

L'INFORMATEUR

VOLUME 24 - NUMÉRO 1

AUTOMNE 2021



PARVENIR AUX ENTENTES
DANS UN CONTEXTE QUI SORT DE L'ORDINAIRE

Page 3

DANS CE NUMÉRO

- 2 - CLAUSES COMMUNES : L'ISSUE DES NÉGOCIATIONS · VOS AVANTAGES SOCIAUX SÉCURISÉS POUR LONGTEMPS
- 4 - OUVERTURE ET DÉMÉNAGEMENT DE BUREAUX · BEAUCOUP D'ACTION AU SQC DURANT L'ÉTÉ !
- 5 - RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE · DES PROPOSITIONS CONCRÈTES SUR LA TABLE



CLAUSES COMMUNES : L'ISSUE DES NÉGOCIATIONS

VOS AVANTAGES SOCIAUX SÉCURISÉS POUR LONGTEMPS



PAR ANNIE ROBINEAU
DIRECTRICE GÉNÉRALE

C'est connu, depuis les dernières années, le régime de base de MÉDIC Construction était sous-financé. Autrement dit, ses coûts excédaient ses revenus. Ainsi, les surplus accumulés antérieurement devaient combler les dépenses. Et de cette façon-là, le régime courait clairement à sa perte. Ce n'est pas sorcier, les surplus auraient été écoulés à la fin du premier semestre de 2025, si aucune action n'était posée.

La solution? Y injecter des sommes supplémentaires pour éviter de diminuer encore vos couvertures. Voilà sur quoi l'Alliance syndicale et la partie patronale ont planché à la table des clauses communes. C'était l'enjeu principal des négociations 2021-2025. Il fallait sauver MÉDIC.

Scrutons de plus près ce dossier.

UN BREF RETOUR EN ARRIÈRE S'IMPOSE

Il est nécessaire de rappeler que la partie patronale n'a pas voulu augmenter sa cotisation, aux négociations 2017-2021, devant l'Alliance syndicale qui refusait que vous versiez une cotisation salariale.

Aux négociations 2021-2025, le scénario se répétait : la partie patronale ne bougeait pas, tant qu'une cotisation salariale n'était pas mise en place.

L'Alliance devait donc considérer votre contribution, pour une première fois, afin d'amener la partie patronale à introduire d'autres fonds dans le régime.

UNE COTISATION SALARIALE S'AJOUTE, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT

La négociation n'a pas été de tout repos, mais l'Alliance syndicale a réussi à obtenir ce qu'elle voulait. Ainsi, en échange de la cotisation salariale, la partie patronale s'est engagée à injecter de nouvelles sommes dans les régimes d'assurance MÉDIC et de retraite, puis à les bonifier à long terme.

L'INDEXATION DES COTISATIONS

Depuis le 29 août dernier, la cotisation versée au régime MÉDIC est passée de 2,10 \$ à 2,75 \$ / heure travaillée, répartie comme suit :

- **Cotisation patronale : 2,50 \$ / heure travaillée (augmentation de 0,40 \$ / heure travaillée)**
- **Cotisation salariale : 0,25 \$ / heure travaillée**

C'est donc une somme supplémentaire de 0,65 \$ / heure travaillée qui est actuellement versée au régime. Cette somme constitue le manque à gagner permettant à MÉDIC de payer ses dépenses, sans gruger dans les réserves restantes à ce jour.

Pour les autres années d'application des présentes conventions collectives, la cotisation tant patronale que salariale sera haussée suivant le taux d'augmentation de salaire des secteurs institutionnel et commercial, et industriel (IC-I). Cela représente un ajout de 0,06 \$ / l'heure travaillée*, chaque année, pour chaque cotisation.

Ce principe d'indexation, négocié en 2021, a une portée à long terme et il ne pourra pas être remis en cause lors des négociations futures.

Essentiel à savoir : une autre disposition permettra de freiner l'augmentation des deux cotisations, voire de les diminuer, à plus ou moins long terme, soit une fois que le régime aura amassé suffisamment d'argent.

LE PARTAGE DES SURPLUS

Grâce à l'injection des sommes, en 2021, et à l'indexation annuelle prévue, le régime MÉDIC pourra à nouveau accumuler de l'argent en réserve. Ces sommes en surplus seront partagées en trois :

- **1/3 pour bonifier le régime, à savoir améliorer vos couvertures d'assurance**
- **1/3 pour réduire la cotisation salariale au régime de base**
- **1/3 pour réduire la cotisation patronale au régime de base**

LA GARANTIE DES REVENUS DE RETRAITE

La cotisation patronale au régime de retraite est maintenant indexée selon le taux d'augmentation salariale des secteurs IC-I. Au fil du temps, cette toute nouvelle disposition assurera une contribution constante des employeurs qui respectera au minimum les 9 % du salaire. C'est un gain majeur qui vous garantit enfin une retraite décente.

