus de démontrer qu'il détient bel et bien les préalables scolaires requis. Le travailleur devra également suivre avec succès la formation ASP Construction. Cette mesure dite du 35 % conduit à l'obtention d'un certificat de compétence d'apprenti.

Le Québec et la France ont signé une entente de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles qui vise à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. Cette entente permet de reconnaître les qualifications professionnelles de 17 métiers de la construction. Pour s'en prévaloir, un citoyen français doit rencontrer un certain nombre d'exigences, dont celles d'être titulaire d'un, voire plusieurs, diplômes spécifiques, de cumuler un certain nombre d'heures d'expérience pertinente et, pour certains métiers, suivre des formations d'appoint spécifiques au contexte québécois (par exemple certains chapitres du Code de construction du Québec). Le travailleur qui fait une demande en vertu de l'Entente France-Québec se voit délivrer un certificat de compétence de compagnon pour la plupart des métiers.

Processus d'immigration

Toutefois, en matière d'immigration temporaire, l'ouverture des bassins constitue un choix envisageable, mais risqué, dans la mesure où il est difficile, voire impossible, de prévoir l'ouverture du bassin d'une région pour un métier en particulier. Si vous optez pour ce choix, il vous faut accepter le risque que le travailleur étranger que vous aurez sélectionné ne puisse obtenir son certificat de compétence au moment désiré. Afin qu'il puisse l'obtenir, il faudra d'abord réaliser les démarches d'immigration (voir section suivante) et le travailleur devra s'être vu délivrer son permis de travail l'autorisant à travailler légalement au Canada. Une fois arrivé au pays et son permis de travail en main, la prochaine étape consiste à obtenir son certificat de compétence. Pour ce faire, le travailleur doit notamment obtenir son numéro d'assurance sociale (NAS) auprès de Service Canada en plus d'avoir suivi avec succès la formation ASP Construction. S'il est francophone ou anglophone, il pourra la suivre en virtuel avant même d'arriver au Canada. Dans le cadre d'une ouverture de bassin, le travailleur se voit délivrer un certificat de compétence d'apprenti, ou une exemption, s'il ne détient pas les préalables scolaires spécifiques à son métier au moment de sa demande.

L'immigration est un champ du droit qui est unique, complexe et changeant. Cette complexité bureaucratique s'ajoute à celle de la réglementation des métiers propre à l'industrie de la construction québécoise. En matière d'immigration, il existe plusieurs programmes et sous-programmes permettant à un ressortissant étranger de venir travailler au Canada. Pour éviter les faux pas et faire la une du journal, il est important d'être bien conseillé et bien accompagné.

Dans le cas d'un employeur qui désire embaucher un travailleur de la construction, il est possible de recourir à un programme d'immigration temporaire. Le programme le plus couramment utilisé pour ce genre de poste est le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Il vise à permettre à des employeurs canadiens d'embaucher des travailleurs étrangers pour une période pouvant généralement aller jusqu'à un maximum de 3 ans. À son échéance, il est possible de faire des démarches pour renouveler le permis de travail et ainsi en obtenir un nouveau. Il est également possible d'obtenir un permis de travail pour des besoins saisonniers.

1. La première étape consiste à recruter un travailleur qui correspond au profil que vous recherchez et de s'assurer qu'il satisfait les exigences autant en matière d'immigration qu'au regard de la réglementation des métiers de la construction.

2. Une fois la sélection confirmée, l'employeur doit soumettre aux gouvernements fédéral et provincial une demande afin de pouvoir embaucher un travailleur étranger. Cette demande se nomme *Demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail*, communément appelée demande d'EIMT.

3. Une fois la demande approuvée par les deux ordres de gouvernement, il reste à faire une demande de permis de travail afin que chacun de vos travailleurs se voie autoriser à travailler au Canada.

Fait intéressant à noter, dans le cadre du PTET, les travailleurs se voient délivrer un permis de travail « fermé » qui les autorise à travailler dans leur métier pour un employeur unique. Cela ne signifie pas pour autant qu'un travailleur ne peut pas changer d'employeur. Si tel était son souhait, le travailleur doit d'abord trouver un autre employeur qui accepte de faire une nouvelle demande d'EIMT, puis une nouvelle demande de permis de travail en plus de payer les frais et d'attendre les délais de traitement des demandes. Pour éviter une telle situation, il est important d'être à l'écoute de ses travailleurs et de leur offrir un environnement de travail qui favorise leur engagement et leur permet de s'épanouir sur le plan professionnel.

