

# La surenchère des conditions de travail: comment se démarquer?

Simon Muratoff, CRIA  
Direction des relations du travail



ASSOCIATION DE LA  
CONSTRUCTION DU QUÉBEC

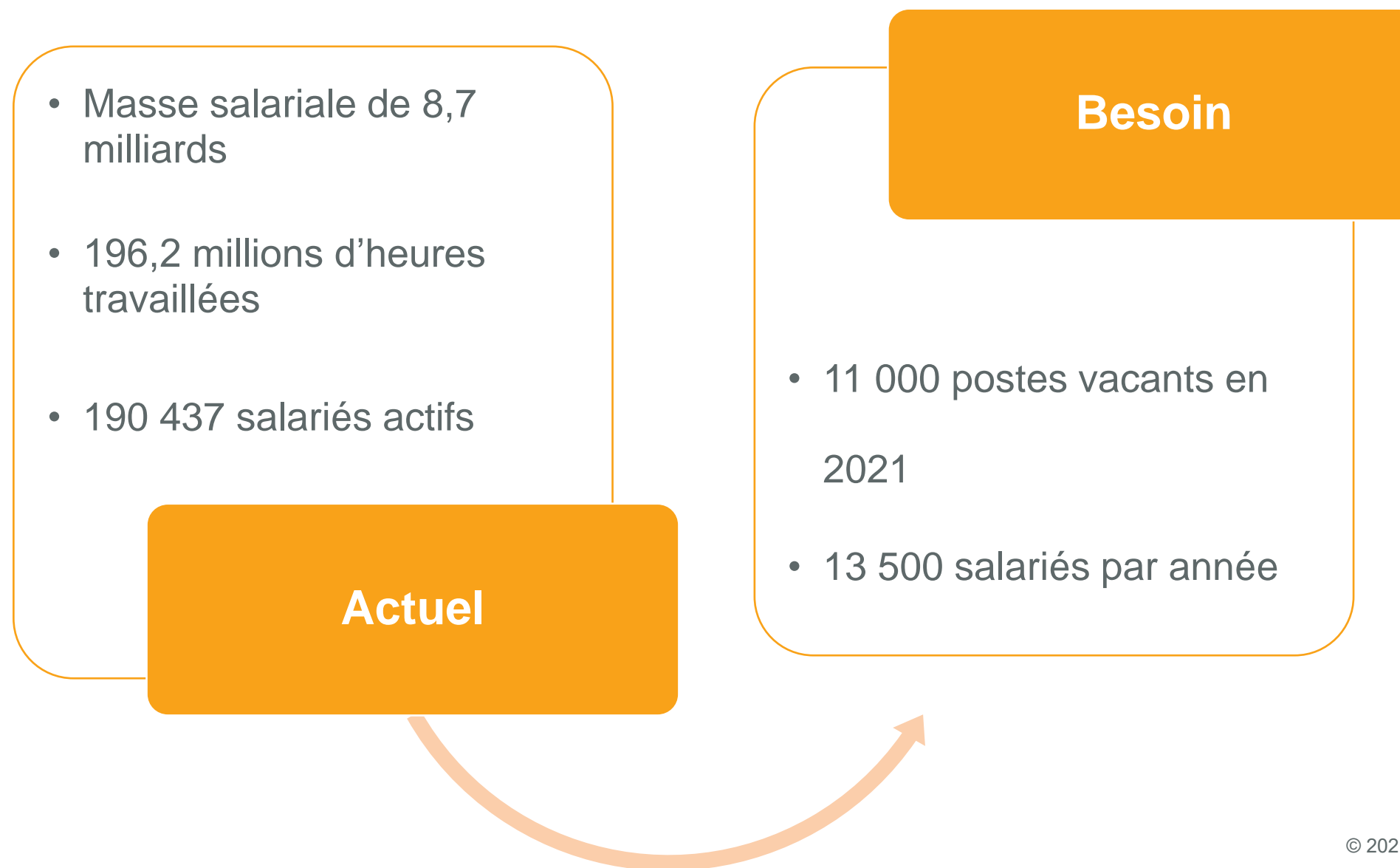


# Présentation

**Cette conférence vous permettra de vous familiariser avec les règles de l'industrie ainsi que d'obtenir des pistes de solutions pour aider votre entreprise à se démarquer.**

## **Contenu de la présentation**

- La pénurie de main-d'œuvre et son contexte
- Plan d'action du ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale
- La surenchère des conditions de travail
- Les conditions de travail dans l'industrie
- La marque employeur : attirer et retenir
- Période de questions



## Abandon dans l'industrie

- 35% abandonne après les 5 premières années
- Abandon **DE** l'industrie
  - Moins de relève, plus d'études, etc.