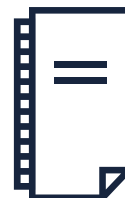
EN CONCLUSION

Ces négociations, axées sur vos avantages sociaux, constituent sans aucun doute une grande avancée. Peu importe le futur, ils sont désormais sécurisés. C'est donc dire que les préoccupations sur la pérennité du régime MÉDIC et la retraite décente – qui étaient sur toutes les lèvres depuis les dernières années – sont aujourd'hui beaucoup moins grandes.

À partir de maintenant, un comité permanent, composé de représentants de la partie syndicale et de la partie patronale, veillera à la mise en application de ces nouvelles formes de financement afin que vous puissiez profiter au maximum de vos avantages sociaux.



* Taxes applicables



PARVENIR AUX ENTENTES

DANS UN CONTEXTE QUI SORT DE L'ORDINAIRE

Cela va sans dire, à plusieurs égards, les négociations 2021-2025 ont été bien particulières. Dès février 2020, le ministre du Travail, Jean Boulet, réunissait l'Alliance syndicale et la partie patronale pour mettre la table. Sans vouloir concrètement s'immiscer dans la session de négociations, son mot d'ordre restait clair. Il n'était pas question de reproduire le scénario de 2013 et de 2017. La grève devait à tout prix être évitée. C'est donc dans cet esprit de règlement qu'ont émergé les discussions. Tour d'horizon de ces négociations sans précédent.

RÉTROSPECTIVE DES ÉVÉNEMENTS

Rapidement, en début 2021, une conciliatrice a été nommée pour encadrer les pourparlers et déterminer les enjeux plus faciles à régler. Il fallait ensuite s'attaquer aux points névralgiques. MÉDIC Construction était la priorité et tous les négociateurs s'attendaient à y travailler.

Tout ce temps, la pandémie frappait toujours autant. Cette situation déstabilisante, qui ralentissait le Québec tout entier, n'a toutefois pas freiné les négociations. Les syndicats ont retroussé leurs manches et tenu des rencontres préparatoires dans le respect des mesures sanitaires. Et, bien que le protocole de négociation intersyndical ait été soumis à l'arbitrage, quelques mois plus tôt, les travaux commençaient dans une atmosphère de collaboration. L'objectif, c'était d'en arriver aux ententes le plus tôt possible. Et ça, tous l'avaient en tête.

Comme prévu, sans grande surprise, les échanges entre l'Alliance syndicale et la partie patronale gravitaient autour du financement du régime d'assurance MÉDIC. Une entente à la table des clauses communes devenait donc nécessaire afin d'avancer les discussions aux trois tables sectorielles (une pour le secteur résidentiel, une autre pour les secteurs institutionnel et commercial, et industrielle, et une dernière pour le secteur génie civil et voirie). L'Alliance n'a pas tardé à déposer son cahier de demandes qui exposait le meilleur plan d'action pour garantir la pérennité du régime MÉDIC (consultez la page 2 pour plus de détails). Mais la partie patronale, s'entêtant à vouloir obtenir des modifications sur les systèmes de pointage numériques, a gelé les pourparlers le 30 avril. Et c'est ainsi que les avantages sociaux ont été pris en otage.

Le 26 mai dernier, cette stratégie patronale a pris fin. Dans l'intention d'éviter une grève imminente, les parties ont convenu de régler ce point en litige à l'extérieur des négociations 2021-2025. (Autrement dit, un comité de travail sur l'utilisation des appareils électroniques intelligents pour fins de pointage, composé de représentants syndicaux et patronaux, sera mis sur pied en 2022.)

Et là, nous avons une entente.

EN PARALLÈLE : UNE CONSULTATION ET DEUX TOURNÉES D'ASSEMBLÉES

Les négociations, dans tout leur processus, exigent l'implication soutenue des travailleurs et des travailleuses de la construction. En effet, votre rôle est capital.

Dès le départ, en tant que membre SQC, vous avez été consulté sur vos préoccupations relatives à vos conditions de travail. Par le biais d'un questionnaire sur le Web ou auprès d'un représentant, vous avez eu la possibilité d'exprimer vos revendications. C'est ce qui a permis de bâtir les cahiers de demandes.

Puis, vous avez été invité officiellement par voie postale, à deux reprises, à participer à une assemblée. En fait, comme association représentative, le SQC doit s'aligner sur la Loi R-20 en tenant deux scrutins secrets au cours des négociations : l'un, pour obtenir le mandat de grève et l'autre, pour ratifier les ententes de principe. Conséquemment, en avril puis en juin derniers, nous sommes partis en tournée d'assemblées à travers le Québec afin de recueillir vos votes. Chaque fois, c'était pour vous une occasion unique de recevoir de l'information juste, de poser toutes vos questions et de parler longuement à vos représentants. Et c'est de cette façon, en personne, que vous étiez le mieux disposé à prendre les meilleures décisions sur vos conditions de travail.