Enfin, il ne faut pas passer sous silence l'importance de bien préparer l'arrivée du travailleur, et parfois de sa famille. De façon générale, les travailleurs étrangers ont soif d'apprendre et ils désirent devenir autonome rapidement, s'intégrer dans la communauté autant qu'au sein de leur équipe de travail, parfois améliorer leur français, développer de nouvelles compétences, etc. Il est important de faire preuve d'empathie, d'essayer de se mettre à leur place afin de comprendre ce que représente pour eux ce déracinement. Comme un rosier que l'on transplante au printemps, ces travailleurs n'ont besoin que d'un petit coup de pouce ponctuel afin de produire leurs plus belles fleurs.

François Voisine, directeur des ressources humaines, Toiture Couture

Le cas de Toiture Couture

En 2022, devant les difficultés engendrées par la pénurie de main-d'œuvre, Toiture Couture a pris la décision de recruter des couvreurs étrangers. Le premier apprentissage que l'entreprise a fait est que le terme « couvreur » n'a pas la même signification au Québec qu'à l'étranger. En effet, les travailleurs qui exercent ce métier en France et dans les pays de la francophonie se nomment plutôt des « étancheurs » du bâtiment. Il faut garder à l'esprit que le cadre bâti, les matériaux utilisés et les techniques de travail ne sont pas exactement les mêmes dans les différentes régions du monde. « Lorsque l'on recrute à l'international, il faut accepter ces différences qui constituent parfois des inconvénients, mais qui sont plus souvent des forces et des sources d'apprentissage, » indique François Voisine, directeur des ressources humaines.

Ainsi, Toiture Couture désirait recruter des « étancheurs » étrangers qui parlaient français. Au final, ce sont quatre travailleurs français et tunisiens qui ont été embauchés par l'entreprise. « Un des travailleurs ne cumulait pas suffisamment d'heures d'expérience pour être admissible à la mesure du 35 %. Il devait donc obtenir son certificat de compétence via une ouverture de bassin. Je ne vous cacherai pas que ce risque, ça a été une source d'inquiétude pour nous. Nous ne voulions pas avoir fait tout ce travail pour rien. Heureusement, son arrivée a coïncidé avec l'ouverture du bassin », raconte François Voisine.

La démonstration de l'expérience de travail et des préalables scolaires représente des exercices bureautiques lourds et compliqués. Ils impliquent de recueillir plusieurs documents du travailleur, de remplir des formulaires, d'obtenir des signatures, de payer des frais et de subir des délais de traitement de la part du gouvernement. « Pour un de nos travailleurs, nous avons reçu l'évaluation de ses préalables scolaires que quelques jours à peine avant son arrivée au Québec malgré le fait que nous avions fait une demande de traitement prioritaire. Ça nous a donné quelques sueurs froides. »

« Lorsque l'on recrute à l'international, il faut être patient et chaque séquence doit être méticuleusement orchestrée. Heureusement, nous avons été bien accompagnés.

Notre quotidien est trop chargé. On n'a ni le temps ni l'expertise pour s'occuper de ça », souligne François Voisine.

En ce qui concerne l'intégration de leurs travailleurs étrangers, Toiture Couture a mis à contribution son équipe de travail. Leurs employés ont été informés de ce projet dès les débuts et certains se sont manifestés pour accompagner les travailleurs, répondre à leurs questions.

« On a même un employé qui s'est offert pour héberger un travailleur le temps qu'il se trouve un logement! », dit François Voisine.

Au Québec, l'industrie de la construction est soumise à une réglementation des métiers très spécifique qui n'existe pas sous cette forme ailleurs au monde.

C'est important de les expliquer aux travailleurs afin qu'ils soient conscients du projet dans lequel ils s'embarquent. Aussi, il faut garder à l'esprit que la culture de la santé et sécurité au travail (SST) peut être différente d'un pays à l'autre.

