

# CONSTAS

LE MAGAZINE DE L'ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC, PORTE-PAROLE DU GÉNIE CIVIL ET DE LA VOIRIE QUÉBÉCOIS

HIVER 2021-2022

NUMÉRO 58 / 15<sup>e</sup> ANNÉE

## DOSSIER LA MAIN-D'ŒUVRE AU CENTRE DE LA RELANCE

VERS LE CONGRÈS  
2022 DE L'ACRGTO

Avec

**François Bonnardel**

Ministre des Transports du Québec

**Jean Boulet**

Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale

**Diane Lemieux**

PDG de la Commission de  
la construction du Québec

**Claudine Bouchard**

Vice-présidente exécutive - TransÉnergie  
et équipement, et PDG de la Société  
d'énergie de la Baie James

**Karl Blackburn**

Président et chef de la direction du  
Conseil du patronat du Québec

**Sylvain Gauthier**

Vice-président, Communications et  
Affaires publiques, chez Léger

**Benoit Pouliot**

Directeur des ressources humaines  
chez Eurovia Québec

## Également au dossier

REVOIR LA CULTURE À LA SOURCE /  
Entrevue avec Jean-François Bertholet,  
conseiller en ressources humaines

SAVOIR DÉFINIR, SÉDUIRE ET DIFFUSER /  
La marque employeur comme vecteur  
d'attractivité, avec Véronique Paquet  
et Nancy Cameron

## À ne pas manquer

ÉDITORIAL / La main-d'œuvre  
au centre de la relance

INVESTISSEMENT QUÉBEC AU SERVICE  
DE LA CONSTRUCTION / Améliorer  
la productivité par l'innovation,  
avec Jocelyn Beauchesne, de chez  
Investissement Québec

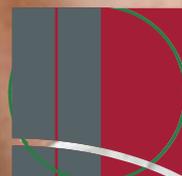
UN VIRAGE NUMÉRIQUE MAJEUR / Une  
feuille de route BIM pour les donneurs  
d'ouvrage publics et l'industrie, avec  
Guy Paquin, de la Société québécoise  
des infrastructures (SQI)

DURABILITÉ DU BÉTON À L'ÉCAILLAGE

LES CHAUSSÉES SOUPLES EN 2022 ET 2023

CHRONIQUE SST / Devant la Loi 59

CHRONIQUE JURIDIQUE / Fin du projet  
pilote visant à faciliter les paiements  
dans l'industrie de la construction



ACRGTO



Ponts  
JACQUES CARTIER +  
CHAMPLAIN  
Bridges  
Canada

# Un gestionnaire d'infrastructures majeures qui allie :

+ Innovation

+ Protection de l'environnement

+ Mobilité des usagers

Pour aujourd'hui et pour demain

[JacquesCartierChamplain.ca](http://JacquesCartierChamplain.ca)

## LA MAIN-D'ŒUVRE AU CENTRE DE LA RELANCE

VERS LE CONGRÈS 2022 DE L'ACRGTO

# SOMMAIRE

### ÉDITORIAL / LA MAIN-D'ŒUVRE AU CENTRE DE LA RELANCE / Vers le congrès 2022 de l'ACRGTO

UN MINISTÈRE PLUS STABLE / **Entretien avec François Bonnardel, ministre des Transports du Québec**.....6

SST, RELANCE, PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE / **Un tour d'horizon avec Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale**..... 15

PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION / **Deux campagnes parallèles pour attirer la main-d'œuvre**..... 21

REVOIR LA CULTURE À LA SOURCE / **Entrevue avec Jean-François Bertholet, conseiller en ressources humaines et chargé de cours à HEC Montréal**..... 30

LES CLÉS DE L'INTÉGRATION / **Entrevue avec Benoit Pouliot, directeur des ressources humaines chez Eurovia Québec**.....32

SAVOIR DÉFINIR, SÉDUIRE ET DIFFUSER / **La marque employeur comme vecteur d'attractivité**.....35

HYDRO-QUÉBEC EN PHASE AVEC LES NOUVEAUX ENJEUX / **Entrevue avec Claudine Bouchard, nouvelle vice-présidente exécutive – TransÉnergie et équipement, et PDG de la Société d'énergie de la Baie James**..... 38

INVESTISSEMENT QUÉBEC AU SERVICE DE LA CONSTRUCTION / **Améliorer la productivité par l'innovation** .....45

UN VIRAGE NUMÉRIQUE MAJEUR / **Une feuille de route BIM pour les donneurs d'ouvrage publics et l'industrie**..... 49

DURABILITÉ DU BÉTON À L'ÉCAILLAGE / **Une affaire de qualité des granulats et de la finition**.....52

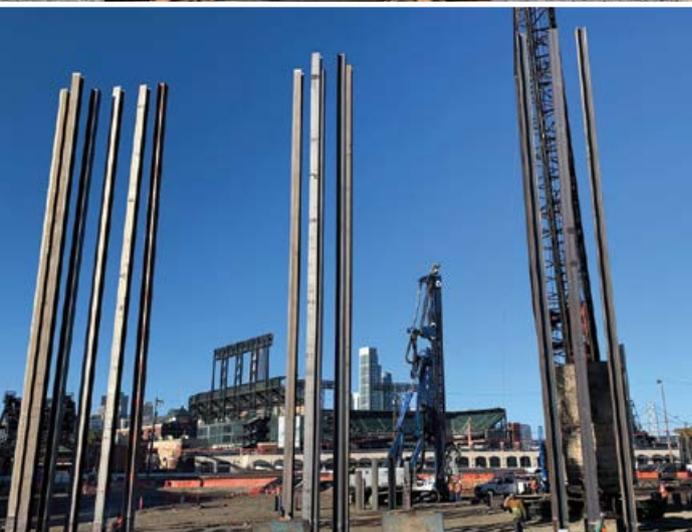
LES CHAUSSÉES SOUPLES EN 2022 ET 2023 / **Plusieurs révisions normatives à surveiller**..... 55

**CHRONIQUE SST / DEVANT LA LOI 59 / L'enjeu du représentant en santé et sécurité du travail pour les chantiers**..... 60

**CHRONIQUE JURIDIQUE / FIN DU PROJET PILOTE VISANT À FACILITER LES PAIEMENTS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION / Qu'en est-il maintenant ?**..... 62

**GÉNIE CIVIL ET VOIRIE / 6 choses à savoir**.....65

ACCEO SOLUTIONS INC. .... 17	HYDRO-QUÉBEC ..... 12
ACRGTO (FFSIC) ..... 24	INDUSTRIES FIL MÉTALLIQUE MAJOR (LES) ..... 59
ASP CONSTRUCTION ..... 31	INFO-EXCAVATION ..... 48
BÉTON PROVINCIAL LTÉE ..... 54	INVESTISSEMENT QUÉBEC ..... 44
BRANDT ..... 22	IPEX ..... 27
CACTUSOFT ..... 50	JEAN LECLERC EXCAVATION ..... 34
COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (CCQ) ..... 14	LIEBHERR CANADA LTÉE ..... 40
CONSTRUCTION KIEWIT CIE ..... 26	LIGNCO ..... 51
CONSTRUCTIONS H.D.F. INC. (LES) ..... 57	MAGAZINE CONSTAS..... 64
DENSO NORTH AMERICA INC. .... 63	NUCOR SKYLINE ..... COUVERTURE 3
ENVIROLIN ..... 33	NUCOR SKYLINE ..... 4
FORTIER 2000 LTÉE ..... 61	POMERLEAU ..... 37
GKM CONSULTANTS ..... 11	PONTS JACQUES CARTIER ET CHAMPLAIN INCORPORÉE (PJCCI) (LES) ..... COUVERTURE 2
GLR. INC. .... 47	ROBOTIK DÉMOLITION LB INC. .... 51
GROUPE AECON QUÉBEC LTÉE ..... 25	SIGMASYS INC. .... 47
GROUPE CONSTRUCTO ..... 36	SNÖ INNOVATION INC. .... 19
GROUPE FINANCIER AUCLAIR-LABRIE-RHEAULT ..... 29	TOROMONT CAT (QUÉBEC) ..... COUVERTURE 4
GROUPE FINANCIER POWERS INC. .... 23	



# SOLUTIONS EN ACIER STRUCTURAL

- Gamme complète de produits disponibles selon plusieurs normes CSA, ASTM et EN
- Grade d'acier haute résistance ASTM A913 maintenant offert
- Service de fabrication
- Pieux H 16" et 18" disponibles pour meilleure résistance au flambage
- Disponible jusqu'à 130' de longueur sur demande

[nucorskyline.com](http://nucorskyline.com)



**NUCOR**<sup>®</sup>  
**SKYLINE**



ÉDITORIAL

## La main-d'œuvre au centre de la relance

Vers le congrès 2022 de l'ACRGTO

L'industrie de la construction, et bien évidemment son secteur génie civil et voirie, se voit attribuer un rôle de premier plan dans le large processus de relance économique où navigue le Québec avec le reste du pays. Or, s'il y avait, avant même la pandémie que l'on sait, pénurie de la main-d'œuvre, le phénomène s'est accentué au point de devenir une crise qui fait obstacle, en partie, au degré de relance souhaité, notamment en affectant, pour ce qui nous concerne, le développement entrepreneurial. Si bien que notre industrie se voit obligée de créer des mesures favorables à un plus fort attrait de la main-d'œuvre en son sein, de même qu'à sa meilleure rétention, une fois enrichie de nouveaux éléments. Passage obligé vers la résolution des problèmes qu'à l'évidence, en notre industrie, nous connaissons d'une manière plus aigüe qu'ailleurs, ou du moins plus distinctive.

L'ensemble des grands acteurs de l'industrie est donc à pied d'œuvre sur cette voie et s'attelle à promouvoir intensivement, par des campagnes à vaste échelle, l'adhésion des plus jeunes aux métiers de la construction. Aux premières loges s'activent la Commission de la construction du Québec et le Conseil du patronat, lesquels mettent tout en œuvre, à l'heure actuelle, pour aider l'industrie de la construction à concurrencer les autres secteurs de l'économie comme employeur et à faire le plein de main-d'œuvre, autant qu'il est possible, dans ses entreprises. Les associations, les organisations de toutes sortes à travers l'industrie ont chacune à leur manière la responsabilité de pousser la roue en faveur de l'ensemble. Attirer, fidéliser et susciter l'engagement des travailleurs, comme œuvrer à leur meilleure intégration sur les chantiers, voilà des tâches qui, en plus de la rétention si cruciale de la main-d'œuvre, sauront mener à un renforcement du réseau et permettre les développements attendus. C'est à quoi l'ACRGTO elle-même travaille sans relâche.

Les entreprises, de leur côté, bénéficiaires à terme de ces efforts, sauront se consacrer à en accroître les effets dans leur rang, cela dans leur propre intérêt. Des outils existent, qu'elles doivent adopter et maîtriser, qui leur permettront de se positionner favorablement face à la concurrence en matière de recrutement de main-d'œuvre. Comme le font de mieux en mieux les entreprises les plus éclairées, leaders de leur milieu, se doter d'une stratégie de marketing

RH n'est pas un luxe mais une nécessité. Cet élément de gestion et de développement s'avère un atout de taille quand vient le temps de positionner son entreprise, dans un contexte de pénurie, sur l'échiquier de la main-d'œuvre.

Cette édition de Constat, dont le thème mènera nos lecteurs au 78<sup>e</sup> congrès de l'ACRGTO, les 2 et 3 juin prochains, fait le point sur cet enjeu qui ne quittera plus, dorénavant, la réalité des entreprises. Plusieurs autres dimensions entrepreneuriales sont également traitées dans nos pages,

comme la santé et la sécurité du travail, les avancées quant aux matériaux, le problème des délais de paiement ou, comme souvent, l'innovation. À ce chapitre, nous faisons état d'une planification d'envergure quant à la construction d'infrastructures publiques : une nouvelle feuille de route gouvernementale en vue d'y intégrer progressivement l'utilisation de la modélisation des données du bâtiment, également connue sous l'appellation de Building Information Modeling (BIM).

Bonne lecture !

*Gisèle Bourque*



PAR M<sup>e</sup> GISELE BOURQUE,  
DIRECTRICE GÉNÉRALE DE  
L'ACRGTO ET RÉDACTRICE EN CHEF  
REDACTION@MAGAZINECONSTAS.COM

# UN MINISTÈRE PLUS STABLE

Entretien avec  
FRANÇOIS BONNARDEL  
Ministre des Transports du Québec

Série Grands entretiens



FRANÇOIS BONNARDEL,  
MINISTRE DES TRANSPORTS ET  
MINISTRE RESPONSABLE DE LA  
RÉGION DE L'ESTRIE.  
CR: ASSEMBLÉE NATIONALE  
DU QUÉBEC

www.magazineconstas.com Infrastructures de transport

« La population a de l'appétit pour des projets [de transport collectif], bien qu'elle ne veuille pas d'un gouvernement qui fasse la guerre à l'auto ; les citoyens veulent des options supplémentaires en transport collectif et c'est positif. »

Acteur important de la politique québécoise, François Bonnardel, « le » ministre des Transports du gouvernement Legault, aura atteint, au milieu du mois de février 2022, le record de longévité pour un ministre des Transports du Québec en ce XXI<sup>e</sup> siècle. Le moment est bien choisi, à moins d'un an des élections, d'un premier bilan.

PAR JEAN BRINDAMOUR

**Q** / La stabilité que vous apportez à la tête d'un ministère qui en manquait cruellement a-t-elle eu des effets positifs ?

R / Cela nous permet assurément de rester concentrer sur les priorités que nous avons identifiées, à savoir de s'occuper de l'état du réseau routier et des régions ainsi que redorer l'image du MTQ pour en refléter fidèlement toute son expertise partout dans les régions du Québec. Nous avons travaillé fort depuis 3 ans, notamment sur la réforme des taxis, le dévoilement du REM de l'Est, le projet de loi sur les véhicules hors routes, la présentation du Réseau express de la Capitale, je dirais qu'avoir un seul ministre pendant une longue période de temps, ça signifie garder la même direction. Je suis très heureux d'avoir encore pleinement la confiance du premier ministre après tout ce temps.

**Q** / Le contrat pour la réfection du pont-tunnel Louis-Hippolyte-La Fontaine a été donné au consortium Renouveau La Fontaine en juillet 2020, en pleine pandémie. Comment se passent les travaux de ce projet d'environ 1,15 G\$, dont la nécessité s'imposait ?

R / En ce moment, nous sommes dans la phase de déploiement des mesures d'atténuation. Le chantier va avoir des impacts significatifs sur les déplacements sur la Rive-Sud de Montréal et dans le secteur de l'autoroute 25; c'était important pour nous de mettre en place les mesures d'atténuation avant que les entraves majeures ne commencent. Historiquement, cet axe autoroutier a été mal desservi par le transport en commun, alors nous sommes contents d'avoir ouvert une voie réservée qui va

jusqu'à Sainte-Julie et d'avoir augmenté les équipements pour autobus au métro Radisson.

*Q / Est-ce que votre vision d'un Réseau express de la Capitale » (REC), s'accorde avec celle du maire Lebourdier et du nouveau maire de Québec, Bruno Marchand ?*

*R / Nous avons de très bonnes relations avec les deux élus concernés. Nos projets vont profiter aux deux villes et nous travaillons le tout en partenariat.*

*Q / On parle beaucoup de tramways actuellement. Pourtant, les centres-villes sont désertés, le télétravail est là pour rester et, à tort ou à raison, le transport en commun reste impopulaire parmi la population en général. Êtes-vous certains au gouvernement de ce choix stratégique ?*

*R / Le télétravail est là pour rester, mais on voit que les déplacements et la congestion sont en forte hausse. On aurait tort d'arrêter d'investir pour lutter contre la congestion en croyant que la nouvelle norme correspondra à ce que nous avons connu lors de la pandémie. Pour le transport collectif, je sens au contraire que la population a de l'appétit pour des projets, bien qu'elle ne veuille*

## Faire face à la pénurie de main-d'œuvre est une priorité pour notre gouvernement. La dernière mise à jour économique comporte d'ailleurs plusieurs mesures à cet effet. —

François Bonnardel

pas d'un gouvernement qui fasse la guerre à l'auto ; les citoyens veulent des options supplémentaires en transport collectif et c'est positif. Nous avons plusieurs projets qui répondent à des besoins spécifiques, que ce soit le tramway à Gatineau, le tunnel Québec-Lévis et le tramway à Québec ou les différents projets de REM de la grande région de Montréal.

*Q / Quel bilan faites-vous de la Loi 66 ?*

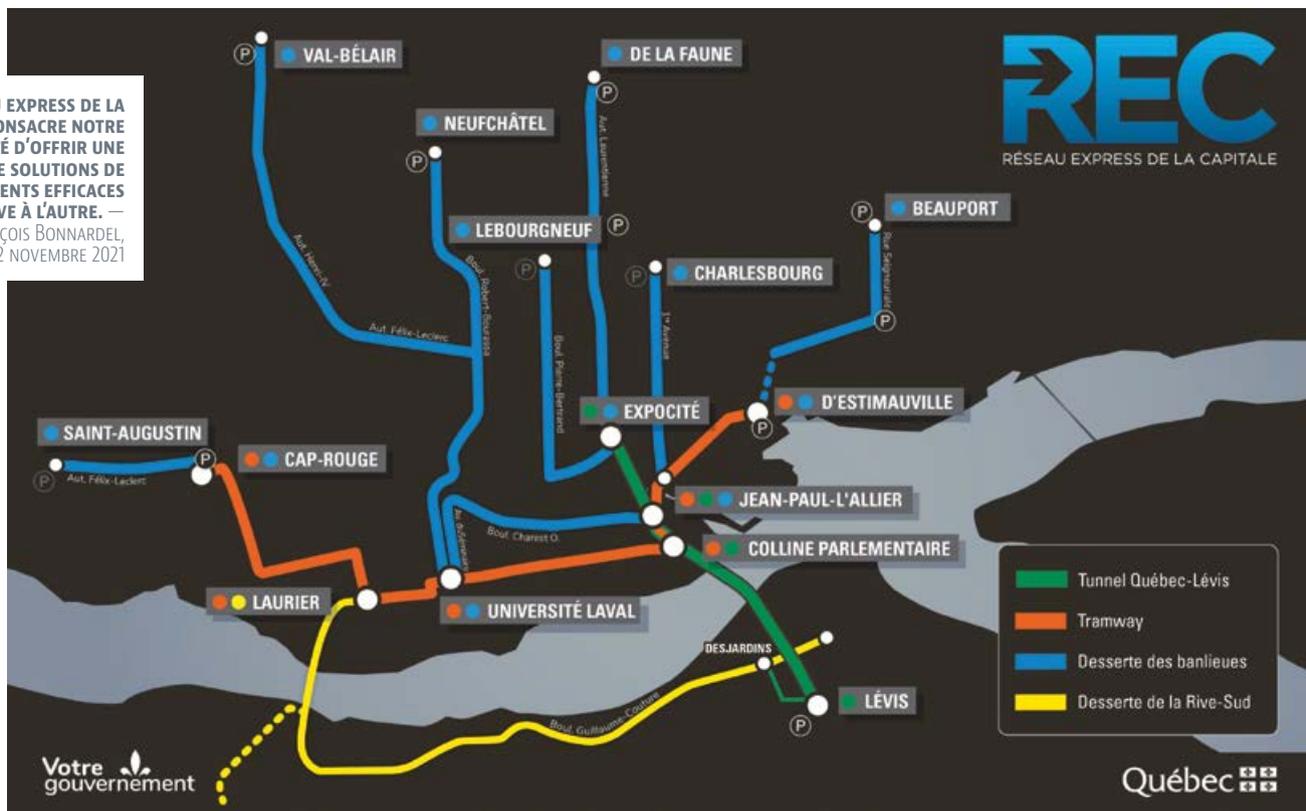
*R / Rappelons-nous que l'objectif de la « Loi 66 » en était un de relance économique. Il fallait que le gouvernement donne un signal qu'on allait investir dans nos infrastructures et en regardant les chiffres de croissance économique qu'on voit actuellement, je pense qu'on a eu raison. Le meilleur succès qu'on a jusqu'à maintenant est le projet de reconstruction du pont de l'Île-aux-Tourtes. Avec la « Loi 66 » et la collaboration de la MRC Vaudreuil-Soulanges, on a gagné l'équivalent d'une saison de construction, plus de six mois donc. Ça, c'est seulement pour un des 181 projets à l'annexe de la Loi. Je vous laisse imaginer l'effet pour l'économie du Québec si on obtient de tels résultats sur l'ensemble des projets.*

(suite p.13)

7



LE RÉSEAU EXPRESS DE LA CAPITALE CONSACRE NOTRE VOLONTÉ D'OFFRIER UNE PLURALITÉ DE SOLUTIONS DE DÉPLACEMENTS EFFICACES D'UNE RIVE À L'AUTRE. — FRANÇOIS BONNARDEL, LE 2 NOVEMBRE 2021