Enfin, au cours du mois de juillet 2021, les ententes de principe ont été acceptées par les associations syndicales. C'est donc depuis le 1^{er} août dernier que vous bénéficiez de la majorité des nouvelles dispositions des conventions collectives 2021-2025 (les faits saillants se trouvent au centre du journal, dans l'encart).

PROCHAIN COMBAT : LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LES CHANTIERS

Les négociations sont terminées, certes, mais nos actions ne s'arrêtent pas ici lorsqu'il s'agit d'améliorer vos conditions de travail. Au contraire, nous poursuivons nos luttes, dont celle qui concerne la rétention de la main-d'œuvre dans notre industrie.

Soyez curieux et prenez connaissance du dossier à la page 5. Charles-Olivier Picard, notre coordonnateur en relations du travail, y expose les solutions proposées conjointement par les cinq syndicats.

Rappelez-vous que c'est en restant informé que vous deviendrez un travailleur clé, bien outillé pour faire avancer les choses dans notre industrie. Sur ce, bonne lecture et bon automne !



OUVERTURE ET DÉMÉNAGEMENT DE BUREAUX

BEAUCOUP D'ACTION AU SQC DURANT L'ÉTÉ!

Ça bouge au SQC! En effet, à la mi-juillet, notre équipe de Boisbriand s'est installée à une nouvelle adresse et, au début d'août, nous avons ouvert les portes d'un bureau sur l'île de Montréal. Avoir des espaces plus pratiques à Boisbriand et étendre notre présence sur l'île, c'était devenu primordial.

Innovier, ça fait partie de nos valeurs. Et nos nouveaux lieux s'y collent parfaitement.

Voyez ce que nos deux directeurs régionaux ont à dire sur ces changements qui, sans nul doute, renforcent notre volonté de toujours vous offrir des services de qualité, en constante amélioration.

OUVERTURE D'UN BUREAU À MONTRÉAL

MOT DU DIRECTEUR

« L'avenir nous réserve de nombreuses possibilités, ici, sur l'île de Montréal, avec une équipe de près d'une dizaine de représentants. Notre nouveau lieu nous permet de nous rapprocher davantage de nos membres qui travaillent sur l'île et de développer chez eux un plus fort sentiment d'appartenance. C'est un pas important pour suivre notre croissance des dernières années sans jamais relâcher la qualité de nos services. »
- Jean-Philippe Grégoire, directeur régional, bureau de Montréal



FICHE TECHNIQUE

- Adresse : 8560, rue Saint-Hubert, bureau 410, Montréal
- À proximité de la station de métro Crémazie
- Stationnement sous-terrain gratuit

DEUX NOUVELLES ADRESSES ET UN SEUL NUMÉRO !

Avec cette vague de renouveau dans nos bureaux, nous avons aussi troqué nos différents numéros de téléphone pour une ligne unique.

C'est encore plus simple de joindre notre équipe partout au Québec.

Composez maintenant, sans frais, le 1 888 773-8834.

DÉMÉNAGEMENT DU BUREAU DE BOISBRIAND

MOT DU DIRECTEUR

« Notre choix de déménager s'inscrit dans une vision à long terme. On s'installe pour un bon moment! En nous relogant, nous rehaussons assurément les services que nous offrons à nos membres sur la Rive-Nord, parce que nos nouveaux locaux sont plus professionnels, fonctionnels, représentatifs de ce que nous sommes, et encore plus accessibles, c'est-à-dire à environ une minute de la sortie d'autoroute. »
- Vincent Ethier, directeur régional, bureau de Boisbriand



FICHE TECHNIQUE

- Adresse : 580, boulevard du Curé-Boivin, bureau 400, Boisbriand
- Sortie 19 de l'autoroute 15 - point central de la couronne nord
- Nombreuses places de stationnement à même la cour

LE SQC SUR LE TERRAIN, PARTOUT AU QUÉBEC !

Notre équipe sur le terrain se compose maintenant de quarante représentants. Forts de leur expérience et compagnons de métier, ils savent mener de front plus d'un dossier et sont là pour vous soutenir dans vos affaires professionnelles. Vous avez besoin d'un conseil, d'une visite de chantier ou d'un accompagnement dans une démarche précise? Appelez-les!