« La SST est très importante pour nous. Malgré le fait qu'ils aient réussi la formation ASP Construction, nous avons jugé bon d'insister sur le fait que la santé et la sécurité passent avant tout afin qu'ils l'intègrent à leur quotidien. »

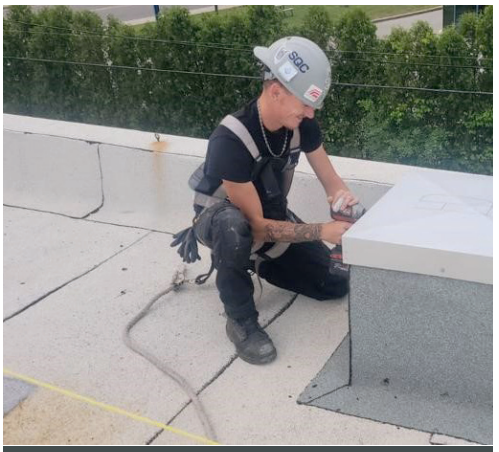
« Au final, nous sommes très satisfaits de nos travailleurs étrangers. Ils sont débrouillards, assidus et méticuleux. Ils se sont très bien intégrés. L'un d'eux s'est même fait une blonde ! Ça a vraiment été une belle expérience », conclut M. Voisine.

Un Français sur les toits du Québec

Guillaume Denoyel est un jeune Français qui a tout laissé derrière lui pour réaliser un rêve : venir travailler au Canada !

Guillaume a fait des études professionnelles en France comme couvreur. Malheureusement, la formation qu'il a complétée n'est pas reconnue dans le cadre de l'Entente France-Québec, ce qui fait qu'il n'a pas pu se voir délivrer un certificat de compétence de compagnon. Il a donc dû recourir à la mesure du 35 % (voir article page précédente) pour obtenir un certificat de compétence d'apprenti. Malgré cela, Guillaume est très satisfait de sa décision. « Les conditions de travail d'un couvreur en France ne sont pas terribles. Le salaire est faible sans compter que les agences d'intérim jouent un rôle important sur le marché du travail. Elles nous offrent généralement des contrats de travail de courte durée pour différentes entreprises, ce qui nous met en situation d'instabilité et nous oblige à devoir nous déplacer d'un chantier à l'autre sur un territoire relativement vaste », explique Guillaume.

Guillaume a aussi été impressionné de constater l'importance qui est accordée à la santé et la sécurité. « Au Québec, on ne rigole pas avec ça. En France, je n'avais jamais utilisé un harnais ni porté de casque de protection. Je pouvais même travailler en short ! Ici, j'ai dû réussir le cours de l'ASP Construction pour obtenir mon certificat de compétence. Mon employeur embauche même un responsable de la santé et sécurité qui se promène d'un chantier à l'autre pour s'assurer que les travailleurs respectent les règles. J'ai vraiment un sentiment d'être bien protégé », souligne Guillaume.



Guillaume Denoyel

Un autre élément qui a surpris Guillaume touche au cadre bâti, aux matériaux utilisés et aux techniques de travail. « En France, j'ai travaillé beaucoup avec de la terre cuite et de l'ardoise, des matériaux qui ne résisteraient probablement pas très longtemps aux hivers québécois.

Les techniques de travail sont nécessairement différentes. Il va de soi que j'ai appris beaucoup de nouvelles choses. Le jumelage avec un compagnon d'expérience qui est passionné par son métier et bon pédagogue est assurément des facteurs de succès », conclut-il.

Finalement, les craintes qu'il avait de quitter sa famille et son pays se sont rapidement dissipés. Guillaume adore le Québec et « trippe » sur Montréal. Ce sera plutôt sa famille qui viendra le visiter à Noël. //

AIDE POUR EMBAUCHER des travailleurs étrangers

Les travailleurs étrangers font partie de la solution pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.

Voici quelques pistes pour vous aider.

AU QUÉBEC

JOURNÉES QUÉBEC

Les Journées Québec sont des activités de recrutement du gouvernement du Québec qui permettent aux entreprises de pourvoir à leurs besoins de main-d'œuvre en recrutant des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires. Elles sont organisées en collaboration avec Montréal International, Québec International et la Société de développement économique de Drummondville et touchent de nombreux secteurs d'activité.