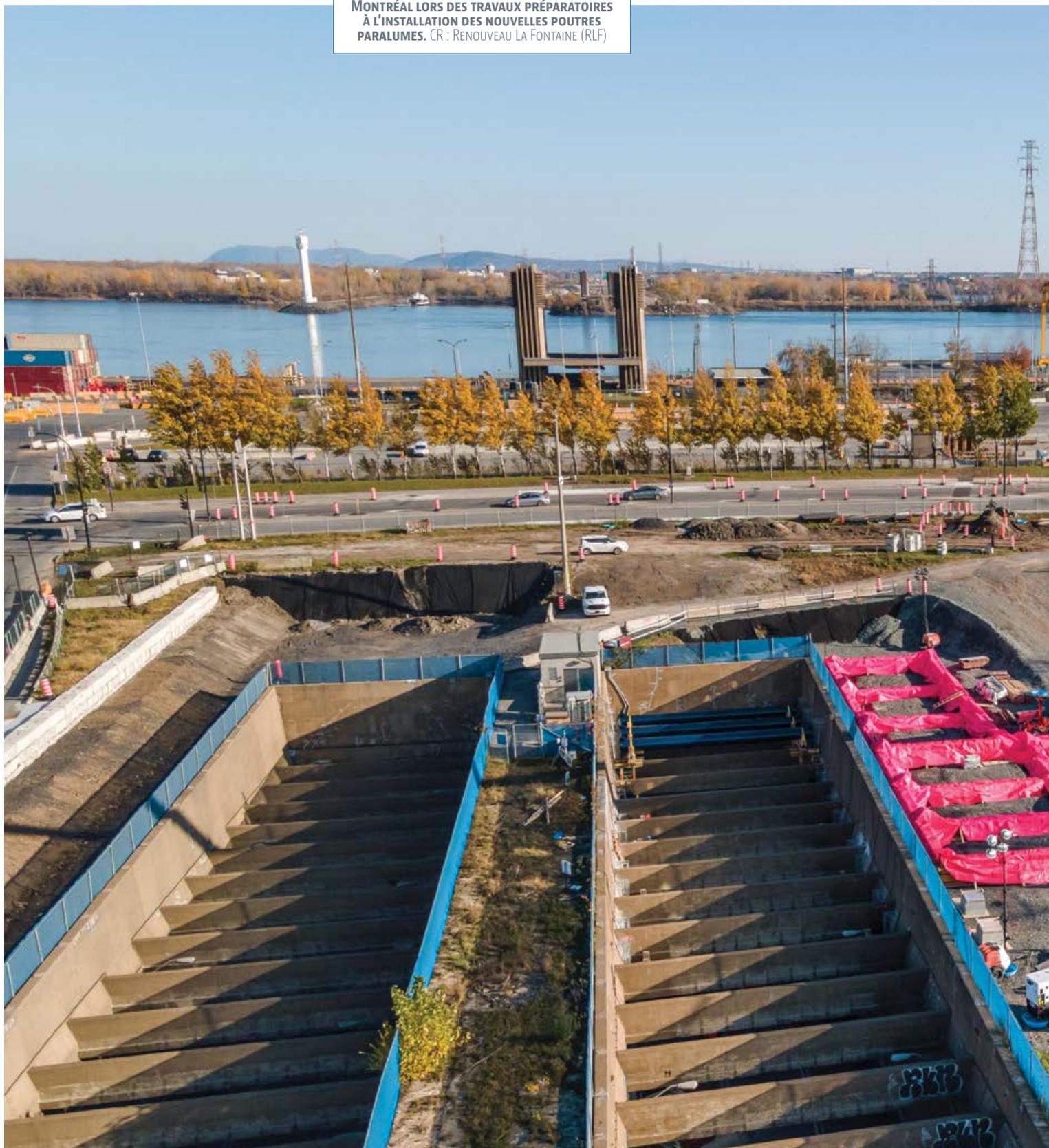


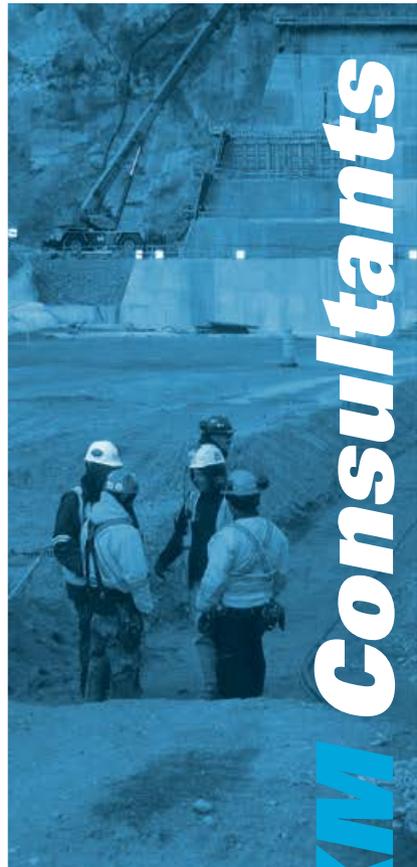
RÉFECTION DU PONT-TUNNEL LOUIS-HIPPOLYTE-  
LA FONTAINE. 1 DE 2. VUE D'ENSEMBLE  
CR : RENOUVEAU LA FONTAINE (RLF)





RÉFÉCTION DU PONT-TUNNEL LOUIS-HIPPOLYTE-  
LA FONTAINE. 2 DE 2 . VUE DU CÔTÉ DE  
MONTRÉAL LORS DES TRAVAUX PRÉPARATOIRES  
À L'INSTALLATION DES NOUVELLES POUTRES  
PARALUMES. CR : RENOUVEAU LA FONTAINE (RLF)





# GKM Consultants



ans • years

**LA RÉFÉRENCE EN  
INSTRUMENTATION  
GÉOTECHNIQUE  
ET STRUCTURALE**

CONTRÔLE ET SUIVI DES  
VIBRATIONS ET DU BRUIT

**NOTRE TERRAIN  
DE JEU,  
LE MONDE**

[gkmconsultants.com](http://gkmconsultants.com)





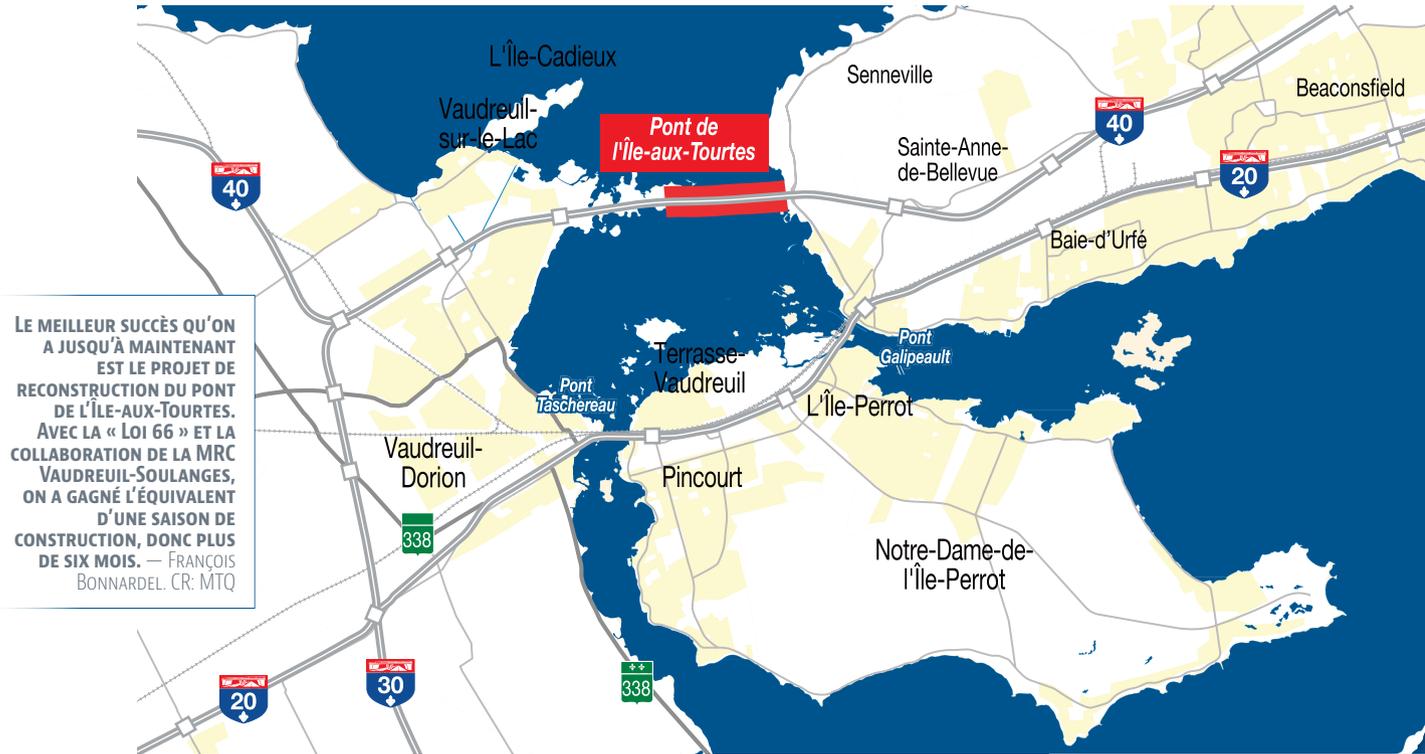
# Électrifier le transport collectif.

**Nous aussi, cette idée nous fait rêver.**

D'ailleurs, on travaille déjà avec plus de  
500 partenaires pour rendre ça possible.

[ÉnergieEnCommun.ca](https://www.energieencommun.ca)





LE MEILLEUR SUCCÈS QU'ON A JUSQU'À MAINTENANT EST LE PROJET DE RECONSTRUCTION DU PONT DE L'ÎLE-AUX-TOURTES. AVEC LA « LOI 66 » ET LA COLLABORATION DE LA MRC VAUDREUIL-SOULANGES, ON A GAGNÉ L'ÉQUIVALENT D'UNE SAISON DE CONSTRUCTION, DONC PLUS DE SIX MOIS. — FRANÇOIS BONNARDEL. CR: MTQ

*Q / On sait que la pénurie de main-d'œuvre dans la construction est un enjeu majeur. On connaît aussi maintenant au Québec une pénurie de camionneurs. Le transport des marchandises, les infrastructures routières sont des besoins fondamentaux. Ne faut-il pas revaloriser ces métiers essentiels ?*

R / Absolument. Faire face à la pénurie de main-d'œuvre est une priorité pour notre gouvernement. La dernière mise à jour économique comporte d'ailleurs plusieurs mesures à cet effet. L'an dernier, en collaboration avec la SAAQ, nous avons mis sur pied le Programme enrichi d'accès à la conduite de véhicules lourds afin de permettre aux jeunes adultes âgés de 17 ou 18 ans de participer à un programme d'études adapté et à un stage d'encadrement en entreprise. Nous avons aussi différentes mesures qui aident à réduire les impacts négatifs de la pénurie de main-d'œuvre.

Au Ministère, la Direction de politique économique a mis en place une table de concertation socio-économique sur le camionnage regroupant des acteurs de l'industrie. Dans ce cadre, un groupe de travail sur la main-d'œuvre est en place.

Le « Programme de soutien aux initiatives en main-d'œuvre pour le transport routier des marchandises »

**« Rappelons-nous que l'objectif de la Loi 66 était un de relance économique. Il fallait que le gouvernement donne un signal qu'on allait investir dans nos infrastructures et en regardant les chiffres de croissance économique qu'on voit actuellement, je pense qu'on a eu raison. »**

(Programme Main-d'œuvre Camionnage) prévoit des crédits de 400 000\$ pour la période 2019-2022. Des travaux sont actuellement en cours pour prolonger d'un an ce programme, avec un budget de 400 000 \$ pour l'année 2022-2023. Les objectifs principaux du programme sont d'élargir le bassin de main-d'œuvre, de contribuer à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et d'assurer une bonne connaissance des problématiques de la main-d'œuvre dans le secteur.

*Q / Quelques mots sur la santé et sécurité au travail (SST) dans les chantiers ?*

R / Les entrepreneurs et les travailleurs ont fait preuve d'une grande résilience en adoptant le protocole de la Covid-19. Je pense que l'introduction de ces mesures a créé un espace de collaboration qui sert désormais à discuter de santé et sécurité au travail. Cependant, il été porté à mon attention

qu'avec la sortie de la pandémie et le retour de la circulation, un certain nombre d'automobilistes ont perdu leurs bonnes habitudes et font preuve d'impatience à l'approche des chantiers. On a tous un rôle à jouer pour protéger nos travailleurs. Nous allons poursuivre nos efforts en ce sens. ■

# T'ES FAIT POUR ÇA

Découvre  
les capsules de  
nos 4 ambassadeurs  
de la relève à  
[CARRIERENCONSTRUCTION.COM](https://www.carriereenconstruction.com)



# SST, RELANCE, PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Un tour d'horizon  
avec JEAN BOULET  
Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale



LE MINISTRE JEAN BOULET  
SALUANT, EN OCTOBRE DERNIER,  
L'INITIATIVE DE LA CEGQ À  
LAQUELLE PARTICIPAIENT  
ÉGALEMENT L'ACQ, L'ACRGQ ET  
L'APCHQ POUR LA CAMPAGNE  
« VACCINATION AU CHANTIER »



www.magazineconstas.com Gestion de la main-d'œuvre

« En ce qui a trait à l'industrie de la construction, les mécanismes de participation des travailleurs [au régime SST], qui n'avaient jamais été promulgués, le seront finalement, avec adaptation. »

— Jean Boulet

Jean Boulet, avocat de formation, a été élu à l'Assemblée nationale du Québec, aux élections provinciales de 2018, député de Trois-Rivières sous la bannière de la Coalition avenir Québec. Le 18 octobre 2018, il a été nommé ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la région de la Mauricie. Depuis le 24 novembre 2021, il est également ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. Constat fait un tour d'horizon avec lui sur les questions de l'heure pour notre industrie : santé et sécurité du travail (SST), relance, pénurie de main-d'œuvre.

PAR JEAN BRINDAMOUR

**Q** / Pourquoi une Loi modernisant le régime de SST a-t-elle été adoptée le 30 septembre dernier ?

R / Les lois encadrant le régime de SST dataient de plus de 40 ans et devaient être dépoussiérées pour répondre aux réalités du marché du travail tel qu'on le connaît aujourd'hui. Notre gouvernement était donc déterminé à offrir aux travailleurs et aux employeurs du Québec un régime de SST moderne, qui remettrait la prévention au cœur des décisions. Rappelons que seulement 25 % des travailleuses et des travailleurs étaient couverts par des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs. Avec la nouvelle Loi, c'est 100 % des secteurs qui sont maintenant couverts : une avancée dont on peut être fiers. Le gouvernement a travaillé d'arrache-pied pour présenter un projet de loi substantiel. Il a d'ailleurs été bonifié à la suite de nombreuses consultations auprès des groupes et des partis d'opposition. Tous s'entendaient cependant pour dire que la modernisation de ce régime était cruciale pour l'avancement de la société québécoise.



JEAN BOULET  
VISITANT LE  
CHANTIER NAVAL  
FORILLON À GASPÉ  
EN AOÛT 2021.

## LES INFRASTRUCTURES DE TRANSPORT EN MAURICIE

Jean Boulet est aussi ministre responsable de la région de la Mauricie. En avril 2021, le gouvernement Legault a annoncé plus de 174 millions \$ d'investissements dans les infrastructures de transport qui devraient contribuer à la relance économique de la Mauricie.

En résumé, les sommes investies dans la région de la Mauricie se répartissent comme suit :

- 81 044 000 \$ pour des chaussées en bon état.
- 76 221 000 \$ pour des structures en bon état.
- 17 205 000 \$ pour un réseau efficace et sécuritaire, notamment pour donner suite à des recommandations du Bureau du coroner.

Parmi les projets annoncés :

- La réfection de la route 153, à Saint-Boniface.
- L'asphaltage de plus de 40 km sur la route 159 dans les municipalités de Sainte-Anne-de-la-Pérade, Saint-Prosper-de-Champlain, Saint-Stanislas, Saint-Tite, Grandes-Piles et Saint-Roch-de-Mékinac.
- L'asphaltage de plus de 35 km sur la route 138 dans les municipalités de Louiseville, Yamachiche, Trois-Rivières, Champlain, Batiscan et Sainte-Anne-de-la-Pérade.

*Q / Quelques exemples de ces mesures ?*

R / La nouvelle loi prévoit qu'un programme de prévention, un comité de santé et de sécurité et un représentant en santé et en sécurité, seront déployés dans les établissements d'au moins 20 travailleurs. Des adaptations s'appliqueront pour les établissements de moins de 20 travailleurs. Mon but était simple : étendre les mécanismes

de prévention et de participation des travailleurs à l'ensemble des secteurs d'activité économique, tout en m'assurant qu'ils soient adaptés à la réalité des petites entreprises. En ce qui a trait à l'industrie de la construction, les mécanismes de participation des travailleurs, qui n'avaient jamais été promulgués, le seront finalement, avec adaptation. Il était tout simplement impossible pour moi de tolérer le statu quo, pas après 40 ans. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, un représentant en santé et en sécurité devra être présent à temps partiel sur les chantiers occupant simultanément au moins 10 travailleurs et à temps plein sur les chantiers occupant simultanément au moins 100 travailleurs (ou ceux dont le coût total des travaux dépasse 12 M\$). Un comité de chantier devra également être formé sur les chantiers occupant simultanément au moins 20 travailleurs. Ce déploiement permettra la présence d'un représentant en santé et en sécurité sur plus de 5 800 chantiers, alors qu'actuellement ils ne sont présents que sur les chantiers qui comptent plus de 500 travailleurs<sup>(1)</sup>. De plus, un coordonnateur en SST remplacera l'actuel agent de sécurité. Il restera un cadre sous la responsabilité du maître d'œuvre. Sa présence sera requise sur les chantiers occupant simultanément au moins 100 travailleurs ou ceux dont le coût total des travaux dépasse 12 M\$. Finalement, l'obligation d'élaborer un programme de prévention spécifique au chantier est maintenue pour les chantiers prévoyant occuper simultanément au moins 10 travailleurs à un moment des travaux. Je souhaitais également que le projet de loi pave la voie pour simplifier les démarches du travailleur dans son processus d'admissibilité au régime, faciliter son retour au travail et soutenir davantage les employeurs. Par ailleurs, afin de faire en

(1) À ce sujet, voir la chronique SST, p.60 : « Devant la Loi 59. L'enjeu du représentant en santé et sécurité du travail pour les chantiers » (NDLR).

# Notre force notre Vision!

acceo vision  
constructeur



Une solution de gestion intégrée performante et adaptée à votre entreprise vous permettant de **GÉRER EN TEMPS RÉEL :**

- Projets et chantiers
- Appels d'offres et sous-traitants
- Approbations électroniques
- Gestion documentaire intégrée
- Rapports journaliers et feuilles de temps
- Rentabilité de vos extras

Adoptez **VOTRE Vision**  
dès maintenant!

ICC TECHNOLOGIES  
UNE DIVISION DE **acceo**

1 800-267-7220 | [acceoconstruction.com](http://acceoconstruction.com)

sorte que la réglementation suive l'évolution des connaissances scientifiques, la création d'un Comité scientifique sur les maladies professionnelles a été prévue. Il s'agit d'un comité indépendant dont les membres seront nommés par le gouvernement. Ce comité scientifique aura pour fonction de faire des recommandations quant aux relations causales entre les maladies et le travail.

*Q / Quelles mesures le gouvernement a-t-il prises pour contrer la pénurie de main-d'œuvre dans la construction ?*

R / Avec ma collègue présidente du Conseil du trésor Sonia Lebel, nous avons annoncé au printemps le Plan d'action pour le secteur de la construction. Il vise à répondre aux besoins de l'industrie de la construction en créant des milliers d'emplois permettant de réaliser les nombreux projets d'infrastructure publique du Plan québécois des infrastructures (PQI), notamment les 180 projets de la Loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure. On a mis de l'avant le PQI

le plus important de l'histoire du Québec et nous avons besoin des travailleurs de la construction pour les réaliser rapidement.