## Refus de contrat, réduction des heures

## Coût du taux de roulement

- employé nouvellement diplômé = 30 à 40% de son salaire annuel.
- employé expérimenté = 150% de son salaire.
- employé ultra-qualifié = jusqu'à 400% de son salaire.

## Surenchère



**Accélérer les investissements pour réaliser des projets partout au Québec**



**Accroître la productivité de l'industrie et soutenir la croissance des entreprises**



**Maximiser les investissements et la mise en œuvre du PQI**



**Remédier à la rareté de main-d'œuvre**

A circular inset image showing a person's hands holding a small white model house with a blue door and window. The house is placed on a stack of gold coins, symbolizing investment in housing or construction.

## Accélérer les investissements pour réaliser des projets partout au Québec

- 2,9 milliards de dollars prévus au Plan québécois des infrastructures 2020-2030 (PQI)
- assurer des emplois à 25 900 travailleurs partout au Québec, principalement dans le domaine de la construction.



## Accroître la productivité de l'industrie et soutenir la croissance des entreprises

- financement de près de 61,5 millions de dollars
  - Modernisation des infrastructures technologiques
  - soutien du virage numérique des entreprises
- accompagnement et financement
  - prêts et de garanties de prêts offerts par Investissement Québec



## Maximiser les investissements et la mise en œuvre du PQI

- découpage par lots de grands chantiers, dans le milieu municipal
- Incitation aux municipalités à regrouper leurs achats
  - bénéficier d'économies d'échelle
- aide financière pour remplacer ou améliorer l'état physique des infrastructures municipales de base pour les municipalités de moins de 5000 habitants
- appui pour l'achat québécois



## Remédier à la rareté de main-d'œuvre

- Intégration de milliers de travailleuses et travailleurs supplémentaires pour les différents projets que le gouvernement compte réaliser
  - 180 projets d'infrastructures
  - faciliter l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre,
  - subventions salariales pour l'embauche de femmes, de personnes immigrantes, de membres des Premières Nations et de la nation inuite ainsi que de personnes handicapées





# La surenchère, c'est quoi?

**Def.: Enchère qu'on fait au-dessus d'une autre enchère**

**Qu'est-ce qui cause la surenchère?**



# Une cause? Une conséquence?





# Conditions de travail dans l'industrie

## Respect de la convention collective

- **La convention collective du secteur IC/I: minimum et maximum**
  - Taux de salaire, primes et indemnités
  - Normes prévues
  - Entente entre le salarié et l'employeur
- **Mise en garde**
  - Risques de la surenchère
- **Objectifs de l'article 32.03**





# La marque employeur



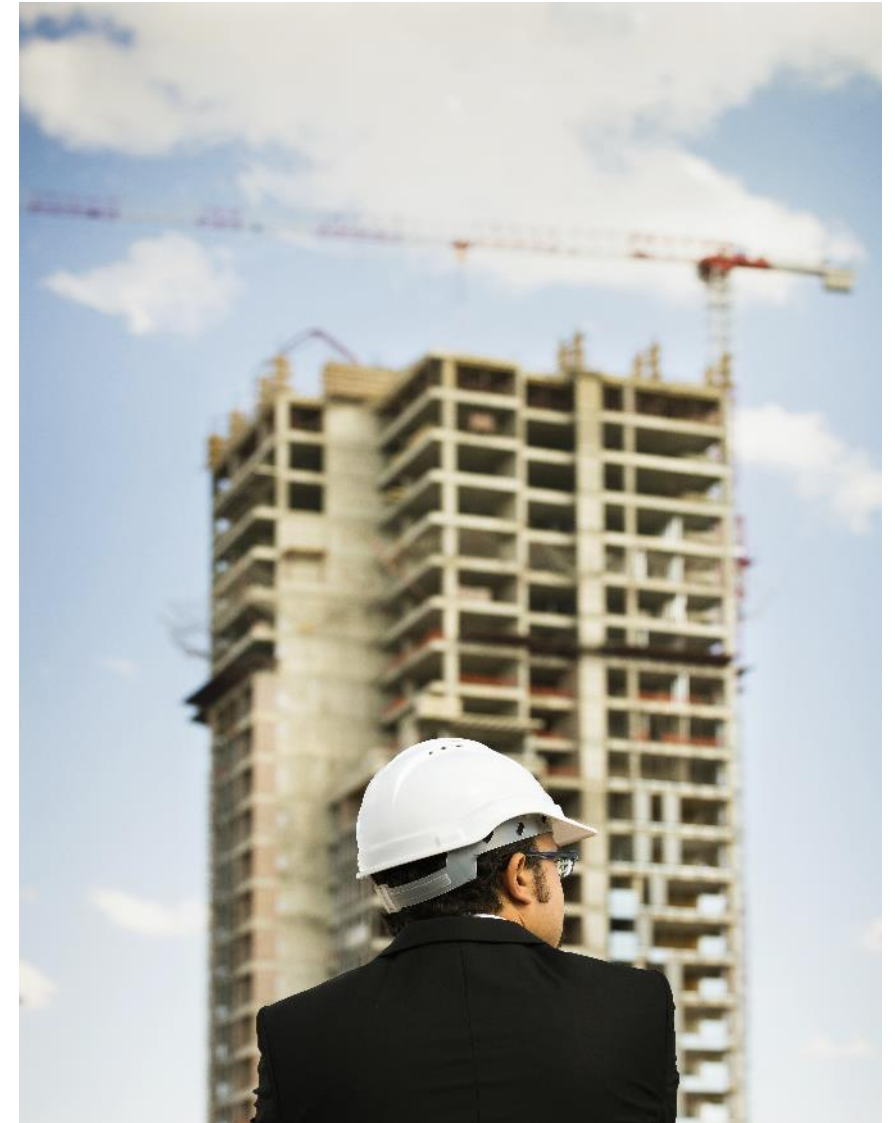
- **Définition**
  - Image
  - Réputation
- **Notoriété de votre organisation**
  - Pourquoi votre entreprise est-elle reconnue?
- **Attributs organisationnels**
  - Qu'avez-vous à offrir à vos employés?
- **Attributs du poste**
  - Nature des tâches, possibilité de formation?