UTILISEZ CE CODE QR
POUR VOIR QUI OEUVRENT
DANS CHAQUE RÉGION



AUTOMNE 2021

AUGMENTATIONS SALARIALES



	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Résidentiel léger	+ 2,05 %	+ 2,30 %	+ 2,10 %	+ 2,05 %	+ 8,5 %
Résidentiel lourd	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 8,2 %
Institutionnel et commercial et Industriel (IC-I)	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 8,2 %
Génie civil et voirie	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 2,05 %	+ 8,2 %

DANS CET ENCART, TROUVEZ UN RÉSUMÉ DES CLAUSES NÉGOCIÉES

Si vous voulez plus de détails sur votre métier ou occupation, consultez les conventions collectives sur notre site Web ou communiquez sans hésiter avec l'un de nos représentants.

AVANTAGES SOCIAUX



RETRAITE

DEPUIS LE 1^{ER} AOÛT 2021 :

- Augmentation de la cotisation patronale de 2,05 %
- Pour les prochaines années des conventions collectives : La cotisation patronale sera augmentée chaque année du même taux que celui des augmentations de salaire des secteurs IC-I, soit 2,05 %.

COTISATIONS HORAIRES RÉGIME DE RETRAITE**		2021	2022	2023	2024
Compagnon Occupation	Augmentation	+ 0,08 \$	+ 0,09 \$	+ 0,09 \$	+ 0,09 \$
	Cotisation patronale	4,32 \$	4,41 \$	4,50 \$	4,59 \$
Apprenti	Augmentation	+ 0,07 \$	+ 0,07 \$	+ 0,07 \$	+ 0,08 \$
	Cotisation patronale	3,57 \$	3,64 \$	3,71 \$	3,79 \$

** Ce tableau présente les cotisations patronales. Pour les cotisations salariales, consultez le site de la CCQ à la page *Salaire et taux*.

Ce principe d'augmentation a une portée à long terme et il ne pourra pas être remis en cause lors des négociations futures. *art. 27.03 2) B) 1) a) et b) (convention IC)*

MÉDIC CONSTRUCTION

DEPUIS LE 29 AOÛT 2021 :

- Augmentation de la cotisation patronale de 0,40 \$ / heure travaillée
- Mise en application d'une cotisation salariale de 0,25 \$ / heure travaillée
- Pour les prochaines années des conventions collectives : Les cotisations patronale et salariale seront augmentées chaque année du même taux que celui des augmentations de salaire des secteurs IC-I, soit 2,05 %.

COTISATIONS HORAIRES MÉDIC CONSTRUCTION		2021	2022	2023	2024
Patronale	Augmentation	+ 0,40 \$	+ 0,06 \$	+ 0,06 \$	+ 0,06 \$
	Cotisation	2,50 \$	2,56 \$	2,62 \$	2,68 \$
Salariale	Augmentation	+ 0,25 \$	+ 0,06 \$	+ 0,06 \$	+ 0,06 \$
	Cotisation	0,25 \$	0,31 \$*	0,37 \$*	0,43 \$*
Total des cotisations		2,75 \$	2,87 \$	2,99 \$	3,11 \$

* La taxe applicable de 9 % doit être ajoutée au montant.

Ce principe d'augmentation a une portée à long terme et il ne pourra pas être remis en cause lors des négociations futures. *art. 27.03 A) 1) et 2) (convention IC)*



SECTEUR RÉSIDENTIEL



SECTEURS IC-1



CLAUSES SECTORIELLES

- Ajout d'un jour de congé payé en cas de décès d'un proche (pour un total de deux journées payées) [art. 25.02 e\)](#)
- Maintien du droit de rappel lors d'un retrait préventif [art. 12.07 4\)](#)
- Précisions sur le gîte et couvert fournis par l'employeur : ils doivent être convenables, propres et hygiéniques [art. 23.09 1\)](#)
- Mise à jour des protections contre le harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail [Annexe V](#)
- Mise à jour des protections contre la discrimination selon la Charte des droits et libertés de la personne [art. 15.01](#)
- Mise à jour des textes de la Loi sur les normes du travail concernant les absences et congés pour raisons familiales et décès [Annexe Q](#)
- Retrait du numéro d'assurance sociale du travailleur sur le bulletin de paie [art. 21.03](#)
- Mise à jour des dispositions de la convention collective selon le Code de sécurité pour les travaux de construction en ce qui concerne le local pour les repas [art. 27.10](#)
- Mise sur pied d'un comité de travail en 2022 sur l'utilisation des appareils électroniques intelligents pour fins de pointage
- Nouvelles définitions (ou mise à jour) [art. 1.01](#) :
 - Association de salariés
 - Région de la Baie-James
 - Région du Nunavik

CLAUSES SECTORIELLES

- Maintien des clauses de mobilité de la main-d'œuvre (sous réserve des conclusions des procédures judiciaires en cours)
- Mise à jour des textes de la Loi sur les normes du travail concernant les protections sur le harcèlement psychologique, les congés de maternité, de paternité et parentaux, et des textes touchant la Charte des droits et libertés de la personne
- Mise sur pied d'un comité de travail en 2022 sur l'utilisation des appareils électroniques intelligents pour fins de pointage