**« Le plan d'action pour le secteur de la construction contient des mesures spécifiques pour réduire la rareté de la main-d'œuvre, explique le ministre : un accès plus facile aux métiers de la construction; une meilleure intégration des travailleurs sous-représentés dans l'industrie [...]; une formation plus rapide et mieux adaptée par des initiatives du ministère de l'Éducation et de la Commission de la construction du Québec [...]; la promotion des métiers de la construction et le recrutement de nouveaux travailleurs. »**

Le Plan d'action pour le secteur de la construction contient des mesures spécifiques pour réduire la rareté de la main-d'œuvre : un accès plus facile aux métiers de la construction; une meilleure intégration des travailleurs sous-représentés dans l'industrie (les femmes, les immigrants, les membres des Premières Nations et les Inuits, les personnes handicapées); une formation plus rapide et mieux adaptée par des initiatives du ministère de l'Éducation et de la Commission de la construction du Québec (CCQ); la promotion des métiers de la construction et le recrutement de nouveaux travailleurs en orientant les chômeurs vers les formations menant à des métiers et

occupations de la construction, en établissant des passerelles pour faciliter la reconnaissance des compétences et, finalement, en promouvant des métiers et des occupa-

## Dates d'entrée en vigueur des principales modifications apportées par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Séquence	1	2	3	4	5			
	3 mois		6 mois		12 mois		15 mois	
	6 octobre 2021	1 <sup>er</sup> janvier 2022	6 avril 2022	6 octobre 2022	1 <sup>er</sup> janvier 2023			
PRÉVENTION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Télétravail</li> <li>Violence</li> <li>Agences de placement</li> <li>Protection des stagiaires</li> <li>Intégrité psychique</li> <li>Propriétaire d'édifices</li> <li>Programme de certification et incitatif financier</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Régime intérimaire applicable pour les mécanismes de prévention et de participation (établissements)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Retrait préventif et PMSD</li> <li>Mécanismes de prévention construction (coordonnateur en santé et sécurité, programme de prévention, comité de chantier, représentant en santé et sécurité, règlement)</li> </ul>		
ACCÈS AU RÉGIME	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protection des stagiaires</li> <li>Maladies professionnelles</li> <li>Création des comités des maladies professionnelles oncologiques (CMPO)*</li> <li>Création du comité scientifique sur les maladies professionnelles (CSMP) *</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailleuses et travailleurs domestiques</li> <li>Prescription indemnités de décès</li> </ul>					
SOUTIEN				<ul style="list-style-type: none"> <li>Droit au retour au travail et recours à la Commission</li> <li>Réadaptation : soutien à la recherche d'emploi, mesures de réadaptation, obligation d'accommodement raisonnable</li> <li>Travailleurs expérimentés</li> <li>Assignment temporaire</li> </ul>				
AUTRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imputation</li> <li>Gouvernance</li> <li>Utilisation des technologies</li> <li>Amendes LATMP</li> <li>Nouveaux pouvoirs TAT</li> <li>Fonctions de la CNESST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotisation Normes du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition de dirigeant</li> <li>Encadrement des fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bureau d'évaluation médicale</li> </ul>				

Le régime intérimaire en prévention est en place jusqu'à ce que le gouve et de participation suivant l'adoption du règlement concern

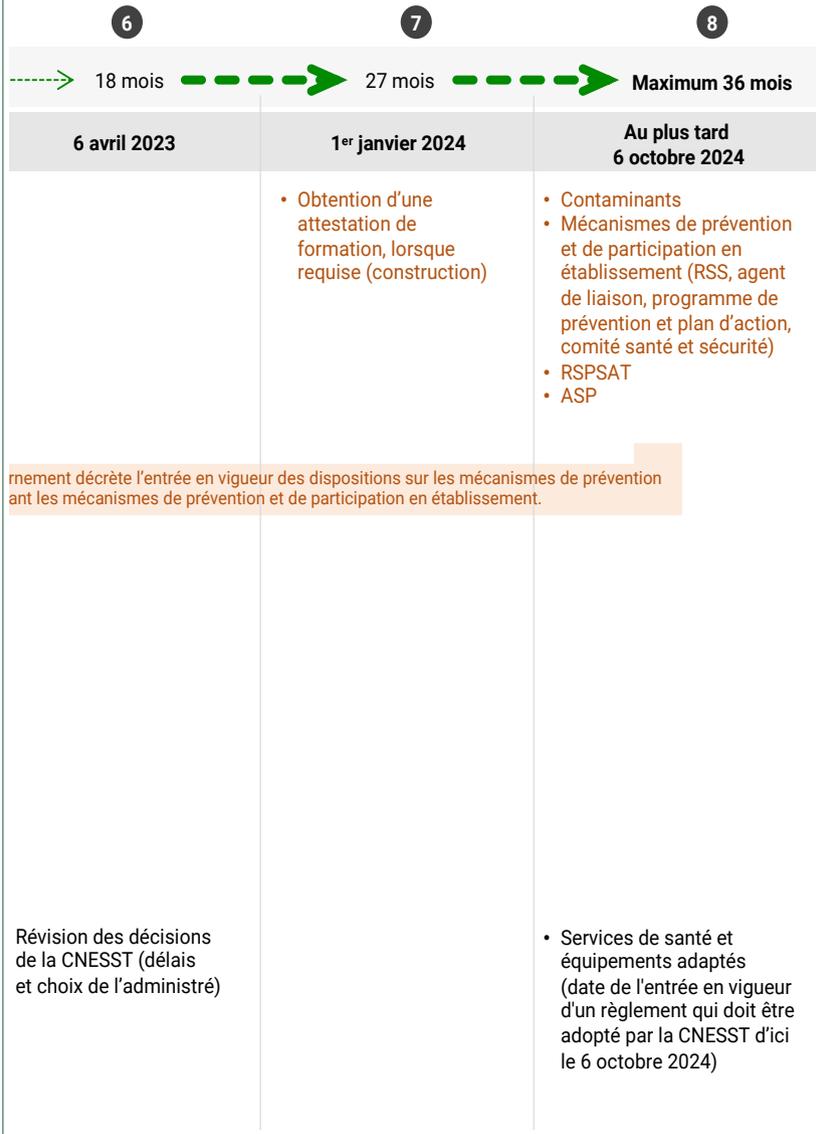
\* Ces deux comités peuvent être formés ou créés dès la sanction. Le CMPO entrera toutefois en vigueur 60 jours après la date de nomination de l'ensemble de ses membres, et le CSMP, à la c

**IMPORTANT** : Ce tableau n'est qu'un sommaire des principales modifications apportées par la loi à des fins de présentation et ne doit pas servir de référence pour l'appli

tions de l'industrie de la construction. C'est 32,4 millions de dollars qui seront investis pour répondre au besoin urgent de main-d'œuvre de ce secteur d'activité. J'ai d'ailleurs demandé à la CCQ et ses partenaires d'élaborer un plan d'action sur la rétention des travailleurs dans l'industrie, plus spécifiquement des femmes.

Q / Et les résultats jusqu'ici ?

R / Pour ce qui est des résultats, rappelons le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) qui a été mis sur pied à la fin de 2020 pour accompagner un plus grand nombre de personnes



nement décrète l'entrée en vigueur des dispositions sur les mécanismes de prévention ant les mécanismes de prévention et de participation en établissement.

Révision des décisions de la CNESST (délais et choix de l'administré)

• Services de santé et équipements adaptés (date de l'entrée en vigueur d'un règlement qui doit être adopté par la CNESST d'ici le 6 octobre 2024)

late de nomination de l'ensemble de ses membres.

cation de la loi. Consultez le [modernisationsst.com](http://modernisationsst.com) pour connaître l'ensemble des mesures.

dans leur processus de requalification ou de rehaussement de leurs compétences. En date du 19 novembre, ce sont 2 265 personnes qui ont bénéficié de ce programme dans le secteur de la construction. ■

**POUSSIÈRES  
CONTRÔLÉES  
SANTÉ  
PROTÉGÉE**

Nos ventilateurs d'abat-poussières permettent de contrôler les poussières en déplacement dans l'air. Ce contrôle s'effectue avec de fines gouttelettes de 50 à 200 microns.

Grâce à notre grand inventaire d'équipements ultra performants, vous gagnerez en efficacité afin de protéger votre personnel et l'environnement qui les entoure.

Informez-vous dès maintenant :  
**450 653-1766 ou [snoinnovation.com](http://snoinnovation.com)**



DOSSIER

## LA MAIN-D'ŒUVRE AU CENTRE DE LA RELANCE

VERS LE CONGRÈS  
2022 DE L'ACRGTO

### PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

CCQ et CPQ. Deux campagnes parallèles pour attirer la main-d'œuvre

### REVOIR LA CULTURE À LA SOURCE

Entrevue avec Jean-François Bertholet, conseiller en ressources humaines et chargé de cours à HEC Montréal

### LES CLÉS DE L'INTÉGRATION

Entrevue avec Benoit Pouliot, directeur des ressources humaines chez Eurovia Québec

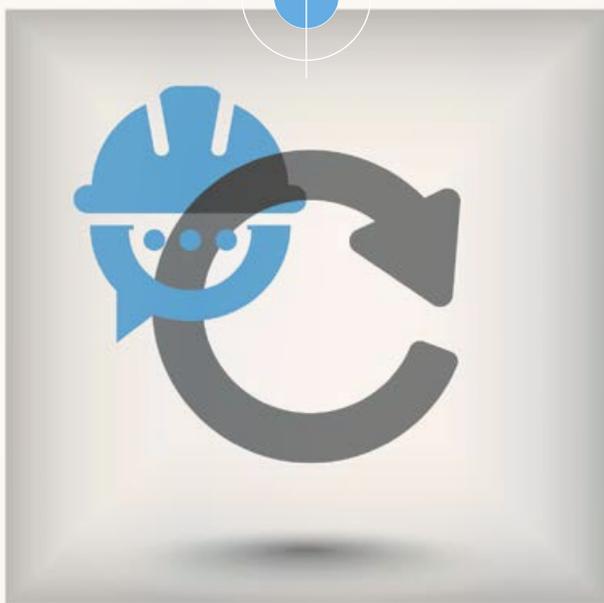
### SAVOIR DÉFINIR, SÉDUIRE ET DIFFUSER

La marque employeur comme vecteur d'attractivité

Une industrie en campagne

# PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Deux campagnes  
parallèles pour attirer la  
main-d'œuvre



[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com) Gestion de la main-d'œuvre

« La CCQ déploie un discours centré sur l'individu et ses aspirations personnelles; le CPQ [développe] une approche complémentaire à celle de la CCQ, en proposant une vue d'ensemble de l'industrie et des métiers de la construction. »

— Karl Blackburn

DOSSIER CONSTAS  
LA MAIN-D'ŒUVRE  
AU CENTRE DE LA RELANCE  
VERS LE CONGRÈS 2022  
DE L'ACRGTQ

21

Le problème de l'heure dans l'industrie de la construction est sans nul doute la pénurie de main-d'œuvre. C'est pourquoi l'ensemble des acteurs de l'industrie ont décidé de promouvoir ce secteur stratégique afin d'attirer et de retenir les jeunes dans des métiers capables de répondre à leurs prédispositions, à leurs habiletés, à leurs ambitions et aux tempéraments les plus divers. Dans cette tâche, deux campagnes ont été mises en branle, l'une organisée par la Commission de la construction du Québec (CCQ), l'autre, complémentaire, chapeauté par le Conseil du patronat du Québec (CPQ).

PAR JEAN BRINDAMOUR

La présidente-directrice générale de la CCQ, Diane Lemieux, qui n'a pas besoin de présentation pour nos lecteurs, a bien voulu faire le point sur la campagne de promotion des métiers de la construction de la CCQ en place depuis le printemps dernier ([www.ccq.org/fr-CA/CarriereEnConstruction](http://www.ccq.org/fr-CA/CarriereEnConstruction)).

« La CCQ, rappelle-t-elle, est responsable de la gestion de la main-d'œuvre, notamment en répondant aux besoins des employeurs. Elle doit permettre un certain équilibre entre l'offre et la demande. La pénurie de main-d'œuvre, qui touche non seulement l'industrie de la construction mais aussi tous les secteurs économiques, nous oblige à redoubler d'efforts pour attirer le plus d'étudiants et de travailleurs possible vers les métiers de la construction. »



DIANE LEMIEUX, PDG DE LA CCQ.  
CR: CHRISTIAN BLAIS (INFO@CHRISTIANBLAIS.COM)



# TRAVAUX DE RESURFAÇAGE EN DOUCEUR.



Brandt offre la gamme complète des produits SmoothRide<sup>MC</sup> Topcon, les solutions de revêtement routier les plus avancées au monde. Ce scanneur LIDAR de pointe, le logiciel de conception et le contrôle de la machine vous permettent d'effectuer des travaux de fraisage, de pavage et de compactage à profondeur variable, tout en vous aidant à mener une opération en douceur. De plus, le réseau national de concessionnaires Brandt vous donne un accès direct à cet équipement et un soutien en tout temps, partout au Canada. **Une valeur insurpassable. C'est notre promesse.**

## T'ES FAIT POUR ÇA

Découvrez les capsules de nos 4 ambassadeurs de la relève à [CARRIEREENCONSTRUCTION.COM](http://CARRIEREENCONSTRUCTION.COM)



**Sébastien Sigouin**  
Charpentier-menuisier



**Catherine Tremblay**  
Peintre



**Viet Tran**  
Charpentier-menuisier et entrepreneur



**Vincent Thibault**  
Électricien



Si vous connaissez une personne qui désire valider son expérience professionnelle pour rejoindre les rangs de l'industrie, dites-lui de remplir le questionnaire disponible en ligne au [carriereenconstruction.com](http://carriereenconstruction.com).

**CI-CONTRE. QUATRE CAPSULES PROMOUVANT LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION DANS LE CADRE DE LA CAMPAGNE T'ES FAIT POUR ÇA. CI-DESSUS. « LA CAMPAGNE VOUS ÊTES FAIT POUR ÇA VEUT AIDER LES TRAVAILLEURS POSSÉDANT DÉJÀ UNE EXPÉRIENCE PERTINENTE À INTÉGRER L'INDUSTRIE », EXPLIQUE DIANE LEMIEUX. CR: CCQ**

« En plus de la pénurie de main-d'œuvre que nous vivons actuellement, nous avons noté une baisse marquée des inscriptions pour les diplômes d'études professionnelles dans les métiers de la construction, et ce, dans tout le réseau des centres de formation professionnelle à travers la province. La campagne *T'es fait pour ça* veut inciter les jeunes à opter pour une formation en construction et démontrer les nombreux avantages qu'offre l'industrie. La campagne *Vous êtes fait pour ça* quant à elle veut aider les travailleurs possédant déjà une expérience pertinente à intégrer l'industrie. »

**« Certains métiers comportent des taux d'abandon plus élevés qui peuvent s'expliquer par l'offre de travail plus importante dans des secteurs hors construction. Les non-diplômés ont aussi tendance à quitter davantage. Les femmes affichent un taux d'abandon systématiquement plus élevé que les hommes », précise Diane Lemieux.**

Peut-on déjà mesurer les impacts de cette campagne chez les jeunes ? « La campagne a été lancée au printemps dernier, répond Diane Lemieux, et se poursuivra en 2022. Il est donc encore trop tôt pour en mesurer concrètement les retombées, mais les premières indications sont à l'effet qu'elle suscite un intérêt chez les jeunes et sur les réseaux sociaux, où elle est relayée depuis quelques mois. Nous avons aussi participé au Salon national de l'éducation en octobre dernier où nous avons eu la chance de présenter la campagne directement aux jeunes du secon-

daire et nous ferons de même au Salon Carrière Formation de Québec. Il faudra attendre les prochains mois pour évaluer l'impact de cette campagne et déterminer s'il faut aller plus loin. »

Il importe d'attirer les jeunes dans l'industrie, mais aussi de les retenir : sait-on quelles catégories de travailleurs tendent davantage à quitter l'industrie ? « Nous avons mené une étude sur le sujet qui a été publiée en janvier 2020, indique la présidente. La raison principale est le manque de travail et l'instabilité. Certains métiers com-

**Groupe financier**  
**POWERS**  
Assurances · Services financiers

**Renouvellements difficiles, problèmes de rétention, nous avons la solution!**

---

**Votre régime d'assurance collective de l'ACRGTQ!**

- Régime personnalisé
- Tarification privilégiée
- Flexibilité pour les saisonniers
- Réduction durable des coûts
- Plusieurs partenaires associés

La force de l'expertise, la valeur du service

---

**Complexe Lebourgneuf**  
1260, boul. Lebourgneuf, bureau 505  
Québec (Québec) G2K 2G2

Téléphone 418-623-2521  
Sans Frais: 888-623-2521  
[www.grpowers.com](http://www.grpowers.com)

portent des taux d'abandon plus élevés qui peuvent s'expliquer par l'offre de travail plus importante dans des secteurs hors construction. Les non-diplômés ont aussi tendance à quitter davantage. Les femmes affichent un taux d'abandon systématiquement plus élevé que les hommes. Celles qui ont quitté la construction invoquent plus souvent des raisons personnelles ou familiales comme motif d'abandon. »

Il y a quelques mois le ministre Boulet a demandé à la CCQ de préparer un plan d'action pour assurer la rétention de la main-d'œuvre dans la construction, plan qui devait être conçu avec l'ensemble des partenaires de l'industrie. Diane Lemieux rappelle que si « le mandat a été

**« Nous sommes actuellement dans une période bien particulière. Au moment où nous subissons une importante pénurie de travailleurs, l'industrie connaît un nombre record d'heures travaillées et le gouvernement souhaite mettre en branle plusieurs projets d'infrastructures pour relancer l'économie », fait valoir Diane Lemieux.**

confié à la CCQ, il n'en demeure pas moins, puisque la CCQ n'est pas l'employeur sur les chantiers, qu'un bon nombre des initiatives doivent être supportées par l'industrie elle-même. Nous avons tenu plusieurs rencontres à ce jour et nous poursuivons nos efforts avec l'ensemble des

8

Dans le cadre du plan d'action pour le secteur de la construction, le gouvernement du Québec a annoncé l'entrée en vigueur, à compter du 26 avril, de huit mesures qui permettront de contrer les effets de la rareté de la main-d'œuvre :

1. Reconnaître l'expérience acquise hors de la construction pour intégrer l'industrie.
2. Permettre le travail en chantier pendant les études.
3. Favoriser la relève entrepreneuriale.
4. Faciliter l'entrée de personnes diplômées dans certaines occupations spécialisées.
5. Accélérer l'accès au statut de compagnon pour les personnes diplômées.
6. Accélérer l'obtention du statut de compagnon pour tous les apprentis.
7. Permettre l'embauche d'un plus grand nombre d'apprentis.
8. Générer plus de polyvalence en chantier.

associations patronales et syndicales afin de proposer un plan d'action intérimaire en 2022. »

## Retour sur les huit mesures

Dans le cadre du plan d'action pour le secteur de la construction, le gouvernement du Québec avait annoncé le printemps passé l'entrée en vigueur, à compter du 26 avril, de huit mesures pour contrecarrer les effets de la rareté de la main-d'œuvre. « Actuellement nous concentrons nos efforts à déployer et faire connaître ces mesures, souligne Mme Lemieux. Cela étant dit, en collaboration avec le conseil d'administration de la CCQ, nous nous sommes dotés d'une stratégie de suivi des résultats de ces mesures. Bien qu'il soit nécessaire de se donner du



**PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENTREPRISE**

Vous désirez que vos travailleurs se perfectionnent, développent des compétences ou, simplement, mettent à jour leurs connaissances? Contactez l'ACRGTO.

Tél. : 1 800 463-4672 | [jmjacob@acrgtq.qc.ca](mailto:jmjacob@acrgtq.qc.ca)

**ACRGTO**

**FIERS ET COMPÉTENTS** .COM

FORMATION DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

temps avant d'avoir le plus d'informations pertinentes possible pour conclure sur leurs effets, les premières indications sont assez positives. Par exemple, il semble bien que la mesure à l'effet d'admettre un apprenti à son examen de qualification lorsqu'il a complété 85 % de sa formation suscite beaucoup d'intérêt. »

Y a-t-il des alternatives envisagées pour contrer cette pénurie, ne serait-ce que d'investir davantage dans l'automatisation du secteur ? « Est-ce que des investissements dans l'automatisation du secteur de la construction devraient être envisagés ? Bonne question, convient Mme Lemieux, à laquelle seules les parties prenantes dans l'organisation du travail sur les chantiers peuvent répondre. Nous sommes actuellement dans une période bien particulière. Au moment où nous subissons une importante pénurie de travailleurs, l'industrie connaît un nombre record d'heures travaillées et le gouvernement souhaite mettre en branle plusieurs projets d'infrastructures pour relancer l'économie. Nos experts estiment que l'industrie aura besoin de 13 000 personnes supplémen-



SYLVAIN GAUTHIER,  
VICE-PRÉSIDENT,  
COMMUNICATIONS ET  
AFFAIRES PUBLIQUES,  
CHEZ LÉGER. CR: LÉGER

### LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ? MÉCONNAISSANCE, STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

« Deux éléments importants sont à retenir : les  $\frac{2}{3}$  de l'échantillonnage se disent peu ou pas familiers avec les formations en construction, tandis que 70 % ne sont pas familiers avec les emplois dans la construction. Quand on a demandé de but en blanc de nommer des métiers de cette industrie, les gens ont eu du mal à donner des réponses. Quant à l'image négative, elle touche le tiers des personnes interrogées. 60 % ont une opinion positive et le reste est sans opinion. On constate aussi la présence de stéréotypes et de préjugés : le travail est considéré dur physiquement, exigeant, voire dangereux. Les parents de leur côté se souviennent de la Commission Charbonneau ou des accusations de corruption envers des entreprises. La coloration négative du secteur est encore plus intense chez eux. Les jeunes ont moins de préjugés. »

— Sylvain Gauthier

taires par année jusqu'en 2025. Nous étudions actuellement plusieurs pistes comme la formation, les facteurs de rétention et l'accès à l'industrie pour les groupes sous-représentés : les femmes, les personnes issues de l'immigration et les Autochtones. »

### Une étude de la firme Léger

Mais au fait, quelle perception ont les jeunes et le grand public en général de l'industrie de la construction ? Sylvain Gauthier, vice-président aux communications et aux affaires publiques chez Léger, en sait plus que quiconque à ce sujet : « Notre étude, explique-t-il, commandée par le Conseil du patronat du Québec et ses partenaires, visait d'abord à connaître les perceptions des jeunes et de leurs parents sur l'in-

industrie de la construction. Elle comportait deux volets. Le premier consistait en groupes de discussions auprès de parents et d'adolescents. En amont, on a fait une recherche exploratoire pour découvrir comment les parents et leurs enfants adolescents percevaient l'industrie de la construction. Vous connaissez le processus : ça se passe

## Mieux construire ensemble

Chef de file canadien dans le domaine de la construction et du développement d'infrastructures, le Groupe Aecon est fier de travailler en collaboration avec ses partenaires du consortium NouvLR à la réalisation du Réseau express métropolitain (REM). Ce réseau de métro léger sur rail de classe mondiale et sans précédent permettra une expansion essentielle du réseau de transport en commun de Montréal.