# La culture organisationnelle

- **Définition**
  - Valeurs
  - Traditions
  - Comportements
- **Comment améliorer/modifier sa culture organisationnelle?**
  - Le rôle de la direction de l'entreprise
  - Horizon des changements
- **Culture organisationnelle et marque employeur**





# Attraction

Bonne marque  
employeur



Bonne culture  
organisationnel



Attraction  
des  
salariés?





# Pourquoi se diriger vers l'industrie de la construction?

## Raisons ayant amené les répondants à travailler dans la construction

Passion / travail manuel / aptitude

Rémunération intéressante

Conditions de travail intéressantes

Influence familiale / membre de la famille actif dans la construction

Relever des défis intéressants

Besoins de main-d'œuvre importants / emplois disponibles

Accès à la formation / formation initiale de courte durée

Travail d'équipe / camaraderie

## Moyen par lequel le travailleur a obtenu son premier emploi

Par ses propres démarches uniquement

À l'aide d'un ami ou d'un contact personnel

À l'aide d'un syndicat

Par le recrutement direct d'un employeur

À l'aide d'un lien familial dans une autre entreprise

En travaillant dans l'entreprise familiale

À l'aide d'une école, d'un stage, d'un enseignant, d'un centre d'emploi



Que faites-vous pour attirer des salariés?

## Qu'est-ce qui peut être une bonne stratégie pour attirer des salariés?



- Renouvelez régulièrement vos offres d'emploi (2-3 semaines);
- Affichez sur plus d'une plateforme et variez le texte de vos offres pour combattre l'effet de déjà-vu;
- Utilisez des mots-clés et accrocheurs dans vos offres d'emploi;
- Mettez de l'avant des avantages qui permettent de vous démarquer;
- Adaptez vos stratégies en fonction des réalités de votre région et de votre public cible



# La rétention de la main-d'œuvre





# La rétention de la main-d'œuvre

## Selon vous pourquoi les employés quittent leur emploi?

- Sentiment de surcharge de travail ou d'absence de soutien
- Possibilités d'avancement de carrière limitées
- Besoin d'une meilleure conciliation travail-vie personnelle
- Manque de reconnaissance
- Mécontentement par rapport à la direction
- Inquiétudes concernant la direction ou la santé financière de l'entreprise
- Insatisfaction à l'égard de la culture d'entreprise
- Désir de changement

Source: Robert half talent solutions

## Comprendre les générations

### Baby-boomers (1946-1965)

- Éthique de travail
- Loyauté
- Respect des directives
- Performance

### Génération X (1966-1980)

- Structures hiérarchiques
- Stabilité d'emploi
- Qualité de vie
- Génération tampon