CLAUSES PARTICULIÈRES

BRIQUETEUR-MAÇON

- Augmentation de l'indemnité d'intempérie : équivaut maintenant à une heure de salaire (était à 20,00 \$) [art. 18.02 12\)](#)

BRIQUETEUR-MAÇON, CARRELEUR, CIMENTIER-APPLICATEUR, PLÂTRIER, PLÂTRIER-TIREUR DE JOINTS

- Augmentation de la prime de déplacement de l'horaire à 6 % (+ 1 %) [art. 22.04 a\)](#)
- Modification de l'indemnité pour frais de déplacement : montant de 40,00 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 75 km du chantier [art. 23.09 2\) d\)](#)

CARRELEUR, CIMENTIER-APPLICATEUR, PLÂTRIER, PLÂTRIER-TIREUR DE JOINTS

- Augmentation de l'indemnité pour les équipements de sécurité : retour à la règle générale, soit 0,60 \$ / heure travaillée (+ 0,05 \$) [art. 25.05 4\) a\)](#)

FERBLANTIER

- Congé de paiement de la cotisation patronale de 0,01 \$ / heure travaillée au fonds de qualification (soudure). L'employeur versera au régime complémentaire des ferblantiers 0,01 \$ / heure travaillée supplémentaire pour la durée de la convention collective (devient 0,26 \$ / heure travaillée) [art. 24.05 2\) c\)](#) et [art. 27.06 8\) a\)](#)

OPÉRATEUR DE POMPE À BÉTON

- Compagnon qui opère une pompe : reçoit le taux de salaire prévu à l'annexe C ou C-1 majoré selon la longueur du mât de distribution, soit : [art. 16.01 3\)](#)
 - 42 mètres et plus : taux de salaire majoré de 2,00 \$
 - 50 mètres et plus : taux de salaire majoré de 3,00 \$
 - 58 mètres et plus : taux de salaire majoré de 5,00 \$
- Retrait des plages horaires : l'horaire normal quotidien est maintenant réparti entre 6 h et 18 h en tout temps [art. 20.03 5\)](#)
- Remplacement du temps de transport par du temps de travail non majoré et non inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires pour un maximum de 10 heures par semaine. Au-delà de 10 heures, le temps consacré au transport est considéré comme des heures travaillées [art. 23.04 2\) b\) iii\)](#)





CLAUSES PARTICULIÈRES (SUITE)

PEINTRE

- Rattrapage salarial de 0,10 \$ / heure travaillée au 1^{er} août 2021*
- Création d'une règle particulière pour le chef d'équipe : l'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, cinq salariés et plus (au lieu de quatre à la règle générale) [art.4.02 4\)](#)
- Création d'une règle particulière pour le chef de groupe : l'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, dix salariés et plus (au lieu de sept à la règle générale) [art.4.03 8\)](#)
- Abolition de la règle particulière et retour à la règle générale pour les indemnités de frais de déplacement [art. 23.09 1\)](#)
- Création d'une règle particulière pour l'indemnité de frais de déplacement (industriel) : 145,56 \$ / jour à titre de frais de chambre et pension, de frais de transport et de temps de transport. Cette indemnité est également payable pour la journée précédant la première journée de travail sur un chantier, à moins qu'il ne s'agisse d'un transfert d'un chantier à un autre et que les deux chantiers soient à une distance inférieure à 120 km l'un de l'autre. [art. 23.09 4\) c\) xvi.](#)
- Augmentation de l'indemnité pour dédommagement dans le cas de la perte d'outils et vêtements de travail à 350,00 \$ (+ 50,00 \$) [art. 24.04 2\) a\) ix.](#)
- Création d'un régime complémentaire d'assurance propre aux peintres et aux peintres-tireurs de joints. La cotisation patronale versée par l'employeur est la somme de la cotisation horaire patronale versée au régime de base plus 0,15 \$ / heure travaillée. [art. 27.06 16\) a\)](#)
- Diminution de l'indemnité pour les équipements de sécurité à 0,50 \$ / heure travaillée (- 0,15 \$) [art. 25.05 4\) b\) x.](#)

POSEUR DE SYSTÈMES INTÉRIEURS ET CHARPENTIER-MENUISIER AFFECTÉS À LA POSE DE PLANCHES DE GYPSE

- Augmentation de la prime horaire pour fourniture d'outils et vêtements de travail : les salariés doivent fournir leur tournevis électrique à batteries (incluant deux batteries), une toupie à gypse (*drywall router*) et une extension de 100 pieds. L'employeur verse à ces salariés un montant de 0,55 \$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à cette obligation (était de 0,15 \$). [art. 24.01 2\) o\)](#)