**AECON**

in | | | aecon.com



autour d'une table. Dans ce cas-ci, c'était une table virtuelle, puisqu'on était en pleine pandémie. Ces rencontres ont eu lieu le soir, les 11 et 12 mai derniers. On avait formé quatre groupes d'environ huit personnes par groupe, deux composés de parents et deux d'adolescents. On a ainsi fait un premier déblayage et validé des hypothèses, ce qui

**Sondage. Au premier coup d'œil le profane est étonné qu'une industrie aussi visible par ses activités, ses routes, ses ouvrages d'art, ses bâtiments, soit si méconnue.**

nous a permis d'alimenter le questionnaire qui allait servir au grand sondage du deuxième volet auprès de la population en général. »

« Pour le deuxième volet, on a réalisé un gros sondage auprès de 1 500 répondants à travers tout le Québec, dont la moitié était âgée de 16 à 19 ans, l'autre de 20 à 44 ans, donc de 16 à 44 ans pour l'ensemble du sondage, ce qui nous permettait de voir les fluctuations des réponses selon l'âge. 1 500 personnes, c'est un échantillonnage très robuste, qui comporte une petite marge d'erreur : 2,5 %. Le sondage a eu lieu du 4 au 20 juin 2021. Tous répondaient aux mêmes questions, sauf une ou deux qui s'adressaient spécifiquement aux jeunes de 16 à 19 ans. On cherchait à mesurer la perception envers le secteur et l'attrait de cette industrie en termes d'emploi. Le questionnaire fonctionnait un peu en entonnoir. On a commencé par chercher comment, globalement, était perçue l'industrie de la construction, puis on a resserré graduellement les questions pour voir l'attrait du secteur en termes d'emplois et de carrières. »

Une fois ce gros sondage complété, il restait à en faire l'analyse. « Le rapport d'analyse, précise Sylvain Gauthier,

combinait nos observations auprès des groupes de discussion et par rapport au sondage. On y trouvait nos principales observations et nos grandes conclusions, l'objectif final étant de développer une réflexion qui servirait à monter une campagne de communication. On a voulu montrer les points forts et les points faibles de l'industrie, les pièges à éviter et les éléments porteurs qu'il s'agit de valoriser encore davantage. »

Au premier coup d'œil le profane est étonné qu'une industrie aussi visible par ses activités, ses routes, ses ouvrages d'art, ses bâtiments, soit si méconnue. « On voit ses réalisations, rétorque M. Gauthier, mais on ne la connaît que superficiellement. Deux éléments importants sont à retenir : les 2/3 de l'échantillonnage se disent peu ou pas familiers avec les formations en construction, tandis que 70 % ne sont pas familiers avec les emplois dans la construction. Quand on a demandé de but en blanc de nommer des métiers de cette industrie, les gens ont eu du mal à donner des réponses. Quant à l'image négative, elle touche le tiers des personnes interrogées. 60 % ont une opinion positive et le reste est sans opinion. On constate aussi la présence de stéréotypes et de préjugés : le travail est considéré dur physiquement, exigeant, voire dangereux. Les parents de leur côté se souviennent de la Commission Charbonneau ou des accusations de corruption. La coloration négative du secteur est encore plus intense chez eux. Les jeunes ont moins de préjugés. »

**Réaliste, la conclusion de Sylvain Gauthier n'est nullement défaitiste :**  
**« L'industrie de la construction ne part pas de rien. On n'est pas à bord d'un navire en train de couler. Mais il y a du travail à faire. »**

Le **PVC** est le matériau de choix pour les **canalisations municipales canadiennes**, maintenant et dans le futur



Sa **flexibilité** d'utilisation supérieure, la **longévité** du matériau et sa **durabilité** du point de vue de l'environnement en font le **choix responsable** pour les projets d'infrastructures de distribution d'eau dans les collectivités canadiennes de toutes tailles.

#### AVANTAGES DU PVC



Recyclable  
et réutilisable



Durable



Léger



Résistant à  
la corrosion



Haute résistance  
à la traction



Flexible

« 19 % des répondants, poursuit Sylvain Gauthier, ont envisagé une carrière dans la construction, un cinquième de la population de 16 à 44 ans. » Pourquoi ne sont-ils pas plus nombreux à se lancer dans cette aventure ? « Leur réponse est que ça ne cadre pas avec eux ou qu'ils ne connaissent pas beaucoup le secteur. Un secteur qu'on ne connaît pas n'est pas attrayant », explique le sondeur.

Quant aux préjugés, ils sont tenaces : « Une proportion appréciable, 13 %, affirme que cette industrie regroupe des travailleurs peu scolarisés. Un noyau persistant dédaigne ce secteur et le considère peu sophistiqué. Les parents, en particulier, souhaitent que leurs enfants poursuivent leurs études universitaires. Si on reconnaît que les emplois dans la construction sont bien payés, on y voit des éléments moins attrayants, comme la sécurité au travail et son caractère saisonnier. 71 % des répondent croient que ces emplois comportent des risques élevés d'accident de travail. »

Réaliste, la conclusion de Sylvain Gauthier n'est nullement défaitiste : « L'industrie de la construction ne part pas de rien. On n'est pas à bord d'un navire en train de couler. Mais il y a du travail à faire. »

## Le CPQ met la main à la pâte

**Fils d'entrepreneur, entrepreneur lui-même, Karl Blackburn a succédé à Yves-Thomas Dorval comme président et chef de la direction du Conseil du patronat du Québec (CPQ) le 29 juin 2020.**

« C'est à la suite, relate-t-il, du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, tenu à Québec en février 2017, que le gouvernement du Québec a lancé une stratégie globale de



**KARL BLACKBURN,  
PRÉSIDENT ET CHEF  
DE LA DIRECTION DU  
CONSEIL DU PATRONAT  
DU QUÉBEC.**  
CR: CPQ

### CCQ ET CPQ

#### DEUX CAMPAGNES COMPLÉMENTAIRES

« La **CCQ** appuie sa campagne sur la plateforme publicitaire *T'es fait pour ça*, qui vise à faire découvrir aux jeunes la diversité des métiers de la construction. Gravitant autour du microsite **carriereenconstruction.com**, cette campagne vise essentiellement à présenter aux jeunes la diversité des métiers de la construction et comment ils correspondent à leurs aspirations professionnelles et à leur style de vie. Le microsite comprend aussi un « pseudo » test psychométrique amusant afin d'orienter les visiteurs vers les différentes opportunités professionnelles qui répondent à leur profil. »

« Alors que la **CCQ** déploie un discours centré sur l'individu et ses aspirations personnelles, nous pensons que le **CPQ** doit développer une approche complémentaire à celle de la **CCQ**, en proposant une vue d'ensemble de l'industrie et des métiers de la construction. Ce positionnement, visant à présenter l'industrie de la construction dans sa diversité, son dynamisme et ses enjeux, permettra aux jeunes intéressés de se faire une idée plus complète non seulement du métier qu'ils pourraient exercer, mais plus encore du contexte et du milieu dans lequel ils pourraient s'engager. » — *Karl Blackburn*

promotion et de valorisation des métiers et professions pour répondre au besoin du marché du travail dans un Québec à l'ère du plein emploi. La stratégie comporte plusieurs actions visant à dissiper les préjugés à l'égard de la formation professionnelle et technique et à atténuer la rareté de la main-d'œuvre en encourageant les inscriptions dans des programmes d'études ou de formation menant aux métiers et professions en demande sur le marché du travail. Selon une étude réalisée pour le compte de l'ACQ, la quasi-totalité des métiers de la construction connaissent une situation de déséquilibre ou sont à surveiller, autant à court qu'à moyen terme. Cette constatation est confirmée par l'édition 2019 du Diagnostic pour 500 professions dans laquelle on constate que plusieurs métiers sont identifiés comme étant en déficit ou en léger déficit de main-d'œuvre.

Par ailleurs, l'industrie de la construction souffre d'une image négative auprès de la population en général et surtout auprès des jeunes. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, le nombre d'inscriptions est en diminution marquée dans la plupart

des programmes de formation dans ce secteur. De même, on constate que des bassins de main-d'œuvre sont ouverts dans une dizaine de régions pour plusieurs professions; c'est pourquoi la **CCQ** parle de pénurie. Dans un contexte de crise économique, les investissements dans les infrastructures demeurent un ingrédient majeur pour stimuler la relance. Devant l'ampleur de la crise, les gouvernements doivent accélérer les projets les plus structurants et ceux déjà en marche. Toujours faut-il avoir la main-d'œuvre qualifiée en quantité suffisante pour mener ces projets à terme. Dans cette logique, il nous apparaissait cohérent et pertinent de rassembler les acteurs du secteur de la construction afin de soumettre, en tant que promoteur, une initiative qui réponde aux objectifs de la stratégie globale de promotion et de valorisation des métiers et professions. Notre campagne a pour but de promouvoir l'industrie de la construction et ses métiers auprès des jeunes entre 15 et 24 ans (donc à l'âge de faire des choix

« L'industrie de la construction souffre d'une image négative auprès de la population en général et surtout auprès des jeunes. Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, le nombre d'inscriptions est en diminution marquée dans la plupart des programmes de formation dans ce secteur. Dans un contexte de crise économique, les investissements dans les infrastructures demeurent un ingrédient majeur pour stimuler la relance. Devant l'ampleur de la crise, les gouvernements doivent accélérer les projets les plus structurants et ceux déjà en marche. »

— Karl Blackburn

quant à leur avenir professionnel) et de véhiculer une image positive de l'industrie de la construction auprès de la clientèle cible, mais aussi de l'ensemble de la population. »

Quelles sont les raisons de la baisse de popularité du secteur de la construction ? « Elles sont nombreuses, selon Karl Blackburn : la réputation de l'industrie, qui a été souvent écornée au cours des dernières années, la perception qu'en ont les parents, la « concurrence » des autres secteurs d'activités émergents (technologie de l'information, aéronautique et autres).

L'étude réalisée par Léger révèle qu'il existe une méconnaissance généralisée de l'industrie. Les jeunes consultés dans le cadre de l'étude affirment ne jamais avoir considéré une carrière au sein de l'industrie de la construction. Les emplois sont perçus comme difficiles et épuisants. Les parents (principaux influenceurs) encouragent les jeunes à entreprendre des études universitaires et perçoivent les emplois dans le domaine de la construction comme des emplois qui requièrent peu d'études. L'angle de notre message sera *Bâtir, notre fierté* et le message sera transmis dans le cadre d'une campagne numérique multiplateforme qui fera découvrir aux jeunes l'industrie de la construction via des plateformes de diffusion qui parlent à notre public cible. La campagne se déroulera tout au long de l'année 2022 et son efficacité sera mesurée à l'aide d'indicateurs de performance établis par l'équipe de

communication et les partenaires du projet. On évaluera, par exemple, la portée de la campagne (nombre de vues,

nombre de redirections vers le micro-site de la CCQ, etc.). Comme le montrent toutes les études, les jeunes recherchent autant un emploi gratifiant qu'une « qualité de vie », porteuse de valeurs. Le salaire et les avantages sociaux ne sont plus les seuls critères qui président à leurs décisions professionnelles. C'est à cette quête de sens, au-delà du salaire, que s'adressera le message véhiculé par le CPQ. À travers la campagne que nous proposons, nous tenterons de mettre en lumière la fierté que tirent les travailleurs de la construction de leur travail et le sentiment d'appartenance qu'ils peuvent en ressentir. » ■

**Quelles sont les raisons de la baisse de popularité du secteur de la construction ? « Elles sont nombreuses, selon Karl Blackburn : la réputation de l'industrie, qui a été souvent écornée au cours des dernières années, la perception qu'en ont les parents, la « concurrence » des autres secteurs d'activités émergents.**

communication et les partenaires du projet. On évaluera, par exemple, la portée de la campagne (nombre de vues,

**Groupe Financier Auclair-Labrie-Rheault**  
Gestionnaires de portefeuille, conseillers en gestion de patrimoine

**Isabelle Labrie**  
isabelle.labrie@bnc.ca  
418 654-2313



ÉQUIPE  
DE L'ANNÉE  
- CANADA  
2016



MEILLEURE  
CROISSANCE  
D'ACTIFS  
2020

**Une équipe au-delà de la gestion des avoirs**



**FINANCIÈRE  
BANQUE NATIONALE**  
GESTION DE PATRIMOINE

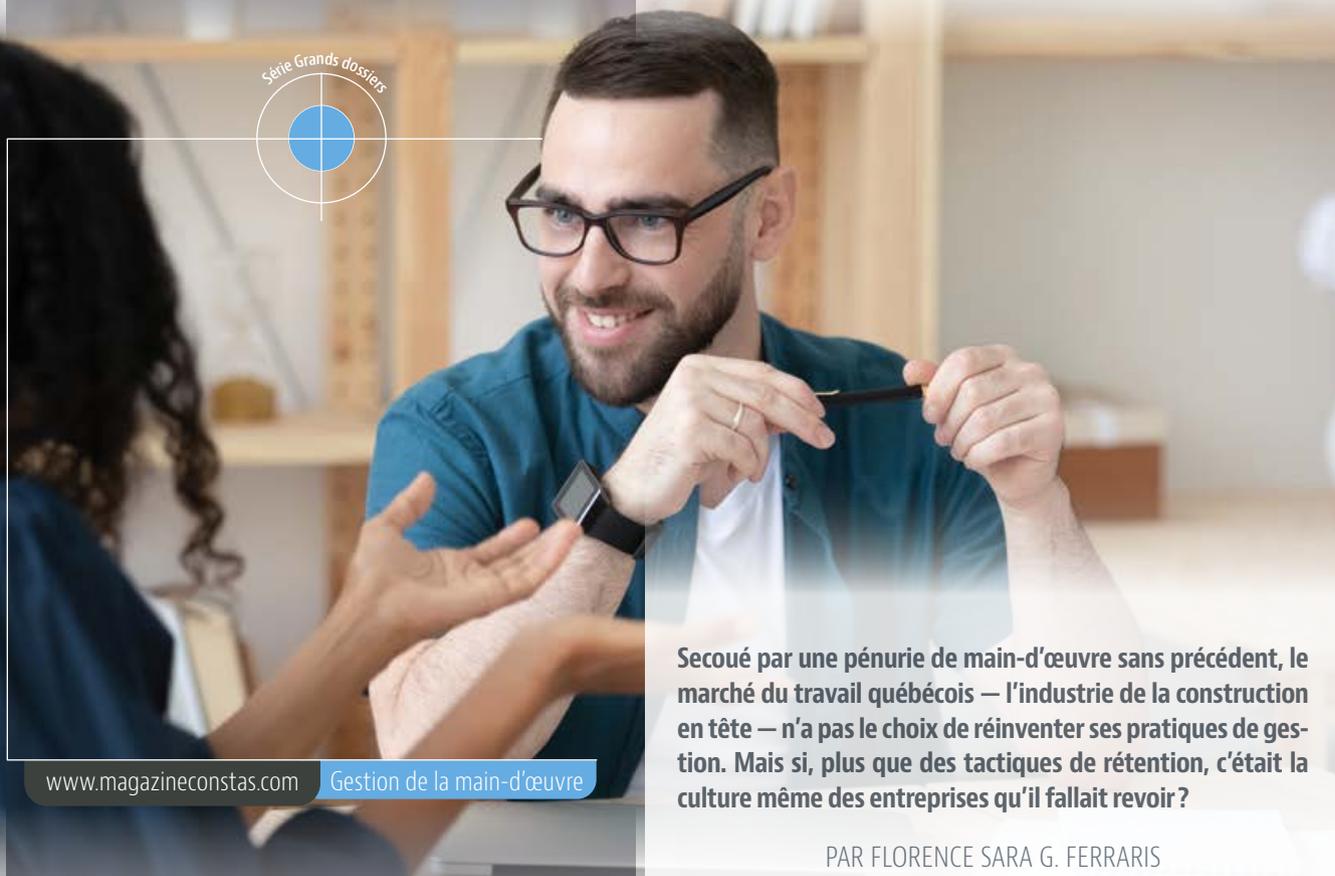
Groupe Financier  
**AUCLAIR-LABRIE-RHEULT**  
GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLE

Pénurie de main-d'œuvre

# REVOIR LA CULTURE À LA SOURCE

Entrevue avec  
JEAN-FRANÇOIS BERTHOLET

Conseiller en ressources humaines  
et chargé de cours à HEC Montréal



[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com)

Gestion de la main-d'œuvre

**« Rien ne sert de réinventer la roue, il suffit de tout simplement revenir à la base et d'insuffler à nos pratiques une bonne dose d'humanité », explique Jean-François Bertholet**

DOSSIER CONSTAS  
LA MAIN-D'ŒUVRE  
AU CENTRE DE LA RELANCE  
VERS LE CONGRÈS 2022  
DE L'ACRGTO

**Secoué par une pénurie de main-d'œuvre sans précédent, le marché du travail québécois — l'industrie de la construction en tête — n'a pas le choix de réinventer ses pratiques de gestion. Mais si, plus que des tactiques de rétention, c'était la culture même des entreprises qu'il fallait revoir ?**

PAR FLORENCE SARA G. FERRARIS

Quand on lui demande ce qui cloche en matière de gestion des ressources humaines au Québec, Jean-François Bertholet éclate de rire. « Vous vous doutez bien que ce n'est pas une petite question et que la réponse est à multiples volets », lance tout de go celui qui gravite dans le domaine depuis une quinzaine d'années.

Également chargé de cours spécifiquement sur ces questions à HEC Montréal, le conseiller en ressources humaines en a en effet vu de toutes les couleurs au fil de sa carrière. « Des stratégies d'acquisition de talents ou de ré-

tention du personnel, il y en a plein qui ont été développées et mises à l'essai au cours des dernières années, souligne-t-il. Mais malheureusement, c'est souvent artificiel, un peu comme du glaçage à gâteau, et ça passe à côté de l'essentiel : le simple gros bon sens.»

Selon lui, rien ne sert donc de réinventer la roue — ou d'investir de grosses sommes pour ouvrir un bar clandestin dans la salle des employés ou d'embaucher un barista branché —, il suffit tout simplement de revenir à la base et d'insuffler à nos pratiques une bonne dose d'humanité.

## Bâtir la confiance

Concrètement, cela ne veut toutefois pas dire grand-chose, admet Jean-François Bertholet. «C'est beaucoup une question de confiance et de climat de travail; ce n'est pas quelque chose que vous pourrez forcer du jour au lendemain.» Cela veut notamment dire de responsabiliser les employés afin qu'ils se sentent impliqués dans les prises de décision de l'entreprise, de mettre en place des mécanismes de rétroaction et de valorisation et d'offrir de la formation continue. «Il faut que les employés sentent qu'ils font partie de quelque chose, que leur présence contribue à faire avancer l'entreprise et qu'ils participent au choix des objectifs organisationnels.»

Surtout, comme gestionnaire, il est important de faire preuve d'exemplarité et donc de mettre en application dans sa propre vie professionnelle les préceptes qu'on souhaite voir être repris par les employés. On peut penser au droit à la déconnexion, par exemple. Un gestionnaire qui l'offre à ses employés, mais qui continue d'envoyer des courriels au milieu de la nuit, ça n'envoie pas le bon

message. «Il faut être conséquent et cohérent», insiste le conseiller. Cela ne veut toutefois pas dire que les employeurs doivent être parfaits en tout point ! «Ce n'est pas tant d'être irréprochable, précise Jean-François Bertholet avec sérieux. Les meilleurs leaders sont surtout, et avant tout, des gens humains. Et ça, ça parle plus de légitimité que d'autorité.»

«Ce n'est pas sorcier, mais c'est un travail de tous les jours, renchérit-il avec un sourire dans la voix. Une affaire d'entretien plutôt que de coups de circuit.» Pour lui, cela passe également par la mise en place de canaux de communication solides et d'espaces de dialogue clair, et ce, à tous les niveaux de l'entreprise.