### Génération Y (1980-2000)

- Vivre des expériences
- Passion
- Facilité d'adaptation
- Flexibilité

### Génération Z (2000 à aujourd'hui)

- Curieux et informés
- Changement
- Ouverts sur le monde
- Valeurs différentes

Près de 1  
travailleurs.euses  
sur 2 ont moins  
de 34 ans

## Critères relatifs au choix d'un emploi chez les jeunes

- Travail stimulant, qui les rend heureux
- Travail qui leur ressemble (intérêts, conditions de travail)
- Travail d'équipe, côté humain, plaisir
- Vision, valeurs sociales et environnementales véhiculées par l'employeur
- L'ambiance de travail arrive au 4<sup>ième</sup> rang
- Se développer, s'épanouir

## Intérêt des jeunes pour le secteur de la construction

- 71 % pensent qu'un emploi en construction ne peut convenir aux intérêts et aux compétences des jeunes
- 16% estiment que le secteur manque d'ouverture et de diversité (4<sup>ième</sup> rang)

## Perception du climat de travail des travailleurs

- 7% disent avoir vécu des situations de discrimination liées à leur sexe ou leur ethnie
- 18% disent que leur intégration dans les équipes de travail a été difficile

## Le climat de travail

- Les fondations de votre rétention
- Un milieu de travail exempt de harcèlement
- Prévenir les conflits au travail





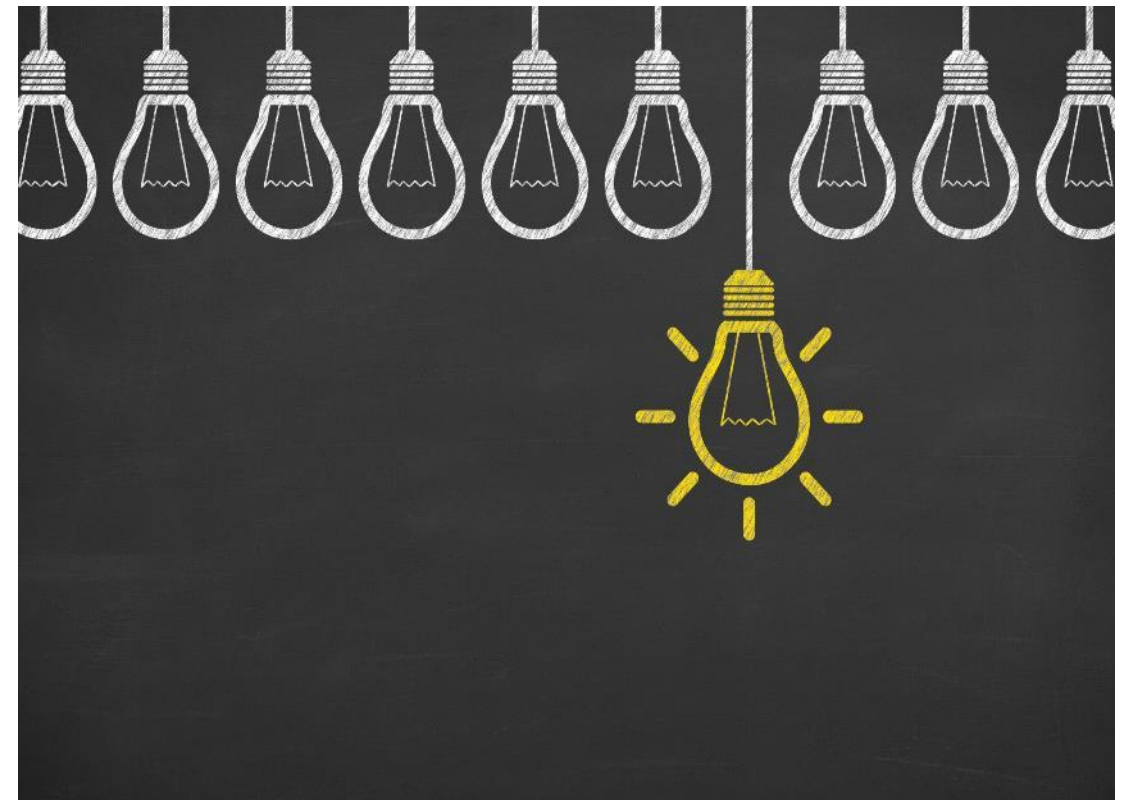
## Différentes stratégies pour y arriver