POSEUR DE REVÊTEMENTS SOUPLES

- Rattrapage salarial* (/ heure travaillée) :
 - 2021 : + 0,29\$
 - 2022 : + 0,39\$
 - 2023 : + 0,39\$
 - 2024 : + 0,49\$
- Ajout de l'horaire normal de travail comme la règle du carreleur, soit 44 heures du lundi au vendredi avec un maximum de 10 heures par jour. Les quatre dernières heures sont effectuées sur une base volontaire. [art. 20.03 3\) a\)](#)

* sur le taux de salaire du compagnon ; les taux de salaire des apprentis sont ajustés en vertu du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction [art.25](#)



CLAUSES PARTICULIÈRES (SUITE)

TUYAUTEUR

- Augmentation de la prime de déplacement de l'horaire à 12 % au 1^{er} août 2021 (+ 2 %) [art. 22.04 4\) k\)](#)

MANŒUVRE, MANŒUVRE SPÉCIALISÉ, MANŒUVRE CARRELEUR, MANŒUVRE COUVREUR, MANŒUVRE EN MAÇONNERIE, MANŒUVRE EN DÉCONTAMINATION

- Rattrapage salarial (/ heure travaillée) :
 - 2021 : + 0,30 \$
 - 2022 : + 0,40 \$
 - 2023 : + 0,25 \$
 - 2024 : + 0,25 \$

MANŒUVRE ET MANŒUVRE SPÉCIALISÉ

- Augmentation de la limite hebdomadaire des heures travaillées à 45 heures pour les manœuvres qui exécutent des travaux avec des opérateurs [art. 20.03 13\) d\)](#)
- Création d'un comité paritaire, patronal et syndical, d'analyse des tâches des manœuvres spécialisés et de tous les titres occupationnels des secteurs IC-I [Annexe P](#)



FAITS SAILLANTS NÉGOS

AUTOMNE 2021

SECTEUR GÉNIE CIVIL ET VOIRIE



CLAUSES SECTORIELLES

INDEMNITÉS DE FRAIS DE DÉPLACEMENT				
	2021	2022	2023	2024
Plus de 60 km (par jour)*	37,19 \$	38,68 \$	40,32 \$	42,03 \$
Plus de 90 km (par jour)*	44,28 \$	46,05 \$	48,00 \$	50,04 \$
120 km ou plus (par jour)	150,00 \$	153,00 \$	156,00 \$	159,00 \$
Utilisation du véhicule personnel (par km)	0,50 \$	0,52 \$	0,53 \$	0,54 \$

* Représente 14,5 % d'augmentation pour les frais de déplacement pour les distances entre 60 et 119 km

AUGMENTATIONS DES PRIMES			
	2022	2023	2024
Chef de groupe	9 % (+ 1 %)	9 %	10 % (+ 1 %)
Chef d'équipe	7 % (+ 1 %)	7 %	8 % (+ 1 %)
Masque à ventilation assistée (/ heure travaillée)	1,25 \$ (+ 0,25 \$)	1,25 \$	1,50 \$ (+ 0,25 \$)
Travaux de soudure (/ heure travaillée)	1,00 \$ (+ 0,25 \$)	1,00 \$	1,25 \$ (+ 0,25 \$)

- Augmentation de l'indemnité de repas / jour : [art. 21.13 3\) a\)](#)
 - 2022 : 20,00 \$ (+ 1,00 \$)
 - 2024 : 21,00 \$ (+ 1,00 \$)
- Augmentation de l'indemnité pour les équipements de sécurité : [art. 26.06 5\)](#)
 - 2023 : 0,65 \$ / heure travaillée (+ 0,05 \$)
- Rémunération des formations effectuées en ligne (ex. : accueil de chantier, formation en santé et sécurité) [art. 4.08 3\)](#)
- Obligation pour l'employeur de fournir des équipements de sécurité adaptés à l'anatomie féminine [art. 26.06 1\)](#)
- Précisions sur les chantiers éloignés avec un horaire de travail en rotation 21/7 à compter du 3 octobre 2021 : [art. 24.12](#)
 - le travailleur a droit à 7 jours de congé à la maison
 - les deux jours de déplacement sont inclus dans les 21 jours de travail (19 jours de travail et 2 jours de déplacement = 21 jours de travail pour 7 jours de congé)



CLAUSES PARTICULIÈRES

CHARPENTIER-MENUISIER

- Rattrapage salarial* pour les travaux de soir et de nuit (/ heure travaillée) :
 - 2023 : + 0,25 \$
 - 2024 : + 0,25 \$
- Augmentation de la prime de chef d'équipe à 8 % en 2024 (+ 1 %) [art. 23.03 2\) b\)](#)
- Augmentation de la prime de chef de groupe à 11 % en 2024 (+ 1 %) [art. 23.03 2\) b\)](#)