**« Les meilleurs leaders sont surtout, et avant tout, des gens humains, précise Jean-François Bertholet. Et ça, ça parle plus de légitimité que d'autorité. »**

## « Marque employeur »

En agissant de la sorte, Jean-François Bertholet est convaincu qu'il est possible d'attirer plus facilement de nouveaux talents et, surtout, de retenir ceux qui arrivent. «De nos jours, le mot se passe assez vite quand un climat toxique s'installe au sein d'une entreprise, avertit le chargé de cours. Il est donc important de peaufiner

nos relations avec nos employés en poste, mais aussi avec ceux qui ont l'intention de quitter. Parce que ce sont eux, ensuite, qui passent le mot.»

D'autant que dans le contexte actuel, les gens ont des opportunités multiples. Il invite donc les gestionnaires à être vigilants et à faire les efforts nécessaires pour mettre en place un climat de travail humain et bienveillant. «Les employeurs n'ont plus vraiment droit à l'erreur, note-t-il. Le rapport de force est entre les mains des employés... mais ce n'est peut-être pas plus mal! Parce que ça forcera les entreprises à s'humaniser.» ■



514 355-6190 1 800 361-2061  
www.asp-construction.org

**L'ASP Construction c'est :**

- ◆ de l'information en santé et sécurité du travail
- ◆ des formations adaptées à vos besoins
- ◆ des conseils et de l'assistance technique

**LA PRÉVENTION,  
ça se construit  
Ensemble!**

Pénurie de main-d'œuvre

# LES CLÉS DE L'INTÉGRATION

Entrevue avec  
BENOIT POULIOT

Directeur des ressources humaines  
chez Eurovia Québec



[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com) Gestion de la main-d'œuvre

**Construire autour de quatre moments clés — le premier jour, la première semaine, le premier mois et les premiers « trois mois ».**

DOSSIER CONSTAS  
LA MAIN-D'ŒUVRE  
AU CENTRE DE LA RELANCE  
VERS LE CONGRÈS 2022  
DE L'ACRGTO



Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qui frappe l'industrie de la construction depuis quelques années, les entreprises doivent non seulement redoubler d'efforts lors de leurs embauches, mais doivent également se faire de plus en plus créatives pour retenir leurs nouveaux employés. Mais si le tout se jouait dans les premiers instants?

PAR FLORENCE SARA G. FERRARIS

**A**u-delà des difficultés rencontrées pour embaucher de nouveaux talents, l'un des principaux défis auxquels doivent faire face les gestionnaires et les services de ressources humaines des entreprises de l'industrie de la construction est de retenir les employés une fois le processus de sélection terminé. «Le taux de roulement est énorme dans le milieu, lance sans ambages le directeur des ressources humaines chez Eurovia Québec, Benoit Pouliot. Les gens restent à peine un an, et puis s'en vont! C'est une véritable porte-tournante.»

Or, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre comme celui qui frappe l'industrie depuis quelques années — la Commission de la construction du Québec estimait à l'automne 2020 qu'il manquait environ 13000 travailleurs pour combler les besoins sur les chantiers —, ces difficultés de rétention pèsent lourd. «Former quelqu'un pour le voir partir après quelques mois ou, au mieux, après un an, c'est énormément de temps et de ressources investis. C'est frustrant, mais surtout très décourageant», confesse celui qui occupe son poste depuis près de 6 ans.

Depuis son arrivée chez Eurovia Québec, une filiale de Vinci, ce spécialiste des relations de travail a beaucoup réfléchi à cette question si débattue au cours des dernières années, arrêtant son analyse

sur les premiers mois de travail comme l'un des problèmes de rétention. «En s'intéressant de plus près aux raisons de départ des gens, on s'est rendu compte que ça se joue beaucoup dans les premières semaines, voire les premiers jours. Nous avons donc décidé d'intervenir à la source.»



BENOIT POULIOT

« Notre but n'a jamais été de réinventer la roue, assure Benoit Pouliot. On a plutôt décidé de retourner à l'essentiel : soit sur le sentiment de bien-être et sur l'accueil des premiers instants. »

## Miser sur les débuts

Concrètement, l'entreprise québécoise, qui emploie environ 2000 personnes, dont près de 40 % sont issues du milieu de la construction, a complètement revu son programme d'accueil des nouveaux employés. «Notre but n'a jamais été de réinventer la roue, assure Benoit Pouliot. On a plutôt décidé de retourner à l'essentiel : soit sur le sentiment de bien-être et sur l'accueil des premiers instants.»

Construit autour de quatre moments clés — le premier jour, la première semaine, le premier mois et les premiers «trois mois» —, le programme vise donc à mieux accompagner les nouveaux employés dans leurs débuts, tout en veillant à ce que les processus de rétroaction et de suivi soient plus efficaces. Cela se traduit notamment par une meilleure préparation des chefs d'équipe (qui doivent donc, eux aussi, être mieux accompagnés) afin qu'ils puissent recevoir adéquatement leurs



## Biolubrifiants hautes performances

- Économiser de l'argent
- Augmenter la performance
- Protéger l'environnement



Environnemental Acceptable Lubrifiant approuvé par les manufacturiers

Distributeur autorisé PANOLIN



1 888-844-7925 | www.envirolin.com | info@envirolin.com

nouvelles recrues. «L'objectif ici est de montrer à la personne qu'elle est attendue! Que sa présence va faire une différence pour nous.»

Un système de mentorat en santé et sécurité au travail, de même que pour les tâches quotidiennes, a également été mis en place pour assurer une meilleure transmission

**Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre comme celui qui frappe l'industrie depuis quelques années — la Commission de la construction du Québec estimait à l'automne 2020 qu'il manquait environ 13 000 travailleurs pour combler les besoins sur les chantiers —, les difficultés de rétention pèsent lourd.**

des informations et, par le fait même, faciliter la formation des nouveaux. Des rencontres ponctuelles et échelonnées sur les quatre moments clés permettent aussi de porter attention aux besoins de l'employé, par exemple en termes de formation. «Nous souhaitons éviter que la personne se sente à l'écart, que ce soit au sein de son équipe ou parce qu'elle n'a pas tous les outils nécessaires pour son évolution.»

### Résultats multiples

Bien sûr, tout n'est pas encore réglé, souligne le directeur des ressources humaines, «mais nous sommes sur la bonne voie». Déjà, depuis l'implantation de la nouvelle mouture du programme — qui célébrera sa première année d'existence en avril 2022 —, il remarque un taux de satisfaction beaucoup plus élevé chez les nouveaux employés. Le taux de roulement a lui aussi ralenti, mais il est encore trop tôt pour mesurer les réels impacts sur la rétention. «Avant l'implantation du programme, environ le tiers de nos employés nous quittaient avant la fin de leur première année. On sent que le vent est en train de tourner.»

Là où les résultats sont déjà tangibles, c'est du côté du sentiment d'appartenance, observe Benoit Pouliot. «En solidifiant dès le départ les liens entre les employés et leur nouveau lieu de travail, on crée des ambassadeurs de notre entreprise, explique-t-il avec sérieux. Avoir des employés heureux, c'est le plus grand gain qu'on peut faire. Ça peut paraître simple, mais au bout du compte, c'est une des meilleures façons de pouvoir recruter du nouveau personnel par la suite.» ■



## NOS SERVICES

- 1 Béton moulé (coffrage coulissant)
- 2 Enfouissement d'utilités publiques
- 3 Planage, micro planage, stabilisation
- 4 Pulvérisation et stabilisation
- 5 Recyclage et tamisage
- 6 Location d'équipements spécialisés
- 7 Bandes rugueuses

### Entrepreneur général

435, rue Fichet, Beauport, Québec QC G1C 6Y2  
T : 418 663-3698 F : 418 663-7101 Courriel : jle@jle-inc.com  
[www.jle-inc.com](http://www.jle-inc.com)

Pénurie de la main-d'œuvre

# SAVOIR DÉFINIR, SÉDUIRE ET DIFFUSER

La marque employeur  
comme vecteur  
d'attractivité



LES EMPLOYEURS FONT  
DES PIEDS ET DES  
MAINS POUR TROUVER  
DES CANDIDATS.  
MAIS LE FONT-ILS  
EFFICACEMENT?

[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com) Gestion de la main-d'œuvre

**La première étape  
consiste à se poser  
la question suivante :  
pourquoi quelqu'un  
viendrait-il travailler ici ?**

DOSSIER CONSTAS  
LA MAIN-D'ŒUVRE  
AU CENTRE DE LA RELANCE  
VERS LE CONGRÈS 2022  
DE L'ACRGTO

35

« Urgent : poste à combler ». Il n'est pas rare d'observer ces mots sur les espaces publicitaires et sur les vitrines des commerces. Le phénomène de pénurie de main-d'œuvre spécialisée est bien présent dans la province et il y est pour rester. Le ministre du Travail, Jean Boulet, disait récemment en entrevue que la pénurie de main-d'œuvre atteindrait un pic d'ici moins de dix ans. Le constat? « C'est la chasse aux candidats de talent », observe Véronique Paquet, directrice du marketing ressources humaines pour l'agence Stratégie Marketing RH. Sa collègue Nancy Cameron, conseillère principale en gestion des ressources humaines pour la même agence, abonde dans le même sens. Les employeurs font des pieds et des mains pour trouver des candidats. Mais le font-ils efficacement ?

PAR MAGALIE HURTUBISE

Le processus d'embauche, souvent perçu comme un mal nécessaire, subit un virage. Force est de constater que, dans la situation économique actuelle, pour attirer des candidats — de bons candidats —, une entreprise doit s'adapter.

## Prendre du recul : savoir définir

« Nous sommes dans une ère où les travailleurs se font convoiter alors même qu'ils ne sont pas en recherche d'emploi, d'où la nécessité de faire preuve de créativité. Il faut mettre en place un plan d'action », lance d'emblée Nancy Cameron.



**Sonder les employés de l'entreprise, nouveaux et expérimentés, doit permettre d'avoir une meilleure compréhension globale de leurs réalités et de mieux identifier les avantages qu'ils perçoivent à accomplir leur travail.**

D'où l'importance de procéder à un audit sur la gestion des ressources humaines, de créer sa marque employeur et d'établir un processus d'accompagnement des nouveaux employés.

La première étape de l'audit consiste à se poser la question suivante : pourquoi quelqu'un viendrait-il travailler ici ?

L'audit doit inclure les travailleurs, nouveaux et expérimentés, sonder les employés de l'entreprise, nouveaux et expérimentés, afin de parvenir à une meilleure compréhension globale de leurs réalités et de mieux identifier les avantages qu'ils perçoivent à accomplir leur travail.

« Dans le marché de l'emploi, tout le monde vend à peu près la même chose : un salaire, des conditions, un lieu, une équipe, des installations. On voit fréquemment des slogans d'embauche peu personnalisés qui ne mettent pas de l'avant l'image réelle d'une entreprise ou ses valeurs. L'entreprise a grandement intérêt à prendre ce temps de recul pour évaluer ce qui la rend unique afin de se mettre en valeur auprès des candidats », explique Véronique Paquet.



**SELON VÉRONIQUE PAQUET, LES RESSOURCES HUMAINES SONT LES « POUMONS » D'UNE ORGANISATION.**  
CR: STRATÉGIE MARKETING RH

L'audit met ainsi la table à la création de la marque employeur. « La marque employeur, c'est le développement de la culture d'une entreprise, c'est l'exercice de définir son essence et ses valeurs. Les valeurs ne sont pas que de simples qualités; elles sont intrinsèques à l'entreprise, elles influencent la prise de décision, le choix des clients, le choix des fournisseurs et ainsi de suite », commente Mme Cameron.

## Le bonheur au travail : savoir séduire

« Une entreprise doit miser sur son authenticité pour capter l'attention de potentiels candidats », affirment d'une même voix

Nancy Cameron et Véronique Paquet.

Les deux professionnelles ajoutent que les jeunes générations n'ont pas la même vision du travail que la génération des baby-boomers par exemple. Dans l'optique de les attirer, il faut réfléchir en termes de rémunération globale et d'avantages distinctifs.

« Le bonheur fait désormais partie de l'équation qui détermine si, oui ou non, un employé reste au sein d'une entreprise. Le bonheur apparaît sous différentes formes : beignes, café, bonus salarial, temps supplémentaire, quarts de travail flexibles, etc. Le bonheur est différent pour chacun. Il faut prendre le temps de connaître son personnel », indique Mme Cameron.

Celle-ci fait un parallèle avec un premier rendez-vous. « Lorsqu'on veut séduire quelqu'un, il est difficile d'entamer une discussion si l'on ne sait rien sur lui.

# L'AVISEUR

**Plus besoin de chercher,  
les appels d'offres viennent  
directement à vous.**

 **constructo**

Pour vous abonner :  
514 856-6600 ou 1 866-669-7326  
[www.constructo.ca](http://www.constructo.ca)



C'est similaire pour la recherche sur le marché de l'emploi. Quand on connaît bien nos candidats types et qu'on se questionne sur ce qu'on a à leur dire et à leur offrir, c'est plus facile de les attirer. Il faut être en mode séduction. »

### Utiliser les bons canaux : savoir diffuser

« Comment atteindre les gens qui ne sont pas en recherche d'emploi ? Si on ne fait que créer des offres d'emploi, on n'attire que des gens qui sont en recherche d'emploi et il n'y en a pas beaucoup », affirme Mme Cameron.

Pour se démarquer, une entreprise doit bien cibler ses personas pour les postes à combler et surtout, utiliser les bons canaux pour diffuser ses offres. Mais quels sont-ils ?

La plateforme de diffusion sélectionnée et le ton changent selon les candidats que l'on cherche à rejoindre. « On remarque, en particulier sur les chantiers de voirie et de génie civil, un élément qui ressort : la spécialisation des métiers. Le milieu est assez petit et le bouche-à-oreille fait son chemin. Les ressources humaines prennent souvent



**« LE BONHEUR EST DIFFÉRENT POUR CHACUN. IL FAUT PRENDRE LE TEMPS DE CONNAÎTRE SON PERSONNEL », INDIQUE NANCY CAMERON. CR. STRATÉGIE MARKETING RH**

**Si on ne fait que créer des offres d'emploi, on n'attire que des gens qui sont en recherche d'emploi et il n'y en a pas beaucoup », affirme Mme Cameron.**

leur sens dans l'accueil, l'intégration et la formation des nouveaux employés. Il faut mobiliser les équipes pour incorporer les ressources humaines au cœur des chantiers », affirme Mme Paquet.

Et les médias sociaux, faut-il nécessairement les utiliser ? Cela dépend de la génération à qui l'on s'adresse. « Il ne faut pas oublier que les usagers sont sursaturés d'annonces et de publications. Il faut être accrocheur sans négliger son authenticité. Évidemment, il est recommandé de limiter le plus possible le nombre d'étapes pour réduire les irritants pour la personne qui souhaite appliquer pour une entreprise », lance-t-elle en guise de conclusion. ■



**VOTRE TALENT  
CHANGERA  
NOTRE  
HISTOIRE**

[talent-pomerleau.ca](http://talent-pomerleau.ca)

**POMERLEAU**



# HYDRO-QUÉBEC EN PHASE AVEC LES NOUVEAUX ENJEUX

Entrevue avec  
CLAUDINE BOUCHARD

Nouvelle vice-présidente exécutive –  
TransÉnergie et équipement, et PDG de la  
Société d'énergie de la Baie James



CLAUDINE BOUCHARD  
CR: HYDRO-QUÉBEC

[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com)

Transition énergétique  
Gestion de la main-d'œuvre

**Il faut penser à attirer des gens issus de la diversité, à les garder au sein de l'organisation, qu'ils trouvent leur voix et qu'ils se réalisent pleinement.**

L'inclusion et la diversité, l'innovation ainsi que la santé et la sécurité au travail sont au cœur de la relance économique et du mouvement vers une énergie verte qui s'opère depuis quelques années déjà. Claudine Bouchard, vice-présidente exécutive – TransÉnergie et équipement depuis février dernier et présidente-directrice générale de la Société d'énergie de la Baie James chez Hydro-Québec, en fait ses chevaux de bataille. Constas l'a rencontrée.

PAR MAGALIE HURTUBISE

**Q/** Vous œuvrez au sein d'Hydro-Québec depuis plus de vingt ans. Quels sont les éléments qui structurent votre vision aujourd'hui?

R/ Le bagage de connaissances que j'ai accumulé me permet d'avoir une vision d'ensemble plus arrimée avec la réalité. Je trouve important que ma vision continue d'être agrémentée par de nouvelles perspectives. En plus de visites régulières sur nos différents chantiers, je suis régulièrement en contact avec les partenaires, les gens du service à la clientèle, du service de distribution, de l'approvisionnement stratégique et autres. Ces vérifications (*check and balance*) me permettent de demeurer connectée à la réalité et de garder ma vision à jour et inclusive des idées collectives.

*Q / Comment Hydro-Québec tire-t-elle son épingle du jeu dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre?*

R / Hydro-Québec s'engage à offrir un milieu de travail inclusif et diversifié. Il faut penser à attirer des gens issus de la diversité, à les garder au sein de l'organisation, qu'ils trouvent leur voix et qu'ils se réalisent pleinement. Nous travaillons de concert avec les ressources humaines pour valoriser les candidatures des gens qui sont issus de la diversité et ce, tout au long du processus d'embauche.

**28%**  
Femmes

**9,3%**  
Minorités  
visibles &  
ethniques

**1,6%**  
Autochtones

**0,6%\***  
Personnes  
handicapées



**LA DIVERSITÉ EN MARCHÉ CHEZ HQ**  
— LE GROUPE DES COMMUNAUTÉS  
ETHNOCULTURELLES EST CELUI LE PLUS  
EN CROISSANCE. PRESQUE LE DOUBLE  
D'IL Y A 5 ANS. AU NIVEAU DU NOMBRE  
DE FEMMES, HYDRO-QUÉBEC NOTE UNE  
AMÉLIORATION SIGNIFICATIVE DE LEUR  
PRÉSENCE AU SEIN DE DEUX PALIERS DE  
GESTION SOIT LES CADRES DE NIVEAU  
INTERMÉDIAIRE ET DE DIRECTION. HYDRO-  
QUÉBEC A ATTEINT LA ZONE PARITAIRE  
(SOIT 40%) POUR CES DEUX GROUPES  
CETTE ANNÉE.

CR: HYDRO-QUÉBEC

\* NOTE D'HYDRO-QUÉBEC. : LES STATISTIQUES PRÉSENTÉES CI-DESSUS SONT LE FRUIT D'AUTO-DÉCLARATIONS VOLONTAIRES.



---

# Ensemble, nous déplacerons des montagnes.

---

Montrez à cette terre qui est l'expert.

Liebherr est synonyme de qualité et d'économie. Nos machines de terrassement sont conçues pour durer plus longtemps, pour effectuer les travaux plus rapidement et pour faire économiser de l'argent à leurs propriétaires.

## LIEBHERR

Terrassement



RENCONTRE DE REPRÉSENTANTS  
SANTÉ & SÉCURITÉ (HYDRO-  
QUÉBEC ET EBC) AU CHANTIER  
LA ROMAINE -4.  
CR: HYDRO-QUÉBEC

Hydro-Québec a aussi créé il y a quelques années un comité sur l'inclusion et la diversité qui rassemble des gens de tous les horizons de l'organisation pour assurer une représentativité. Les différentes tables de travail de ce comité œuvrent à mettre en place des initiatives pour que l'inclusion et la diversité soient partie prenante de l'ADN d'Hydro-Québec.

Il y a du travail à faire, car bien que le tiers de notre relève fasse partie de la diversité, elle se trouve surtout à des niveaux intermédiaires et de direction. Le travail doit se faire dans les milieux non traditionnels et à tous les niveaux de l'organisation.

Le legs que j'aimerais laisser dans l'organisation est que la voix des femmes et des gens issus de la diversité ait le même poids que celle des autres. Je souhaite qu'il n'y ait plus de plafond de verre et que tous puissent s'épanouir et rayonner afin qu'ils puissent contribuer au futur du domaine énergétique.

*Q / Hydro-Québec joue un rôle majeur dans la transition énergétique à travers le Plan pour une économie verte du gouvernement québécois. De quelle façon l'innovation intervient-elle dans cette transition ?*

R / Les objectifs de décarbonation du Québec et du Canada sont ambitieux. Actuellement, les émissions de gaz à effet de serre proviennent à 40 % du transport au Québec. Hydro-Québec joue un rôle en ce sens notamment à travers la dynamisation du réseau de bornes électriques et par le développement de méthodes innovantes

pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dans le milieu industriel. Hydro-Québec collabore entre autres sur un projet pilote avec l'entreprise de transport scolaire Autobus Groupe Séguin pour déterminer l'impact sur les coûts, l'efficacité et la performance de la recharge de leur flotte d'autobus électriques.