LE PROGRAMME IPOP

Le projet pour l'Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un Ordre professionnel (IPOP) s'adresse aux personnes qui souhaitent exercer au Québec une profession régie par un ordre professionnel. Elles doivent être titulaires d'une autorisation légale d'exercice et être référées par leur ordre professionnel. L'objectif est de faciliter l'obtention d'une première expérience de travail dans leur profession et de soutenir financièrement les employeurs qui embauchent des personnes formées à l'étranger. Ainsi, les chercheurs d'emploi dont la formation et les diplômes auront été reconnus par leur ordre professionnel pourront dorénavant être dirigées vers Emploi-Québec qui les aidera à trouver un premier emploi.

Ce programme comprend une subvention salariale de 50 % du salaire brut de la personne jusqu'à concurrence du salaire minimum, offerte à l'employeur pendant 30 semaines et une aide supplémentaire de 1500 $ pour l'accompagnement en milieu de travail.

AU CANADA

Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Ce projet pilote vise à réduire les obstacles bureaucratiques rencontrés par les employeurs ayant des antécédents irréprochables et à répondre au besoin de travailleurs dans des domaines très demandés.

LA RÉFORME DE LA CONSTRUCTION : UN OUTIL POUR AMÉLIORER LES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

MÉLY-XIU RAYMOND,
conseillère principale en relations du travail

VALÉRIE MALLETTE,
conseillère sénior en relations du travail

L'objectif de la modernisation de la loi R-20 est de se doter d'une industrie plus productive, efficiente et attractive afin de pouvoir répondre à la demande de plus en plus élevée en infrastructures tout en palliant au besoin criant de travailleurs sur les chantiers.

La complexité de sa réglementation qui n'a subi aucune modification significative depuis plus de 30 ans a généré plusieurs barrières et ne répond plus au contexte socioéconomique d'aujourd'hui. En effet, l'étude réalisée par la firme AppEco dévoile que la productivité dans le secteur de la construction au Québec en 2021 accusait un retard de 13 % avec ses voisins ontariens. Les résultats obtenus exposent de multiples facteurs en cause, tels que le cloisonnement des métiers, les restrictions à la mobilité de la main-d'œuvre ainsi que les défis reliés à formation des travailleurs.

L'efficience dans l'organisation du travail pour accroître la productivité

Le ministre du Travail, Jean Boulet, annonçait en mai dernier que la réforme de l'industrie de la construction passerait par un décloisonnement des métiers dans un souci d'efficacité organisationnelle. Dans cette vague de changement, l'industrie de la construction au Québec a été largement comparée avec les autres provinces canadiennes, dont nos voisins ontariens. En fait, l'industrie au Québec, telle qu'on l'a toujours connue, comprend 24 métiers distincts alors que l'Ontario n'en a que 7.

Un règlement statique

Accroître les connaissances et diversifier les tâches des salariés dans l'industrie seront bénéfiques pour tous et permettront une meilleure efficience dans l'organisation du travail sur les chantiers. Pour ce faire, des changements s'imposent. Or, l'industrie évolue, les techniques de travail sont plus raffinées, de nouveaux outillages font leurs apparitions sur le marché chaque année, mais la réglementation est restée figée en 1975. En effet, le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* n'a pas subi de modifications depuis les 50 dernières années.

Après autant d'années sans changements, il est évident qu'un fossé s'est creusé entre le règlement et la réalité des chantiers. La segmentation des tâches, le manque d'agilité et de dynamisme entre l'exercice des 24 métiers et occupations amènent un ralentissement dans l'organisation du travail, causant un manque d'efficience sur les chantiers de construction. Concrètement, cette situation engendre des coûts en temps et en argent pour l'ensemble des Québécois et Québécoises. D'autre part, selon le dernier sondage de la firme AppEco auprès des entrepreneurs, un assouplissement dans les métiers permettrait d'économiser 10 % des heures travaillées .

L'ACQ à l'action

Désirant continuer de collaborer avec les différentes instances politiques, les partenaires de l'industrie et toutes autres organisations dans la modernisation du secteur de la construction, l'ACQ a jugé qu'il était primordial d'effectuer des consultations auprès des employeurs. En peu de temps, l'équipe des relations de travail de l'ACQ a mobilisé ses membres afin d'obtenir leur avis quant à l'ajout de polyvalence dans les définitions de métiers, ce qui permettrait une plus grande marge de manœuvre dans l'exercice des métiers et du même coup, assurerait d'adopter un concept qui saura s'adapter au dynamisme de l'industrie au fil des années.