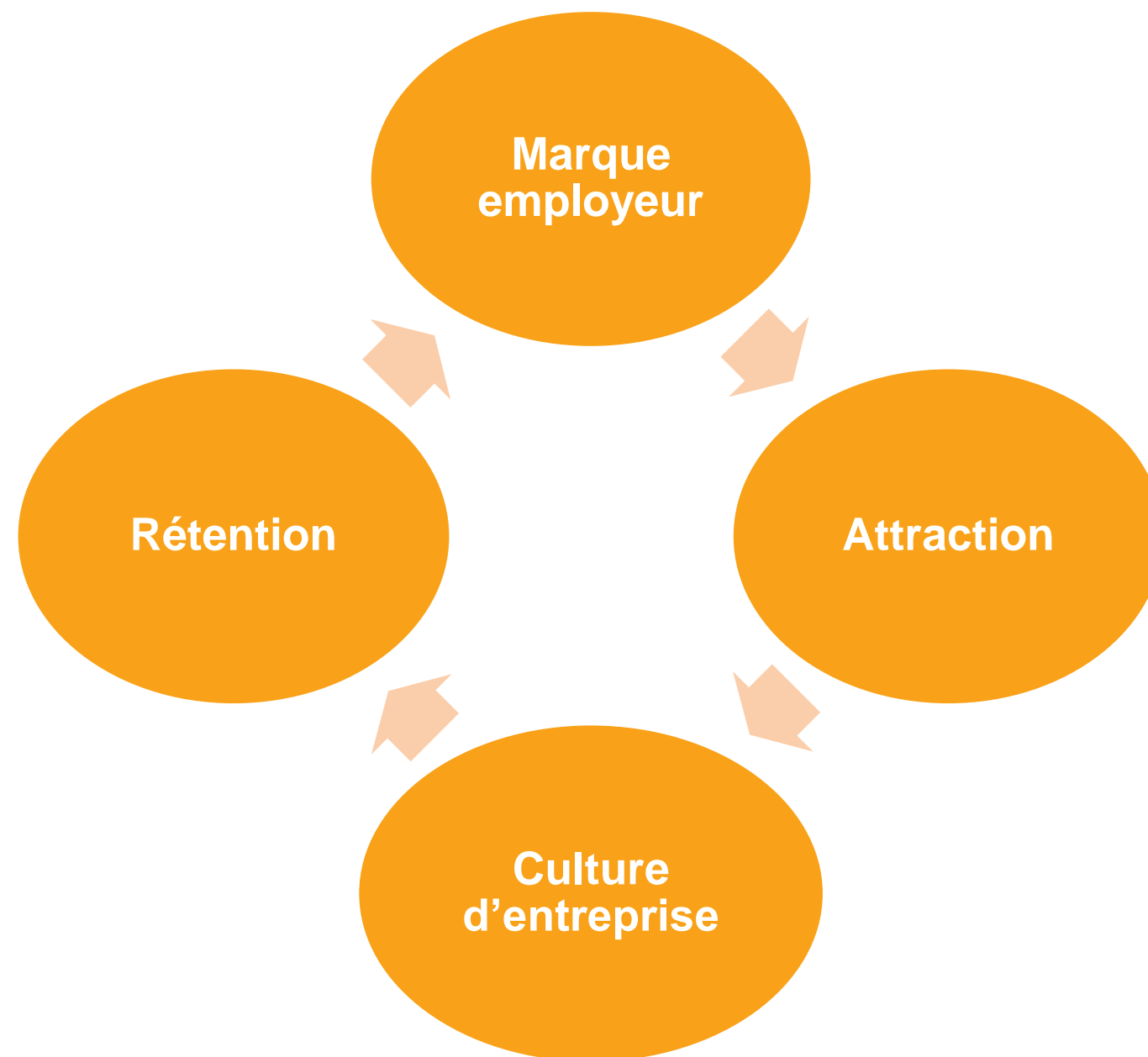


- Accueillir, intégrer et orienter les nouveaux employés
- Être transparent envers les employés
- Communiquer et offrir de la rétroaction à vos employés
- Conciliation travail et vie personnelle
- Formation et perfectionnement

## Différentes stratégies pour y arriver (suite)

- Offrir des possibilités d'avancement au sein de votre entreprise
- Prioriser le travail d'équipe
- Gérer efficacement le changement
- Reconnaître les connaissances et les compétences des employés
- Récompenser les bons coups





## Service des relations du travail de l'ACQ

- 13 conseillers répartis partout au Québec
- Négociation et application des conventions collectives IC/I
- Loi R-20 : conformité, interprétation sur assujettissement / exclusions / secteurs et accès à l'industrie
- Services-conseils sur les meilleures pratiques et la saine gestion des ressources humaines
- Conseil, accompagnement et représentation dans divers litiges : griefs, réclamations salariales, infractions pénales et plaintes selon la *Loi sur les normes du travail*
- Formations diverses



Pour plus d'informations ou pour nous joindre, visitez notre site web : [acq.org/rt](https://www.acq.org/rt)



**ASSOCIATION DE LA  
CONSTRUCTION DU QUÉBEC**