Hydro-Québec contribue aussi à la décarbonation du Nord-Est du continent en exportant notre hydroélectricité propre dans nos marchés voisins. En 2020, nos exportations ont permis de réduire significativement les gaz à effet de serre, l'équivalent de retirer de la route 1,4 million de véhicules. Nous pouvons en faire davantage en construisant de nouvelles lignes de transport. Ainsi, les projets d'interconnexion, tels la ligne vers le réseau de la Nouvelle-Angleterre et celle vers la ville de New York, permettront à ces régions de se rapprocher considérablement de leurs cibles de réduction de GES. Par ailleurs, les États-Unis intègrent beaucoup d'énergie renouvelable



**« Hydro-Québec contribue aussi à la décarbonation du Nord-Est du continent en exportant notre hydroélectricité propre dans nos marchés voisins, nous rappelle Claudine Bouchard. En 2020, nos exportations ont permis de réduire significativement les gaz à effet de serre, l'équivalent de retirer de la route 1,4 million de véhicules. »**

INSPECTION DE LIGNE  
AVEC LE LINEDRONE  
CR: HYDRO-QUÉBEC

« Les drones, la préfabrication en environnement contrôlé, l'impression 3D et la modélisation des données du bâtiment (BIM) sont autant d'innovations qui nous permettront de faire face aux nouveaux défis que nous aurons : pénurie de main-d'œuvre, jeune main-d'œuvre, renouvellement des infrastructures québécoises.»

— Claudine Bouchard



sur leur réseau, comme le solaire et l'éolien, mais ce sont des énergies intermittentes. Ils ont besoin d'une source énergétique fiable : notre batterie du Nord-Est. Nos barrages et nos réservoirs représentent une contribution importante à la stabilité de l'alimentation électrique du Nord-Est.

Dans cette transition énergétique, les défis seront nombreux. Les drones, la préfabrication en environnement contrôlé, l'impression 3D et la modélisation des données du bâtiment (BIM) sont autant d'innovations qui nous permettront de faire face aux nouveaux défis que nous aurons : pénurie de main-d'œuvre, jeune main-d'œuvre, renouvellement des infrastructures québécoises. Ces technologies nous amèneront vers une performance et une productivité accrues sur nos chantiers en plus de réduire à la source les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. J'y crois. Il y a beaucoup de possibilités.

*Q / La santé et sécurité au travail (SST) fait justement partie intégrante des pratiques d'Hydro-Québec. De quelle manière évoluent-elles?*

*R / Le marché du travail voit arriver de nouveaux travailleurs. Le leadership en SST doit être différent et s'adapter parce que les mœurs évoluent.*

**Les États-Unis intègrent beaucoup d'énergie renouvelable sur leur réseau, comme le solaire et l'éolien, mais ce sont des énergies intermittentes. Ils ont besoin d'une source énergétique fiable : notre batterie du Nord-Est.**

Je trouve inadmissible qu'encore aujourd'hui, des employés repartent blessés à la maison ou même qu'ils ne repartent pas du tout.

La conformité aux normes a toujours fait partie de nos pratiques, mais désormais nous nous tournons vers le leadership de proximité; nous sentons que les travailleurs veulent faire partie de la solution. La SST, c'est l'affaire de tous, c'est un effort de tous les jours.

Comment s'assurer que nos jeunes travailleurs ont la connaissance et la compréhension nécessaires pour bien exécuter leur métier ? Comment s'assurer que ces gens-là sont à l'aise d'arrêter les travaux parce qu'ils jugent que c'est à risque ou dangereux ? La réponse, c'est ensemble. Nous voulons travailler avec nos partenaires et avec les grands donneurs d'ouvrage pour devenir une référence en matière de SST. Nous souhaitons que les gens viennent travailler dans nos environnements et surtout qu'ils s'y épanouissent en sécurité. ■



**Productivité  
innovation**

Une initiative  
d'Investissement Québec

**Propulsez vos projets  
d'innovation avec  
nos experts**

[productiviteinnovation.com](http://productiviteinnovation.com)

# INVESTISSEMENT QUÉBEC AU SERVICE DE LA CONSTRUCTION

Améliorer la productivité  
par l'innovation

Série Innovation



**JOCELYN BEAUCHESNE,**  
VICE-PRÉSIDENT,  
RÉSEAU RÉGIONAL  
CHEZ INVESTISSEMENT  
QUÉBEC. CR: IQ

**Avec l'initiative Productivité Innovation, la suite de Manufacturiers innovants, Investissement Québec a élargi le bassin d'entreprises admissibles à plusieurs secteurs, dont celui de la construction.**

PAR STÉPHANE GAGNÉ

**L**a nouvelle mouture, lancée à l'automne 2020, mise sur l'innovation sous toutes ses formes et l'adoption de technologies et de procédés tels que la numérisation, l'automatisation, la robotisation et l'intelligence artificielle. Le secteur du génie civil (hors bâtiment) et de la voirie offre de grandes possibilités à ce chapitre.

La pénurie de main-d'œuvre qui touche le secteur oblige les acteurs de l'industrie à chercher des solutions innovantes pour accroître la productivité. « Il faut faire mieux avec moins », comme le souligne Jocelyn Beauchesne, vice-président, Réseau régional chez Investissement Québec.

L'initiative Productivité Innovation d'Investissement Québec vise justement à répondre à ce défi. D'une durée de quatre ans (2020 à 2024), avec une cible de finance-

[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com) Technologies et méthodes

**La pénurie de main-d'œuvre oblige les acteurs de l'industrie à chercher des solutions innovantes pour accroître la productivité. L'initiative Productivité Innovation vise justement à répondre à ce défi.**



## CANAM PONTS

### Un momentum parfait

En 2020, Canam Ponts Canada, plus grande entreprise canadienne de fabrication de ponts, a obtenu un prêt de 18 millions de dollars dans le cadre de l'initiative Productivité innovation. Ce prêt a permis à l'entreprise de devancer un important investissement de modernisation de ses équipements de fabrication grâce à l'automatisation, la robotique et la connectique.

« Cela tombait à un bon moment car nous avions besoin d'accroître notre rythme de production », relate Richard Laliberté, président et directeur général de l'entreprise. Le fabricant est impliqué, entre autres, dans un important contrat : la construction du pont international Gordie-Howe entre Windsor (Canada) et Detroit (USA).

Au total, l'investissement sera de 36 millions de dollars et il permettra l'embauche de 125 personnes. « Nous avons déjà ajouté 50 Colombiens à nos équipes et d'autres embauches sont à venir », dit M. Laliberté.

Le prêt a permis de moderniser ses installations et d'acquérir des équipements à la fine pointe dans les trois installations de Canam Ponts, à Laval, Québec et Shawinigan. Ainsi, la robotique est déjà bien implantée. « Des pièces sont fabriquées de cette façon, ce qui nous permet de hausser la cadence de production », dit le PDG.

M. Laliberté a poursuivi : « tous les nouveaux équipements de production de nos usines sont connectés à un système central, ce qui permet de vérifier l'état d'avancement des travaux, la qualité de la fabrication et de mettre en place une maintenance prédictive. L'usine de Shawinigan est déjà entièrement connectée. »

Canam Ponts entre ainsi dans l'ère de l'industrie 4.0. Un passage qui vient également avec la nécessité de former les employés à cette nouvelle façon de faire, selon le PDG. L'entreprise a eu recours aux experts d'Investissement Québec – CRIQ pour cela.



ment de 2,4 milliards \$ en voie d'être dépassée, les fonds proviennent d'Investissement Québec et du gouvernement du Québec. Concrètement, des prêts d'au moins 50 000 \$ sont offerts pour financer des projets innovants. Les modalités de remboursement sont avantageuses. Elles peuvent notamment comprendre un moratoire sur le remboursement du capital s'étalant jusqu'à 48 mois.

### Des labs virtuels

Un des aspects mis de l'avant par l'initiative consiste à organiser des rencontres virtuelles en petits groupes d'une vingtaine d'entreprises, les labs Productivité innovation. « Une entreprise reçoit alors des acteurs de l'industrie pour leur montrer comment elles ont innové, dit Jocelyn Beaudesne. Cela incite à passer à l'action. »

Un bilan réalisé à la suite de la première année de l'initiative indique qu'il y a eu 18 de ces labs tenus dans 17 régions du Québec. De plus, 320 projets innovants représentant des interventions financières de près d'un milliard de dollars ont été approuvés. Cela représente des investissements totaux de 2,7 milliards de dollars.

L'initiative comprend aussi un accompagnement technologique personnalisé offert par les experts d'Investissement Québec – CRIQ. Il vise à augmenter l'autonomie des entreprises dans la réalisation des projets.

En génie civil et voirie, cela peut se traduire par une amélioration des procédés ou une automatisation accrue des opérations.

### Une initiative qui gagne à être connue

M. Beaudesne admet toutefois que l'initiative est encore peu connue dans le secteur de la construction et que le potentiel est encore à développer. « Nous comptons la faire connaître davantage par le biais de conférences, comme celle que nous donnerons au Congrès de l'ACRGTQ, ainsi que de publicité dans les médias traditionnels et dans les réseaux sociaux. Les entreprises peuvent contacter nos conseillers dans les bureaux régionaux. » ■

**L'initiative comprend aussi un accompagnement technologique personnalisé offert par les experts d'Investissement Québec – CRIQ. Il vise à augmenter l'autonomie des entreprises dans la réalisation des projets. En génie civil et voirie, cela peut se traduire par une amélioration des procédés ou une automatisation accrue des opérations.**

# SIGMASYS



## Solutions logicielles de gestion du transit de matières



Adaptées et optimisées  
aux besoins spécifiques des  
divers secteurs d'activités  
nécessitant le pesage  
de matières en vrac.

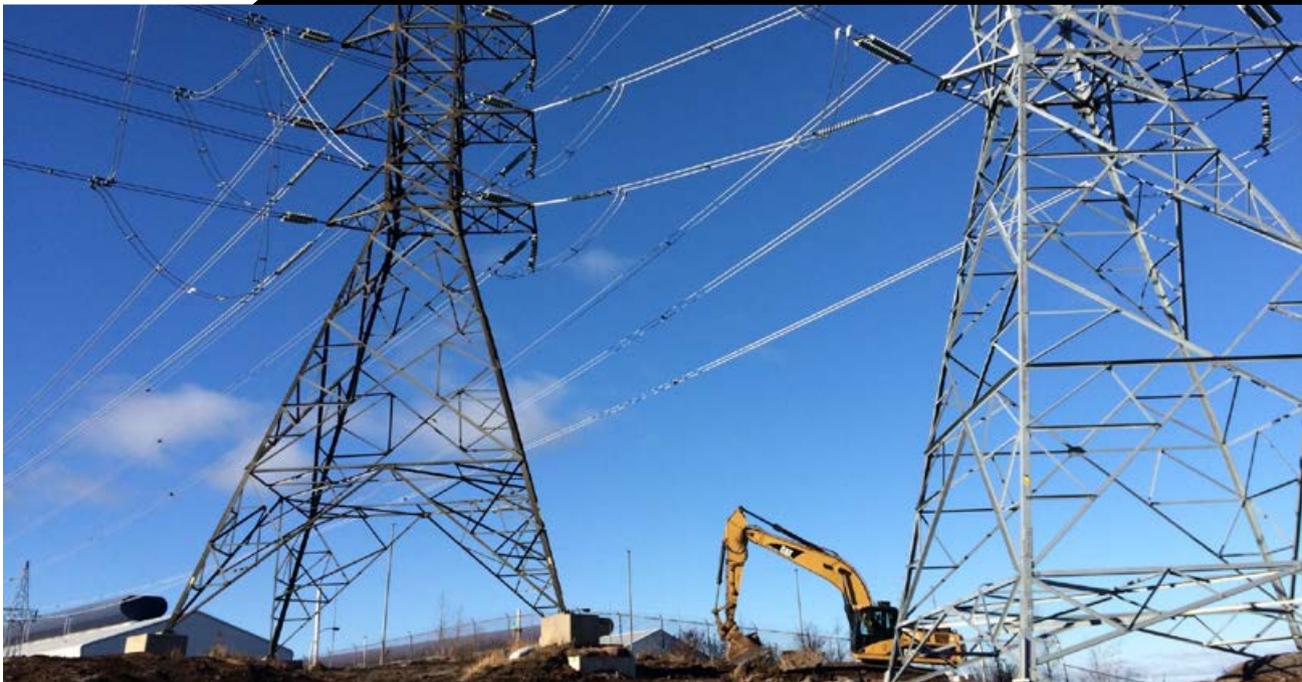
La technologie au service  
de votre rentabilité et de votre efficacité

[sigmasys.net](http://sigmasys.net) 514 312-4312



**SPÉCIALITÉS : CONSTRUCTION ET ENTRETIEN DE RÉSEAUX DE  
TRANSPORT D'ÉNERGIE ET DE POSTES ÉLECTRIQUES**

VISITEZ NOTRE SITE INTERNET POUR NOS COORDONNÉES COMPLÈTES : [WWW.GLR.QC.CA](http://WWW.GLR.QC.CA)



Info-Excavation a récompensé le travail  
exemplaire de ces entreprises  
en matière de pratiques d'excellence!

★  
**FÉLICITATIONS  
À NOS  
GAGNANTS  
2021**

# COMME EUX, NE FAITES PAS L'AUTRUCHE

## — PRIX — ENTREPRENEURS EN TRAVAUX CIVILS

MENTION OR



MENTION ARGENT



MENTION BRONZE



## — AUTRES PRIX —

FIRME D'INGÉNIERIE



ENTREPRENEUR EN FORAGE



ENTREPRENEUR PAYSAGISTE



ENTREPRENEUR EN POTEAUX



**VENEZ VISIONNER LEURS CAPSULES VIDÉOS SUR:**  
[www.info-ex.com/activites/programme-de-reconnaissance/](http://www.info-ex.com/activites/programme-de-reconnaissance/)

info-ex.com | c'est gratuit

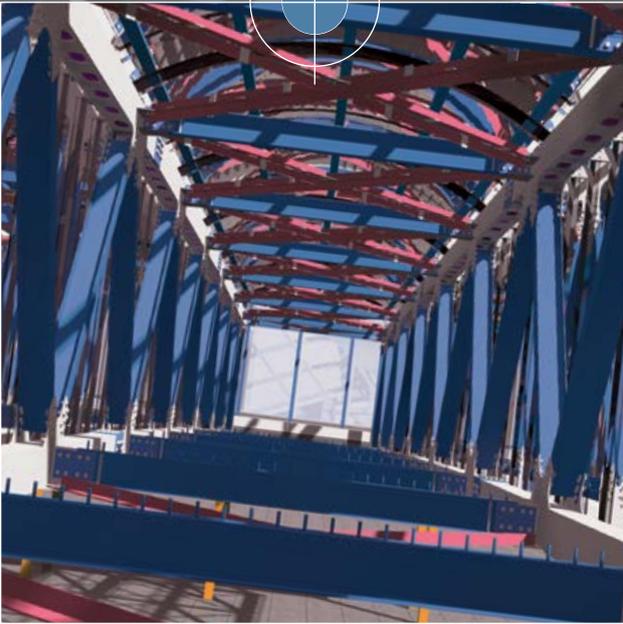
info  
excavation

S'en passer,  
ça serait dommage.

Infrastructures publiques

## UN VIRAGE NUMÉRIQUE MAJEUR

Une feuille de route BIM pour les donneurs d'ouvrage publics et l'industrie



[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com) Technologies et méthodes

L'objectif de la Feuille de route gouvernementale BIM est d'établir la cadence de l'implantation du BIM dans les projets d'infrastructure publique réalisés au Québec et, par conséquent, dans toute l'industrie de la construction au Québec.

Grâce au Plan d'action pour le secteur de la construction (PAC), annoncé par le gouvernement du Québec en mars 2021, plusieurs grands donneurs d'ouvrage publics au Québec amorcent leur virage numérique. Une feuille de route servira de guide à ce projet, qui se poursuivra jusqu'en 2026. « L'objectif de la Feuille de route gouvernementale BIM est d'établir la cadence de l'implantation du BIM dans les projets d'infrastructure publique réalisés au Québec. »

PAR STÉPHANE GAGNÉ

Le gouvernement annonce dans le PAC sa ferme volonté d'inciter les entreprises du secteur de la construction à effectuer la transformation numérique nécessaire et de les accompagner dans ce virage majeur. Le PAC inclut plusieurs mesures concrètes dont une, entre autres, qui consiste à mettre en œuvre et déployer une feuille de route pour la modélisation des données du bâtiment, mieux connue sous l'appellation Building Information Modeling (BIM). Le BIM s'applique à tous les types de construction (bâtiment, actifs industriels, génie civil et voirie) et conduit à une véritable transformation des façons de faire. L'objectif de la Feuille de route gouvernementale BIM est d'établir la cadence de l'implantation du BIM dans les projets d'infrastructure publique réalisés au Québec et, par conséquent, dans toute l'industrie de la construction au Québec.



GUY PAQUIN, ING., DIRECTEUR GÉNÉRAL À LA DIRECTION GÉNÉRALE DES STRATÉGIES ET DES PROJETS SPÉCIAUX DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DES INFRASTRUCTURES (SQI). CR: SQI

« Le BIM consiste — il est utile de le rappeler — en un processus qui, à partir de maquettes 3D créées à l'aide de logiciels et d'informations obtenues par divers équipements et appareils (par exemple des drones peuvent servir à recueillir des données), permet de gérer informatiquement une infrastructure à toutes les étapes de son cycle de vie: durant sa conception et sa construction, au cours de son entretien tout au long de sa vie utile et finalement lors de son éventuelle démolition », affirme Guy Paquin, ing., directeur général à la Direction générale des stratégies et des projets spéciaux de la Société québécoise des infrastructures (SQI). Grâce

au BIM, l'étape de planification d'un projet sera plus aboutie, les changements et les risques d'erreur lors de la construction seront minimisés. À ce propos, M. Paquin mentionne que dans les projets standards n'utilisant pas le BIM, les mêmes données peuvent être saisies jusqu'à sept fois, avec à chaque fois le risque de produire des erreurs.

Prenons l'exemple d'une maquette 3D virtuelle d'un projet.

« Les concepteurs peuvent bonifier la planification et y changer des éléments en fonction de nouvelles contraintes ou de nouvelles opportunités et cela autant de fois que nécessaire, dit le directeur. Ces changements, faits avant la construction, sont profitables car ils permettent, en bout de ligne, des économies de temps, de travail et d'argent, ceci en réduisant le nombre de changements lors de la construction. »

Pourquoi faire ce virage numérique ? Selon ce qui est présenté dans le PAC, il y a deux principales raisons : la pénurie de main-d'œuvre qui touche le secteur et la nécessité de rehausser le niveau de productivité, qui y est très faible. L'usage du BIM et des outils numériques permettra entre autres de favoriser le recrutement d'une main-d'œuvre jeune, ce qui contribuera à assurer la pérennité de l'industrie aux prises avec une main-d'œuvre vieillissante, en plus d'améliorer les processus de travail et de le rendre plus efficient, ce qui amoindrira le besoin en main-d'œuvre.

**La Feuille de route gouvernementale BIM engage de très grands joueurs. On y trouve la Société québécoise des infrastructures, le ministère des Transports du Québec, la Société d'habitation du Québec, Hydro-Québec, la Ville de Montréal et la Ville de Québec.**

Hydro-Québec, la Ville de Montréal et la Ville de Québec. Pour chacun de ces donneurs d'ouvrage, il y a des cibles à atteindre dans la Feuille de route accompagnées de leur état d'avancement. « La Feuille de route sera mise à jour chaque année, » dit M. Paquin.

Ce document permet de constater que la SQI déploie actuellement le BIM dans un grand nombre de projets.

Normal puisqu'elle a amorcé le processus avant les autres. « Nous avons débuté le déploiement du BIM en 2016 en l'appliquant à certains de nos projets de 50 millions de dollars et plus, dit le directeur. Comme cela s'est bien déroulé, nous déployons le BIM depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 dans tous nos projets de plus de 50M\$. Nous déploierons aussi, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, le BIM pour tous les projets de cinq millions de dollars et plus. » Jusqu'à ce jour, le BIM a été utilisé dans 59 projets de la SQI, qui totalisent environ 12 milliards de dollars.

L'expérience qu'a acquise la SQI avec le BIM depuis cinq ans sera assurément utile aux autres donneurs d'ouvrage.