C'est plus d'une trentaine de consultations entre employeurs, mais aussi entre associations spécialisées qui se sont déroulées entre juin et juillet derniers confirmant que les entrepreneurs veulent des modifications réglementaires qui sauront suivre l'évolution de l'industrie et éviter de reproduire les mêmes erreurs du passé en adoptant un règlement statique qui relève d'une autre époque. D'ailleurs, l'ACQ salue et remercie les employeurs et les associations spécialisées d'avoir répondu en si grand nombre et continuera de porter le message reçu lors de ces consultations.

Par la suite, les associations patronales et syndicales se sont rencontrées dans le cadre des sous-comités professionnels afin d'exprimer les opinions de leurs membres respectifs, le tout chapeauté par la Commission de la construction du Québec (CCQ). À noter qu'à tout moment dans le processus de consultation, évidemment, le souci de formation et de santé et sécurité quant à l'amélioration de l'efficience dans l'organisation du travail ont été soulevés.

Lever les barrières à la mobilité des travailleurs

Un tel système visant à restreindre la mobilité des travailleurs en accordant une priorité régionale en fonction de leur domicile est unique en Amérique du Nord et son impact sur la productivité est incontestable. Si ce régime bénéficiait d'une certaine légitimité lors de son introduction dans la réglementation dans les années 1970 en raison du contexte économique difficile et des taux de chômage historiquement hauts, il a mal vieilli et n'est tout simplement plus d'actualité aujourd'hui.

Rappelons que les heures travaillées sont passées de 68,1 millions d'heures en 1997 à 210,2 millions d'heures en 2022[1]. L'industrie roule à plein régime et la pénurie de main-d'œuvre ne fait qu'exercer une pression supplémentaire sur l'économie du Québec.

La gestion du chantier

Alors que la validité constitutionnelle de ces clauses est contestée devant les tribunaux, certains travailleurs n'ont présentement pas la possibilité de travailler dans la région de leur choix. Ceux-ci se retrouvent limités à exercer leur métier dans leur région de domicile et les employeurs ne peuvent les embaucher sous peine d'amendes ou de griefs.

Ce manque de flexibilité génère de nombreuses problématiques sur l'organisation du travail et plus encore dans une région où il y a un manque criant de main-d'œuvre disponible. Cette rigidité dans l'allocation des ressources peut, par conséquent, occasionner des retards dans la livraison du chantier et des coûts supplémentaires.

À titre d'exemple, un salarié domicilié dans la région de Sherbrooke, soit la région des Cantons-de-l'Est, ne peut pas travailler à Valcourt (40 km de Sherbrooke), car Valcourt est situé dans la région de Montréal. Cependant, un salarié domicilié à Mont-Tremblant pourrait très bien travailler à Valcourt à plus de 150 km de chez lui, car sa résidence est située dans la région de Montréal.

Pour rajouter à cet illogisme, selon les ententes conclues avec les différentes provinces, un travailleur ontarien peut travailler partout au Québec. Dès lors, il y a lieu de se demander si ce système à deux vitesses permet de rendre l'industrie plus attrayante pour la jeune relève du Québec ?

La croissance économique

Le statu quo n'est plus une option. Avec plus de 50 % des heures qui sont effectuées dans les secteurs institutionnel et commercial, c'est l'ensemble de la société qui profitera d'une productivité accrue par la réalisation d'un plus grand nombre de projets ayant un impact considérable sur la population, telles la rénovation des écoles ou encore la construction de nouveaux hôpitaux, CHSLD, etc.

Tel que le mentionne M. Marcel Boyer, professeur émérite en économie[2] : « La réglementation québécoise limitant la mobilité des travailleurs de la construction est aujourd'hui un frein au développement des régions et du Québec tout entier, vu l'importance du secteur de la construction dans l'économie du Québec. »

La formation professionnelle au cœur de la rétention des travailleurs

Dans un contexte où le gouvernement du Québec souhaite réformer l'industrie de la construction afin de la rendre plus productive et attirante pour la relève, il est indispensable d'entreprendre une révision approfondie de la formation professionnelle dans les métiers de la construction. En effet, les jeunes de 15 à 24 ans sont de moins en moins nombreux sur le marché du travail et se désintéressent des programmes de DEP en construction.