OPÉRATEUR

- Introduction de l'opérateur de camion d'aspiration sous-vide (camion Hydrovac) dans la définition d'opérateur. Le taux de salaire est celui du conducteur de camion classe A prévu à l'annexe D [art. 1.01 25\)](#) (appliqué aussi dans les secteurs IC-I) [art. 1.01 28\)](#)
- Augmentation de l'indemnité de sécurité (/ heure travaillée) : [art. 26.06 22\)](#)
 - 2023 : 0,80 \$ (+ 0,05 \$)
 - 2024 : 0,85 \$ (+ 0,05 \$)

MANŒUVRE

- Rattrapage salarial pour les taux de salaire inférieurs à 37,00 \$ (/ heure travaillée) au 30 avril 2023 :
 - 2023 : + 0,05 \$
 - 2024 : + 0,10 \$

POSE D'ASPHALTE ET REVÊTEMENT DE CHAUSSÉES

OPÉRATEUR ET MANŒUVRE

- Augmentation de l'indemnité de présence minimale à 9 heures (majorité des heures de travail effectuées entre 20 h et 6 h) à compter de 2022 [art. 19.01 1.1\)](#)

OPÉRATEUR, MANŒUVRE ET CIMETIER-APPLICATEUR

- Augmentation de la prime à 6,00 \$ / heure travaillée en 2022 (+ 4,50 \$) [art.23.21](#)

PEINTRE

- Indemnité pour les équipements de sécurité : [art. 26.06 17\)](#)
 - 2023 : 0,80 \$ / heure travaillée (+ 0,05 \$)

FERBLANTIER

- Congé de paiement de la cotisation patronale de 0,01 \$ de l'heure au fonds de qualification (soudure). L'employeur versera au régime complémentaire des ferblantiers 0,01 \$ supplémentaire par heure pour la durée de la convention collective (devient 0,26 \$). [art. 25.06 5\) a\) et 28.06 8\) a\)](#)
- Augmentation de l'indemnité pour les équipements de sécurité : [art. 26.06 9\)](#)
 - 2023 : 0,80 \$ / heure travaillée (+ 0,05 \$)

ÉLECTRICIEN

- Augmentation de la prime de chef d'équipe : [art. 23.03 2\) d\)](#)
 - 2022 : 7 % (+ 1 %)
 - 2024 : 8 % (+ 1 %)
- Augmentation de la prime de chef de groupe : [art. 23.03 2\) d\)](#)
 - 2022 : 11 % (+ 1 %)
 - 2024 : 12 % (+ 1 %)
- Ajout de la prime pour les travaux de soudure dans les postes et centrales (fusion par procédé aluminothermique) (/ heure travaillée) : [art. 23.08 3\)](#)
 - 2021 : 0,75 \$
 - 2022 : 1,00 \$
 - 2024 : 1,25 \$
- Augmentation de l'indemnité pour les équipements de sécurité : [art. 26.06 8\)](#)
 - 2023 : 0,65 \$ / heure travaillée (+ 0,05 \$)

* sur le taux de salaire du compagnon ; les taux de salaire des apprentis sont ajustés en vertu du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction [art.25](#)

RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

DES PROPOSITIONS CONCRÈTES SUR LA TABLE



PAR CHARLES-OLIVIER PICARD
COORDONNATEUR RELATIONS DU TRAVAIL

Alors que notre industrie est dans une période de rareté de main-d'œuvre, le ministre du Travail a confié à la CCQ un mandat important : celui de collaborer avec les associations syndicales et patronales afin que des solutions soient trouvées à la problématique de rétention des travailleurs et des travailleuses en chantier.

De là, le SQC et les autres syndicats se sont mis au travail pour développer un cahier de propositions d'actions concrètes qui visent essentiellement à retenir la main-d'œuvre en construction.

Le groupe syndical a identifié trois facteurs d'abandon prioritaires – le manque de formation, l'instabilité d'emploi et le climat de travail – lesquels lui ont servi à émettre ses recommandations.

Allons voir de quoi il en retourne.

MISER SUR LA FORMATION

L'acquisition de compétences par la formation est assurément l'une des pierres angulaires de la rétention de la main-d'œuvre. Publiés en janvier 2021 par la CCQ, les résultats du sondage sur les abandons dans l'industrie de la construction démontrent que 40 % des non-diplômés quittent les chantiers après cinq ans. C'est près du double des diplômés. Certaines actions sont donc indispensables pour rendre les programmes d'études en formation professionnelle plus accessibles et plus attrayants : augmenter le nombre de places dans les écoles, créer de nouveaux incitatifs financiers et promouvoir plus efficacement les programmes auprès des conseillers en orientation et des intervenants en employabilité.