**Grâce à l'implantation du BIM en construction, le profil des travailleurs pourrait changer.**

**« Les besoins plus grands d'expertise en technologie informatique attirera un éventail plus large de main-d'œuvre dont notamment les femmes et les jeunes, croit Guy Paquin.**



**cactusoft**  
CONSTRUCTION  
Logiciel de gestion de chantiers

DÉVELOPPÉ AU QUÉBEC

### La suite Cactusoft Construction<sup>MC</sup>

- Premier logiciel intégré de gestion de chantiers au Québec
- Fait par des travailleurs pour des travailleurs
- Actif dans l'industrie depuis 2008

**Demandez de l'information**

Cactusoft Construction<sup>MC</sup> est membre du Groupe Omega II

1 833 934-5593

**cactusoft.app**

En examinant la Feuille de route, on constate que les cibles pour l'implantation du BIM varient selon les donneurs d'ouvrage publics et la maturité de leur écosystème respectif. Parmi les plus avancés (en excluant la SQI), on remarque la Ville de Montréal, qui réalise cette année un petit projet d'infrastructures civiles, et la Ville de Québec, qui mène plusieurs projets de front (dont l'arrimage des processus BIM avec les pratiques internes). D'autre part, avec un démarrage plus lent, on note le ministère des Transports du Québec (identification des critères de sélection) et la SHQ (sensibilisation des parties prenantes). Cependant, au terme de l'année 2026, tous les donneurs d'ouvrage publics impliqués dans la Feuille de route réaliseront leurs projets utilisant les processus et outils BIM. De plus, tel qu'indiqué au PAC, à cette première vague de donneurs d'ouvrage publics, s'ajouteront progressivement tous les autres donneurs d'ouvrage publics, notamment les municipalités, les réseaux de la santé et de l'éducation.

### Des impacts positifs pour la main-d'œuvre

Grâce à l'implantation du BIM en construction, le profil des travailleurs pourrait changer. « Les besoins plus grands d'expertise en technologie informatique attirera un éventail plus large de main-d'œuvre dont notamment les femmes et les jeunes, croit Guy Paquin. Cela se traduira sans doute par davantage de manipulation d'outils technologiques et un peu moins de contribution physique dans les diverses tâches. »

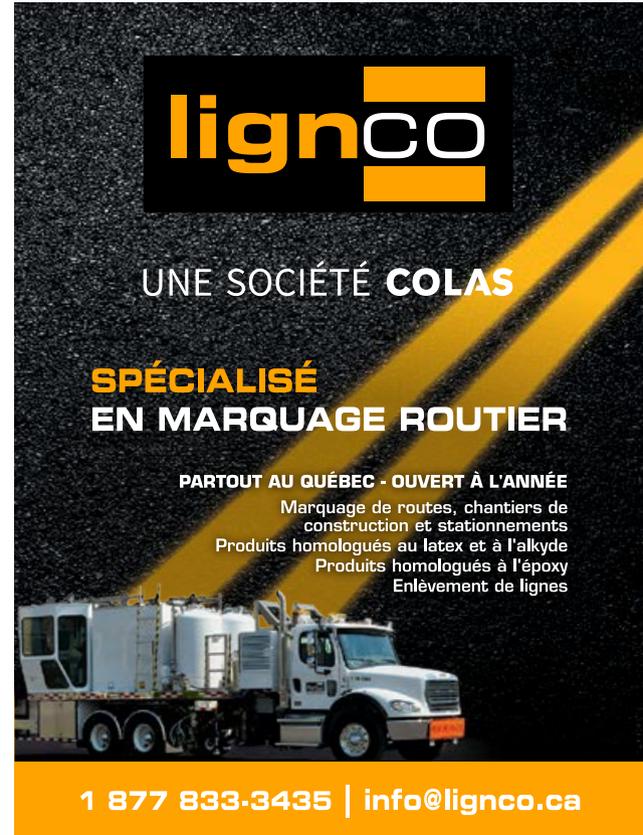
Autre point, selon M. Paquin, il y aura une diminution des changements et risques d'erreur sur les chantiers. « Le BIM favorise la construction d'infrastructures davantage pérennes, les ouvrages étant construits sans reprises. Des entrepreneurs mentionnent même que leurs travailleurs, s'exposant moins à l'obligation de reprendre des étapes, sont au final, plus heureux sur leurs chantiers. »

### Des impacts positifs sur les chantiers

L'implantation du BIM permet un plus grand recours à la préfabrication et au préassemblage hors site, comme cela a été fait lors de la construction du pont Samuel de Champlain. « Notamment pour les ouvrages de génie civil, cette préfabrication accrue a le grand avantage de favoriser la poursuite des projets en facilitant la réalisation de certains travaux pendant la période hivernale », souligne M. Paquin. ■

Lien web sur la Feuille de route : [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/infrastructures\\_publicques/Feuille\\_route\\_gouvernementale\\_BIM.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/infrastructures_publicques/Feuille_route_gouvernementale_BIM.pdf)

Lien web Plan d'action pour le secteur de la construction (PAC) : [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/infrastructures\\_publicques/Plan\\_d\\_action\\_construction.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/infrastructures_publicques/Plan_d_action_construction.pdf)



**lignco**

UNE SOCIÉTÉ COLAS

**SPÉCIALISÉ EN MARQUAGE ROUTIER**

**PARTOUT AU QUÉBEC - OUVERT À L'ANNÉE**

Marquage de routes, chantiers de construction et stationnements  
Produits homologués au latex et à l'alkyde  
Produits homologués à l'époxy  
Enlèvement de lignes

**1 877 833-3435 | info@lignco.ca**



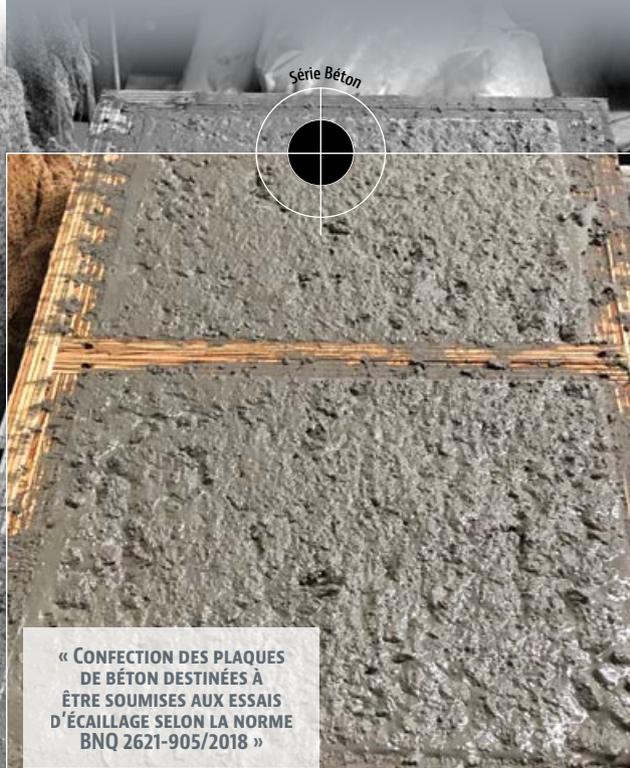
**ROBOTIK**  
DÉMOLITION LB INC.

Démolition & Réfection du béton  
**(418) 944-1202**  
rdlbinc@gmail.com  
RBQ:5700-0788-01

Une étude du Centre de recherche  
sur les infrastructures en béton (CRIB)  
pour L'ACRGTO

## DURABILITÉ DU BÉTON À L'ÉCAILLAGE

Une affaire de qualité des  
granulats et de la finition



« CONFECTION DES PLAQUES  
DE BÉTON DESTINÉES À  
ÊTRE SOUMISES AUX ESSAIS  
D'ÉCAILLAGE SELON LA NORME  
BNQ 2621-905/2018 »

[www.magazineconstas.com](http://www.magazineconstas.com) Techniques et matériaux

**Cette étude pourrait  
avoir pour effet d'amener  
à modifier et à préciser  
des normes sur la qualité  
des granulats et sur les  
méthodes d'essais pour  
évaluer la résistance à  
l'écaillage des bétons.**

En 2019, l'ACRGTO a demandé au Centre de recherche sur les infrastructures en béton (CRIB) de l'Université de Sherbrooke (UdS) d'étudier ce qui influence la résistance à l'écaillage des surfaces en béton. Voici les principales conclusions de cette recherche dirigée par Richard Gagné, professeur titulaire au département de génie civil et de génie du bâtiment, assisté du professionnel de recherche Olivier Bonneau.

PAR JEAN GARON

Le problème d'écaillage de la surface des structures de béton exposées aux cycles de gel-dégel et aux sels de déglacage n'est pas nouveau sous les latitudes québécoises. Les travaux de recherche menés en laboratoire ont non seulement démontré que la qualité de finition d'une surface en béton avait un impact sur sa résistance à la dégradation mais aussi la qualité de sa composante en gros granulats.

La commande de l'ACRGTO consistait à préparer et tester des plaques d'écaillage avec du béton de type V-S comprenant des gros granulats de trois niveaux de qualité : très bonne, bonne et mauvaise, relate le professeur Gagné. C'est un type de béton couramment utilisé pour des travaux de génie civil, des ponts, des viaducs, des trottoirs ainsi que pour des réparations. « On a regardé l'impact sur la résistance à l'écaillage avec un test normalisé. »

### Exposition aux cycles de gel-dégel et aux sels de déglacage

Préalablement, les trois types de granulats ont été soumis à des tests de Micro-Deval qui ont pris la forme d'un essai de broyage en présence d'eau afin de vérifier leur ré-



techniciens avaient exactement les mêmes bétons avec les mêmes types de pierre. Ça démontre du même coup que la qualité du travail de finition du technicien et la qualité des pierres utilisées dans la composition du béton ont effectivement une influence sur la durabilité du béton à l'écaillage. »

**Selon le professeur Gagné, ces essais ont permis de démontrer que les moins bonnes pierres pouvaient rendre le béton plus sensible à l'écaillage en éclatant littéralement sous l'effet des cycles de gel et dégel.**

Par ailleurs, l'équipe a poussé les essais un peu plus loin en sciant la surface de la moitié des plaques pour mesurer l'impact des tests d'écaillage, ce qui a permis d'éliminer la variabilité potentielle découlant de la qualité du travail de finition du technicien. On a ainsi démontré que les manœuvres du technicien qui n'avait pas respecté toutes les consignes d'arasage de la surface pres-

crites dans la norme BNQ 2621-905/2018 n'avaient plus le même impact sur l'écaillage ni l'effet défavorable sur le béton à la surface sciée.

Tout compte fait, les résultats de cette étude pourraient avoir pour effet d'amener à modifier et à préciser des



**IMPACT SUR L'ÉCHÉANCIER DU PROGRAMME POUR LA NORME BNQ 2621-905/2018. LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 A FORCÉ LA FERMETURE TEMPORAIRE DU LABORATOIRE DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE ET MODIFIÉ L'EMPLOI DU TEMPS DE L'ENTREPRENEUR EN CHARGE DU SCIAGE DES PLAQUES. CR: CRIB**

normes sur la qualité des granulats et sur les méthodes d'essais pour évaluer la résistance à l'écaillage des bétons. Ils pourraient également mener au développement de vidéos de formation pour uniformiser les bonnes pratiques chez les techniciens qui assurent la finition des surfaces de béton. ■



**Merci à notre clientèle pour la confiance que vous nous témoignez depuis plus de 60 ans.**

**418 627-7242**

[info@betonprovincial.com](mailto:info@betonprovincial.com)  
[betonprovincial.com](http://betonprovincial.com)

BÉTON PRÉPARÉ · BÉTON PRÉFABRIQUÉ · ENROBÉ BITUMINEUX & PAVAGE · BCR · CONCASSAGE & GRANULATS

MTQ et ACRGTQ

# LES CHAUSSÉES SOUPLES EN 2022 ET 2023

Plusieurs révisions normatives à surveiller

LABORATOIRE DU SECTEUR ENROBÉS DE LA DMI AU MTQ. COMPARAISON EG-5 (GAUCHE) ET ESG-10 (DROITE) / VUE DE DESSUS.  
CR: CHRISTIAN LAROCHELLE, TECHNICIEN À LA DMI DU MTQ.



www.magazineconstas.com Techniques et matériaux

**Les travaux qui se font depuis deux ans avec la collaboration de l'ACRGTQ, mèneront à certaines modifications des exigences du MTQ pour 2022 et 2023.**

**Le congrès annuel 2022 de l'ACRGTQ sera l'hôte d'une présentation du ministère des Transports du Québec (MTQ) portant sur les dossiers techniques et les nouveautés dans le domaine des chaussées souples. Petit survol des sujets qui y seront abordés.**

PAR JEAN GARON

La présentation de Michel Paradis, directeur à la Direction des matériaux d'infrastructures (DMI) de la Direction générale du laboratoire des chaussées au MTQ, s'attardera principalement sur deux chantiers techniques : les contrôles statistiques des enrobés bitumineux et la mise à niveau des centrales d'enrobage. Le directeur de la DMI passera en revue les travaux qui se font depuis deux ans avec la collaboration de l'ACRGTQ et qui mèneront à certaines modifications des exigences du MTQ, telles que discutées avec l'ACRGTQ pour 2022 et 2023.

## Révision des exigences de la norme 4202

La production des enrobés dans quelque 180 usines québécoises repose encore aujourd'hui sur les exigences de la norme 4202 (Enrobés à chaud formulés selon la méthode du laboratoire des chaussées) qui date des années 1990. « Il n'y a pas eu de révision des exigences statistiques depuis ce temps-là, rappelle Michel Paradis. Le MTQ a maintenant un long historique qui permet de les mettre à niveau. »

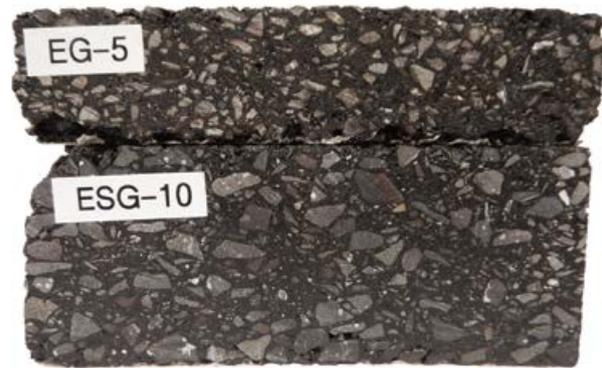
Au fil des ans, le Ministère a accumulé environ 40 000 données statistiques à partir des cartes de contrôle qui

lui sont transmises via le système AQHP (1) par les entrepreneurs producteurs d'enrobés. Ces données de contrôle qui portent sur une dizaine de paramètres de production (ex. : la granulométrie, la teneur en bitume, la quantité de particules passant au tamis 80µm, etc.) permettent de vérifier la stabilité et l'uniformité de la production tout en respectant les écarts admissibles normalisés et spécifiés dans le cahier des charges et devis généraux (CCDG) et dans les normes.

Ces cartes de contrôle demeurent un outil utile pour le donneur d'ordre mais surtout pour les entrepreneurs. Elles permettent de contrôler la production de 3 à 5 millions de tonnes d'enrobés bitumineux annuellement posés sur le réseau routier du Ministère.

Michel Paradis se montre rassurant : « On a vraiment pris en compte les données statistiques qui proviennent

(1) AQHP : Assurance Qualité et Honoraires Professionnels. Depuis quelques années, les rapports de contrôle en chantier sont emmagasinés sur le système AQHP du ministère des Transports du Québec.



**LABORATOIRE DU SECTEUR ENROBÉS DE LA DMI AU MTQ.**  
COMPARAISON EG-5 ET ESG-10 / VUE DE PROFIL. CR: CHRISTIAN LAROCHELLE, TECHNICIEN À LA DMI DU MTQ.

des entrepreneurs sur leur façon de produire, les écarts relevés ainsi que le niveau de précision de conformité que peuvent atteindre leurs usines. » La conclusion de cet exercice fait présentement l'objet de discussion avec



l'ACRGTQ concernant les nouveaux écarts demandés par le Ministère pour les cartes de contrôle et les degrés de tolérance de non-conformité qui seront proposés en 2022 quant aux normes édictées dans le CCDG.

## Révision des exigences de la norme AASTHO M-156

Après avoir visité, ces dernières années, des usines d'enrobage du Québec et examiné leurs normes de contrôle, puis comparé celles-ci avec les normes d'usines des provinces canadiennes et des États américains limitrophes, le MTQ a pu brosser un portrait de la situation. Il en est venu à la conclusion, en accord avec l'ACRGTQ, qu'une mise à niveau des centrales d'enrobage s'imposait quant aux contrôles de certains paramètres de leur système d'exploitation.

Ainsi, il sera question dès 2022 de mieux contrôler la proportion de matériaux recyclés entrant dans la composition des enrobés. « Sur demande du Ministère, explique Michel Paradis, l'entrepreneur devra prouver que cette proportion respecte les exigences du devis. Il faudra qu'il démontre que les masses ont été mesurées, que les proportions de matériaux recyclés incorporés aux enrobés neufs sont conformes aux exigences. »

Il en sera de même pour ce qui est du contrôle journalier de l'humidité présente dans les constituants pesés, incluant les matériaux recyclés. « L'humidité est un facteur qui affecte la propriété collante du bitume sur les granulats, rappelle-t-il, d'où la nécessité d'en assurer un assèchement préalablement à leur usage dans la production de la centrale d'enrobage. L'humidité des matériaux a un effet majeur sur les coûts de chauffage. L'entrepreneur a donc tout avantage de bien contrôler l'humidité de ses matériaux. »

Un troisième point sera également abordé au cours de 2022 concernant l'implantation d'un système d'alarme garantissant la présence des constituants dans chacune des bennes froides au moment de la production, incluant celle des matériaux recyclés. Michel Paradis souligne qu'un tel système vise à empêcher la production d'un enrobé en l'absence de l'une des composantes granulaires et à assurer que l'enrobé produit soit conforme aux exigences des normes à la sortie de l'usine.

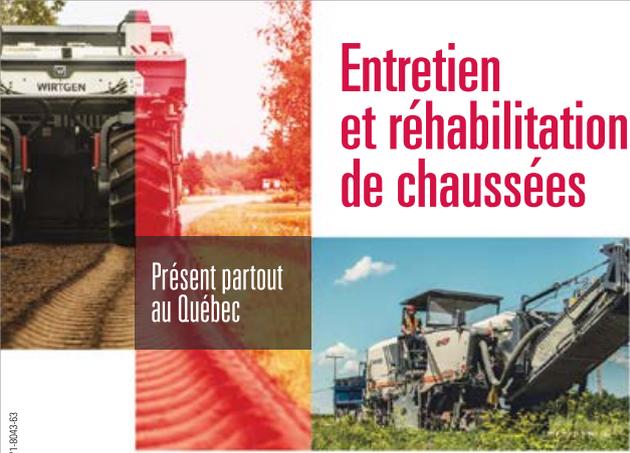
## Révision du devis 120 enrobés

La mise en œuvre des enrobés fait aussi l'objet d'une révision continue au fil des années. Avec l'aide d'équipes spécialisées en pose d'enrobés, Michel Paradis présentera les modifications suggérées par le MTQ pour la saison 2022 qui amélioreront la mise en œuvre conforme des enrobés prescrite dans le cahier des charges et dans le devis 120.

Point par point, la présentation visuelle a abordé les différentes techniques de pose des enrobés tièdes, et ce, à partir de la température de pose et de compactage jusqu'aux outils de pose et de compactage.

## Quoi de neuf dans les enrobés et bitumes ?

La nouvelle classification MSCR des bitumes qui a été intégrée à la norme 4101 du CCDG a été largement présentée et adoptée, assure Michel Paradis. « Ce que l'on propose à l'industrie cette année, c'est d'avoir plus de bitume HRD (Haute Résistance au Désenrobage). C'est un bitume qui colle mieux sur les granulats et résiste davantage au désenrobage et à l'arrachement. On veut augmenter son usage de 60-65 % à 90 % dans les enrobés. »



# Entretien et réhabilitation de chaussées

Présent partout au Québec



**Pulvérisation et stabilisation**

**Planage** (0.08m, 0.18m, 0.26m, 0.5m, 1.0m, 1.2m, 2.2m, 2.5m, 3.8m)

**Planage par guidage 3D**

**Planage d'enrobés bitumineux amiantés**

**Microplanage** (0.5m, 1.2m, 2.2m)

**Transport en vrac**

**Balayage** (mécanique et aspirateur)

**Camions citernes**

**Unités de préchauffage infrarouge**



**OSONS FAIRE AUTREMENT**

constructionshdf.com
1.844.4.PLANAGE
TÉL.: 418 246.5219 TÉLÉC.: 418 246.5236 ESTIMATION@CONSTRUCTIONSHDF.COM



**“UNE RENTABILITÉ DE PLUS DE 1,750,000\$”.**

**Découvrez d'autres cas !**  
decouvrez.majorflexmat.com

**OBTENEZ CECI ET D'AUTRES ÉTUDES DE CAS UTILES AVEC L'APPLICATION MAJOR**

Téléchargez l'application MAJOR aujourd'hui. **C'est gratuit !**  
majorflexmat.com/fr/major-app

Contactez votre gérant de territoire dès aujourd'hui ou appelez MAJOR au **1-833-586-2567**

**MAJOR FLEXMAT®**

majorflexmat.com

© 2022 Les Industries Fil Métallique Major Ltée. Une compagnie de Haver & Boecker. Tous droits réservés.