Conséquemment, en 2022, seulement 42 % des certificats de compétences pour des métiers dont les titulaires étaient diplômés ont été émis par la CCQ, soit 5 962 sur un total de 13 405. Qui plus est, selon le plus récent sondage de la CCQ, le plus grand obstacle soulevé par les employeurs est la compétence de la main-d'œuvre dans une proportion de 53 %, tout juste suivi par les difficultés d'embauches (50 %)[3].

Les différents axes de travail

Face à ces constats, il est impératif de mettre en place des actions concrètes afin de valoriser notre industrie et d'attirer les jeunes à s'inscrire aux programmes liés aux métiers de la construction. Tout d'abord, l'Alternance travail-études (ATE) demeure une alliée incontestable et permet aux étudiants de mettre rapidement en pratique les apprentissages enseignés en classe tout en recevant une rémunération. Du côté des employeurs, ils peuvent bénéficier de main-d'œuvre supplémentaire lors de périodes de forts achalandages. De plus, les établissements scolaires peuvent également mieux comprendre les nouvelles méthodes de travail et utiliser des exemples concrets vécus sur le marché du travail.

Convaincus de ses nombreux bénéfices, les employeurs expriment leur volonté d'être des partenaires des CFP dans l'intégration de l'ATE dans les DEP construction. Dès lors, la réussite de ce modèle qui a été éprouvé dans plusieurs autres industries passe par une promotion d'une plus grande envergure.

Dans un deuxième temps, il y a lieu de repenser l'offre de formation qui est nettement insuffisante tout en tenant compte à la fois des besoins régionaux, mais également des besoins de l'industrie à moyen terme. Ainsi donc, diversifier et accroître l'offre de formation tout en repensant les modèles d'apprentissage est une opportunité pour valoriser l'industrie aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre. Les annonces gouvernementales en matière d'ajout de formations accélérées vont justement dans ce sens, où la priorité est de trouver des moyens innovateurs pour former davantage de travailleurs.

Finalement, certains programmes de formation sont désuets et leurs révisions peuvent parfois s'échelonner sur plusieurs années. Cela va à contre-courant de l'objectif visant une meilleure adéquation entre la formation offerte et les réalités de la pratique des métiers.

Avec les nombreux défis de main-d'œuvre qui persistent, une harmonisation plus rapide de la formation à la pratique augmenterait considérablement la motivation des jeunes de la relève tout en favorisant leur rétention.

L'ACQ entend continuer de collaborer avec les différentes instances politiques, partenaires de l'industrie et toutes autres organisations dans la modernisation du secteur de la construction. Soyez assurés qu'elle sera aux premières loges lors du dépôt du projet de loi dans les semaines à venir afin de s'assurer qu'il répond aux enjeux soulevés par les entrepreneurs et qu'il permet un meilleur arrimage avec la réalité vécue sur les chantiers de construction en optimisant davantage sa productivité. //

1 CCQ, Statistiques annuelles, tableau A2.

2 Marcel Boyer, Ph.D., O.C., MSRC - Analyse économique relativement à la mobilité des salariés de la construction dans les secteurs institutionnel, commercial et industriel - 29 MARS 2018, p. 64.

3 CCQ, Sondage sur l'anticipation de l'activité et des difficultés de recrutement des employeurs dans l'industrie de la construction, printemps 2023.

La paix d'esprit fait partie des plans.

Des garanties vous offrant une protection financière et un accompagnement en cas de pépins.

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - CONDO

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - MULTI LOGEMENTS

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - RÉNOVATION

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Protection - VICES CACHÉS

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - UNITÉ EN INVENTAIRE

ACQ RÉSIDENTIEL

9200, boul. Métropolitain Est
Montréal (QC) H1K 4L2

Téléphone : 514 354-8249
Sans frais : 1 800 956-7526

acqresidentiel.ca

JUSQU'AU 15 DÉCEMBRE, PROFITEZ DE **25% DE RABAIS** SUR LES LOCATIONS D'ÉQUIPEMENTS LOURDS.
PLUS DE DÉTAILS SUR **LOUTEC.COM/PROMO25**

BÂTISSONS LE QUÉBEC *ensemble*

UN SEUL NUMÉRO POUR TOUS VOS BESOINS

1 866 774-4188 **LOUTEC.COM**

Experts en location
LOU-TEC

LOUTEC LOU-TEC