**PALPEUR DE VEINE.  
ÉQUIPEMENT  
PERMETTANT  
D'ARRÊTER LA  
PRODUCTION EN USINE.**  
CR: MARIE-ANDRÉE  
LAROUCHE, INGÉNIEURE À  
LA DMI DU MTQ

**Le MTQ, en accord avec l'ACRGQTQ, en est venu à la conclusion qu'une mise à niveau des centrales d'enrobage s'imposait quant aux contrôles de certains paramètres de leur système d'exploitation.**

Par ailleurs, le directeur du DMI annonce la venue d'un nouveau mélange d'enrobé pour la couche de surface, le EG-5, qui a été normalisé cette année et dont l'usage devrait se répandre partout, y compris chez les municipalités. C'est un enrobé destiné à des interventions préventives sur des chaussées présentant de légères fissurations et ornières, des interventions qui peuvent préserver la qualité des routes et accroître leur durée de vie utile par la suite.

« On a fait plusieurs planches d'essai avec cet enrobé depuis 7 ou 8 ans, dit-il, et ce, à partir de travaux en laboratoire et de tests en chantier. On a fait une dizaine de projets pilotes avec le EG-5 et on s'est assuré que les entrepreneurs sont capables de le produire et de le poser de façon correcte avec une belle qualité sur les chantiers. On a assuré aussi un suivi du comportement du produit sur une période de trois à cinq ans, ce qui inclut une exposition à deux ou trois cycles de gel-dégel. » ■

## chronique SST AVIS D'EXPERT

www.magazineconstas.com Santé et sécurité au travail

# Devant la Loi 59

## L'enjeu du représentant en santé et sécurité du travail pour les chantiers

Le 27 octobre 2020, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, déposait à l'Assemblée nationale le Projet de loi no 59, loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

Par René Turmel, CRHA \*

Veilles de quarante et trente-cinq ans, les deux lois constituantes de notre régime de santé et de sécurité du travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles n'avaient pas fait l'objet de modifications majeures depuis leur entrée en vigueur.

En plus de cette mise à jour législative, le ministre voulait que son action ait un impact à la baisse sur les lésions professionnelles, notamment sur les chantiers de construction.

Bien que la lecture des statistiques des lésions professionnelles du secteur de la construction de l'ACRGTQ diffère de celle du ministre, il n'en demeure pas moins qu'il y a encore beaucoup de travail à faire en matière de prévention pour réduire les lésions de notre secteur.

Au chapitre des nouveaux mécanismes de participation des travailleurs applicables aux chantiers de

construction qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le ministre a introduit les représentants en santé et en sécurité libérés à temps partiel pour les chantiers de 10 travailleurs de la construction et plus et les représentants en santé et en sécurité libérés à temps plein pour les chantiers de 100 travailleurs de la construction et plus ou dont le coût total des travaux excède 12 M\$. Ces représentants seront nommés par les travailleurs ou par leurs associations représentatives et exerceront huit fonctions en lien avec la prévention. Ces fonctions sont les suivantes :

1. Inspecter les lieux de travail.
2. Recevoir copie des avis d'accidents et enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident.
3. Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs de la construction.
4. Faire les recommandations, incluant celles concernant les risques psychosociaux liés au travail, au comité de chantier ou, à défaut, aux travailleurs de la construction ou à leur association représentative, à l'employeur et au coordonnateur en santé et en sécurité ou au maître d'œuvre.
5. Assister les travailleurs de la construction dans l'exercice de leurs droits reconnus par la loi et les règlements.
6. Accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.
7. Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus.
8. Porter plainte à la CNESST.

Le temps minimal accordé au représentant en santé et en sécurité à temps partiel varie de 1 à 6 heures



par jour selon le nombre de travailleurs présents sur le chantier pour les fonctions 1, 3, 4, 5 et 8. Le temps nécessaire lui est accordé pour les fonctions 2, 6 et 7.

Nous sommes persuadés que la prise en charge de la prévention demande une participation active des travailleurs. Toutefois, les employeurs craignent, avec l'introduction de ces représentants, que les structures syndicales puissent se substituer aux travailleurs. Ce qui pourrait avoir pour effet de voir apparaître le retour du placement syndical de la main-d'œuvre sur les chantiers.

Quoi qu'il en soit et malgré nos mises en garde répétées, le ministre est allé de l'avant avec son projet de loi en y apportant certaines modifications. Il a tout de même maintenu les dispositions des représentants en santé et

en sécurité à temps partiel et à temps plein.

À ce stade-ci, il ne reste qu'à souhaiter une transition harmonieuse de ces nouvelles dispositions. L'ACRGTO demeurera vigilante afin de préserver le droit de gérance des employeurs.

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a été sanctionnée le 6 octobre 2021 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 en ce qui concerne les nouveaux mécanismes de prévention et de participation des travailleurs applicables aux chantiers de construction. Ces mécanismes sont le représentant en santé et en sécurité, le coordonnateur en santé et en sécurité remplaçant l'agent de sécurité, le comité de chantier et le programme de prévention.

Au cours du mois de novembre 2021, l'ACRGTO a tenu des séances d'infor-

**À ce stade-ci, il ne reste qu'à souhaiter une transition harmonieuse de ces nouvelles dispositions. L'ACRGTO demeurera vigilante afin de préserver le droit de gérance des employeurs**

mation en présentiel dans plusieurs villes portant sur ces nouveaux mécanismes applicables aux chantiers de construction et les actions suggérées à nos membres d'ici leur date d'entrée en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Plus de 125 représentants de nos membres ont participé à nos séances. ■

*\* René Turmel, CRHA, est conseiller en santé et sécurité du travail à l'ACRGTO.*



**CONTACTEZ-NOUS**  
**POUR TOUS VOS BESOINS**  
**EN BÉTON PRÉFABRIQUÉ**

**REDI-ROCK**  
**MURS DE SOUTÈNEMENT**  
HOMOLOGUÉ MTQ



Pour plus d'information, visitez [fortier2000.com](http://fortier2000.com)

146, rue Commerciale, St-Henri-de-Lévis (Québec) G0R 3E0

**chronique**  
juridique  
**AVIS D'EXPERT**



www.magazineconstas.com | Lois, gestion et management

## Fin du projet pilote visant à faciliter les paiements dans l'industrie de la construction

### Qu'en est-il maintenant ?

Les retards de paiement dans l'industrie de la construction sont des éléments majeurs touchant tous les entrepreneurs à tous les niveaux. Ce dossier est tellement d'importance qu'en 2013, les principales associations de l'industrie de la construction ont créé la Coalition contre les retards de paiement dans la construction (ci-après « La Coalition ») afin de s'attaquer à cette problématique, dont les travaux se poursuivent à ce jour.

Par M<sup>e</sup> Mathieu Tremblay\*

**F**orte d'une étude d'impact réalisée en 2015, concernant les délais de paiement (1), et de la recommandation 15 du rapport final de la Commission Charbonneau (2) qui conseillait de réduire les délais de paiement aux entrepreneurs en construction, la Coalition a effectué une multitude de démarches auprès des donneurs d'ouvrage publics et du gouvernement afin que soient adoptées des mesures législatives ou réglementaires pour remédier aux retards de paiement.

En réponse à ces démarches, le 18 juillet 2018, le gouvernement publiait



(1) *Étude d'impact des retards de paiement dans l'industrie de la construction au Québec, par Raymond Chabot Grant Thornton, 26 février 2015.*

(2) *Rapport final de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction, novembre 2015.*

l'Arrêté 2018-01 du Président du Conseil du trésor concernant un projet pilote visant à faciliter le paiement aux entreprises parties à des contrats publics de travaux de construction ainsi qu'aux sous-contrats publics qui y sont liés (ci-après « projet pilote »). Ce projet prévoyait différentes dispositions qui se résument essentiellement en deux grandes nouveautés : un calendrier de paiements à dates fixes et le recours à un inter-

venant-expert pour régler les litiges en cours d'exécution des travaux, qui doit être choisi dans le répertoire des intervenants-experts de l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ).

## Un projet échu

Le projet pilote, d'une durée de trois ans, est arrivé à échéance le 2 août 2021. Afin de permettre au Conseil du trésor de rédiger son rapport, la Coalition, de même que l'IMAQ, devaient présenter leur rapport suivant l'échéance du projet pilote. Chaque partie devait également communiquer une reddition de comptes au Conseil du trésor à la fin de chaque contrat public soumis au projet pilote.

Ainsi, en septembre 2021, la Coalition, prenant en considération les suivis et consultations effectuées auprès des entrepreneurs dans les dernières

## Les effets positifs

Il est constaté par l'industrie que le projet pilote a eu des effets positifs sur les délais de paiement et l'expérience s'est avérée en grande partie bénéfique. En outre, les constatations de la Coalition sont à l'effet que les contrats soumis au projet pilote se sont déroulés en général de manière plus efficace et harmonieuse

**Il est constaté par l'industrie que le projet pilote a eu des effets positifs sur les délais de paiement et l'expérience s'est avérée en grande partie bénéfique.**

que pour les contrats non visés. Le projet pilote a favorisé et accéléré les ententes entre les parties concernant les demandes de paiement et plus particulièrement le paiement des changements au contrat, en prévoyant des délais définis pour l'approbation de ces changements et la possibilité de mettre fin rapidement à tout litige pouvant intervenir durant l'exécution des contrats. De plus, l'assurance d'obtenir un paiement dans un délai déterminé a favorisé l'intérêt des en-

trepreneurs et des sous-traitants pour ces contrats.

## Vers des modifications

Bien que plusieurs effets positifs aient été constatés, le projet pilote ne pourrait cependant devenir une loi sans quelques modifications. Différentes propositions ont ainsi été soumises par l'industrie quant à l'applicabilité du projet pilote, notamment la possibilité d'appeler un tiers en garantie et de regrouper plus d'un différend lorsqu'une partie fait une demande à l'intervenant-expert, afin de clarifier spécifiquement que les travaux effectués suivant un ordre de changement, approuvé ou non, soient facturables à chaque mois et que des conséquences s'appliquent si les délais de paiement ne sont pas respectés.

Au moment d'écrire ces lignes, le rapport du Conseil du trésor n'a pas encore été publié. C'est avec enthousiasme et optimisme que l'industrie attend la publication, en début d'année 2022, de ce rapport qui lui permettra de poursuivre ses démarches en vue de s'approcher de l'objectif poursuivi depuis bientôt huit ans, celui d'un cadre législatif ou réglementaire permanent qui facilitera le paiement aux entrepreneurs et le règlement des différends. ■

\* M<sup>e</sup> Mathieu Tremblay est avocat à l'ACRGTQ



années et les redditions de comptes reçues de ces entrepreneurs à la fin du projet, a déposé son bilan auprès du Conseil du trésor.

## VOTRE RÉSEAU ROUTIER SE DÉGRADE OU VOS ÉQUIPEMENTS SONT ATTAQUÉS PAR LA CORROSION?

Après des décennies de performances prouvées internationalement, contactez-nous pour savoir comment nous pouvons vous aider à faire durer vos actifs beaucoup plus longtemps.



## Denso North America Inc.

CHEFS DE FILE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA CORROSION ET DE TECHNOLOGIE D'ÉTANCHÉITÉ

(416) 291-3435 | sales@densona-ca.com | [www.densona.com](http://www.densona.com)

# CONSTAS

LE MAGAZINE DE L'ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC, PORTE-PAROLE DU GÉNIE CIVIL ET DE LA VOIRIE QUÉBÉCOIS

**Un média.  
Une vitrine.  
Un réseau.**  
Depuis 2007.

UNE PUBLICATION  
PHARE DE L'ACRGTO



## GÉNIE CIVIL ET VOIRIE 6 CHOSES À SAVOIR

PAR CHRISTIAN CROTEAU  
RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT  
REDACTION@MAGAZINECONSTAS.COM

### 1 HYDRO-QUÉBEC LANCE DES APPELS D'OFFRES DE 480 ET DE 300 MÉGAWATTS

Hydro-Québec lance des appels d'offres afin de satisfaire les besoins en électricité à long terme de sa clientèle québécoise au moyen de blocs d'énergie déterminés par des règlements du gouvernement du Québec. L'un de ces appels d'offres vise un bloc de 480 mégawatts (MW) de sources renouvelables et l'autre, un bloc de 300 MW de source éolienne.

Comme l'indique l'État d'avancement 2021 du Plan d'approvisionnement 2020-2029, la croissance de la demande d'électricité

au Québec atteindra 20 térawattheures (TWh), soit une hausse de 12 %, d'ici 2029.

Les livraisons devront commencer au plus tard le 30 novembre 2026. Les contrats devront être approuvés par la Régie de l'énergie.

SOURCE : HYDRO-QUÉBEC

### 2 PRÉVISIONS DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE / L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SERA TOUJOURS FORTEMENT SOLLICITÉE EN 2022

L'activité dans l'industrie de la construction atteindra un niveau record en 2021. Ainsi, 194,5 millions d'heures travaillées sont attendues, soit une augmentation de 20 % par rapport à l'année dernière. En 2022, l'industrie sera toujours fortement sollicitée et les heures travaillées atteindront 197,5 mil-

lions. Jamais l'industrie de la construction n'a connu de si forts niveaux.

C'est ce que révèle Perspectives 2022, un document publié par la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Après avoir connu en 2021 sa meilleure année depuis que les heures par secteur sont compilées à la CCQ, le secteur Génie civil et voirie sera encore fortement sollicité. Il atteindra 38,5 millions d'heures travaillées en 2022, une hausse de 5 % comparativement à l'année précédente.

En 2021, l'industrie aura fait travailler plus de 180 000 salariés sur les chantiers, et 20 000 nouveaux travailleurs auront intégré l'industrie de la construction, soit un niveau record.

SOURCE : CCQ

### 3 PLAN D'INVESTISSEMENT 2022-2026 : 5 935 M\$ POUR DES INFRASTRUCTURES ET SERVICES PUBLICS, DONT 1 005,6 M\$ DÈS 2022

La Ville de Québec présentait le 7 décembre dernier son plan d'investissement quinquennal 2022-2026 (PIQ). Il regroupe les projets que la Ville prévoit effectuer sur son territoire pour réaliser la réfection de ses infrastructures, améliorer la qualité de vie des citoyens notamment par un meilleur aménagement urbain, incluant le projet de tramway, et par la réalisation d'infrastructures culturelles et sportives. Ces investissements contribueront à la relance et au développement économique de la région.

#### Un total de 1 005,6 M\$ en investissements dès 2022

Au total, 5 935 M\$ de projets sont prévus sur 5 ans (incluant le Réseau de transport de la Capitale), dont 1 005,6 M\$ investis en 2022. Ce plan assurera un équilibre entre la pérennité des 17,5 G\$ d'actifs sous la responsabilité de la Ville et le développement de nouvelles infrastructures, tout en profitant pleinement des programmes gouvernementaux d'aide financière.

SOURCE : VILLE DE QUÉBEC

### 4 UNE NOUVELLE ÉTAPE EST FRANCHIE POUR LA LIVRAISON D'HYDROÉLECTRICITÉ À NEW YORK

Le ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles et ministre responsable de la région de la Côte-Nord et de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, M. Jonatan Julien, annonce que l'ambition du gouvernement de faire du Québec la batterie verte du Nord-Est américain vient de franchir un pas de géant avec l'annonce aujourd'hui d'Hydro-Québec et de Transmission Developers (TDI) selon laquelle le Champlain Hudson Power Express (CHPE) a finalisé et soumis son contrat avec la New York State Energy Research and Development Authority (NYSERDA) pour fournir de l'hydroélectricité à New York.

Il s'agit d'un contrat pour la livraison de 1250 MW d'électricité propre dans la ville de New York, suffisamment pour alimenter

plus d'un million de foyers new-yorkais. Ce contrat permettra une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans l'État de 37 millions de tonnes métriques entre la mise en service et 2040. Il s'agit donc d'une entente gagnante-gagnante pour le Québec et pour New York.

SOURCE : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

### 5 UN INVESTISSEMENT SANS PRÉCÉDENT DE 3,9 MILLIARDS DE DOLLARS POUR S'ATTAQUER À LA RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le premier ministre, M. François Legault, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et ministre responsable de la région de la Mauricie, M. Jean Boulet, et la ministre de l'Enseignement supérieur, Mme Danielle McCann, ont annoncé le 30 novembre dernier l'Opération main-d'œuvre, soutenue par un investissement de 3,9 milliards, dont 2,9 milliards en crédits additionnels, pour s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs prioritaires.

SOURCE : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

### 6 MODERNISATION DE PRÈS DE 80 000 LUMINAIRES D'ICI 6 ANS

Au cours des six prochaines années, le ministère des Transports investira 190 M\$ afin de moderniser son réseau d'éclairage routier en se tournant vers la technologie d'éclairage à diodes électroluminescentes (DEL). Ce sont donc environ 2 750 systèmes d'éclairage comportant près de 80 000 luminaires répartis sur le réseau routier provincial qui seront modernisés, contribuant ainsi à améliorer la sécurité des usagers de la route. Les travaux visant la modernisation du réseau d'éclairage seront intégrés à la réalisation de projets routiers et annoncés annuellement par le ministre.

La nouvelle technologie à DEL offre des avantages intéressants, comme un flux lumineux supérieur et centralisé sur la route, ce qui assure une meilleure visibilité aux usagers. Elle permet aussi d'atténuer les effets de la pollution lumineuse, de réduire la consommation d'électricité et de diminuer le nombre d'opérations d'entretien.

SOURCE : MINISTÈRE DES TRANSPORTS

## MAGAZINE CONSTAS

### ÉDITRICE

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO)  
www.acrgtq.qc.ca / ACRGTQ@ACRGTO.QC.CA

SIÈGE SOCIAL, QUÉBEC  
435, Grande Allée Est, Québec  
(Québec) G1R 2J5  
Tél.: 418 529.2949 ou 1 800 463.4672  
/ Téléc.: 418 529.5139

BUREAU DE MONTRÉAL  
7905, boulevard Louis-Hippolyte-Lafontaine,  
Bureau 100, Montréal (Québec) H1K 4E4  
Tél.: 514 354.1362 / Téléc.: 514 354.1301

### RÉDACTION

Rédactrice en chef : M<sup>e</sup> Gisèle Bourget  
Rédacteur en chef adjoint :  
Christian Croteau  
Directeur : Claude Bourget

Journalistes : Jean Brindamour,  
Florence Sara G. Ferraris, Marie Gagnon,  
Jean Garon, Claude Bourget  
REDACTION@MAGAZINECONSTAS.COM

### PRODUCTION

Maquette et mise en page : Claude Bourget  
Correction d'épreuves : Jean Brindamour  
PRODC@MAGAZINECONSTAS.COM

### VENTES

Directeur : Claude Bourget  
CBOURGET@MAGAZINECONSTAS.COM  
Conseillère Média : Jocelyne Bilodeau  
418 529.2949, poste 244 ou 1 800 463.4672,  
poste 244  
JBILODEAU@MAGAZINECONSTAS.COM

### LISTE DE DISTRIBUTION

Christian Croteau et Leatitia Bilous  
ACRGTO@ACRGTO.QC.CA

### IMPRESSION ET PP

SOLISCO  
120, 10<sup>e</sup> Rue, Scott (Québec) G0S 3G0  
Tél. 418 387-8908 ou 1 800 463-4188

Les textes et illustrations de CONSTAS ne peuvent être reproduits sans l'autorisation de l'éditrice. Toute reproduction doit mentionner le nom de la publication ainsi que le numéro. Les opinions exprimées dans CONSTAS ne reflètent pas nécessairement celles de l'ACRGTO.

Les textes d'information paraissant dans le magazine sont sous la seule responsabilité de leurs auteurs et la direction ne partage pas nécessairement les opinions qui y sont émises. Le magazine CONSTAS ne se tient pas responsable des erreurs typographiques dans les textes publicitaires. La responsabilité du magazine et/ou de l'éditrice ne peut en aucun cas dépasser le montant de l'annonce.

www.magazineconstas.com /  
INFO@MAGAZINECONSTAS.COM

Dépôt légal:  
Bibliothèque et archives Canada.  
Bibliothèque et archives  
nationales du Québec

ISSN 1913-6749

Poste-publications Convention 40020392  
Copyright © ACRGTQ 2007



**PALPLANCHES ROULÉES À FROID**

# **SOLUTIONS EN ACIER STRUCTURAL**

- Fabricant reconnu depuis plus de 30 ans
- Gamme complète de produits
  - Modules de section élastique: 137 cm<sup>3</sup>/m à 3,350 cm<sup>3</sup>/m
  - Moments d'inertie: 615 cm<sup>4</sup>/m à 76,588 cm<sup>4</sup>/m
  - Épaisseurs: 4 mm à 14 mm
- Plusieurs grades d'acier disponibles incluant ASTM A572, ASTM A588, et ASTM A690
- Livraison rapide en longueurs requises

[nucorskyline.com](http://nucorskyline.com)



**NUCOR<sup>®</sup>**  
**SKYLINE**

# INNOVATION ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE !

Avec les nouvelles chargeuses 980 XE et 982 XE, la gamme Cat XE allie performance et efficacité énergétique.



La série XE est jusqu'à **35 % plus économique en carburant** que les modèles standards, avec des **coûts d'entretien diminués de 25 %**.

▶ Découvrez en exclusivité sur le site de Toromont Cat ou réservez dès maintenant.

1 866 851-5342 | [toromontcat.com](http://toromontcat.com)

TOROMONT