Il devient urgent de valoriser la formation initiale (DEP) des métiers et occupations de la construction et de donner la priorité d'emploi aux diplômés avant d'ouvrir les bassins. Pourquoi, d'ailleurs, ne pas délivrer à ces finissants un certificat de compétence, sans garantie d'emploi de 150 h, pour une période de deux ans? Leur arrivée en chantier serait ainsi facilitée et garante d'un parcours plus prometteur.

Les ouvertures de bassins restent tout de même inévitables, lorsque les diplômés ne suffisent pas à la demande de main-d'œuvre. De plus, des voies alternatives, comme la reconnaissance d'heures, permettent d'accueillir en chantier de nouveaux travailleurs. Mais la formation continue demeure un cheval de bataille majeur. Les travailleurs non diplômés qui intègrent les chantiers devraient accéder à un plan de formation personnalisé pour mieux développer leurs compétences essentielles à leur métier ou occupation et pour les aider à rester plus actifs en chantier tout au long de l'année.

VISER LA STABILITÉ D'EMPLOI

Un élément important dans le choix d'un emploi est certainement la stabilité. Et dans notre industrie, vous le savez, il n'y a pas de garantie. Cette précarité pousse alors la main-d'œuvre en construction vers des milieux professionnels plus permanents. Mais qu'est-ce qui pourrait changer cette réalité?

Une meilleure planification annuelle des travaux non seulement par les employeurs, mais aussi par notre gouvernement – principal donneur d'ouvrage – pourrait assurer plus de constance dans les heures travaillées en chantier. D'une part, en étalant les contrats sur une plus longue période, les employeurs offriraient à leurs salariés une bonne répartition des heures et, en conséquence, un revenu continu. D'autre part, en travaillant de concert avec tous ses ministères et organismes, le gouvernement serait en mesure de prévoir les besoins en main-d'œuvre et d'équilibrer l'offre de travail de manière plus adéquate.

Aussi, il faudrait tenir compte des compagnons dans le calcul menant à l'ouverture des bassins. Vous l'aurez compris, ce n'est pas le cas actuellement. Les travailleurs qualifiés devraient être valorisés davantage et œuvrer à leurs pleines capacités. C'est à eux que l'on doit donner la priorité d'emploi! En effet, l'industrie aurait tout intérêt à faire travailler continuellement sa main-d'œuvre compétente avant d'offrir du travail aux non-diplômés.

Toujours dans un même objectif de stabilité d'emploi, il devient impératif de redoubler d'efforts pour contrer les stratagèmes en lien avec le travail au noir. L'innovation serait tout indiquée pour agir contre les pratiques déloyales et décourager la non-conformité sur les chantiers. Et les fautifs devraient être sanctionnés rapidement. En prenant la chose plus au sérieux, les travailleurs honnêtes munis d'un certificat de compétence se sentiraient respectés et encouragés à poursuivre leur carrière en chantier.

MAINTENIR DES CHANTIERS SAINS ET SÉCURITAIRES

Le climat de travail constitue sans aucun doute un paramètre d'une importance capitale dans le maintien de la main-d'œuvre en chantier. Les employeurs pourraient clairement se pencher plus activement sur la prévention du harcèlement. Ils ont à ce sujet une grande responsabilité, et un changement de culture s'impose. L'accueil et l'intégration des nouveaux employés ainsi que la gestion de ceux aux comportements intimidants devraient être pris en charge rapidement par des cadres soutenus par la haute direction des entreprises. Trop souvent, les compagnons se voient remettre des responsabilités qui appartiennent aux employeurs.

En ce qui a trait à l'accueil et à l'intégration de nouveaux travailleurs, les associations syndicales ne demandent qu'à s'y investir davantage. Comment? En étant informées plus vite par la CCQ lorsqu'une nouvelle personne exprime son choix d'allégeance. Ainsi, dès les premiers jours, un accompagnement personnalisé pourrait être fait auprès des travailleurs afin de leur offrir un premier bon contact avec notre industrie. À l'heure actuelle, les syndicats sont avisés des semaines, voire des mois suivant l'arrivée d'un travailleur dans l'industrie, ce qui ne permet assurément pas une intégration rassurante de qualité. Qui plus est, les syndicats devraient être prévenus des nouvelles embauches et des mises à pied afin d'être en mesure de suivre rigoureusement les travailleurs dans leur parcours.

La santé et la sécurité sur les chantiers de construction sont fondamentales pour retenir la main-d'œuvre. À ce sujet, vous êtes invité à lire la page 7.

POUR SUIVRE ACTIVEMENT CE DOSSIER

En juin dernier, le groupe de travail syndical a déposé à la CCQ et aux associations patronales un document détaillé contenant ses propositions puis a réitéré, en août, son entière collaboration et sa volonté de passer à l'action dans les meilleurs délais. Les actions proposées impliquent différents acteurs de l'industrie, à savoir la CCQ, les donneurs d'ouvrage, dont le gouvernement, les associations patronales et syndicales. Tous doivent mettre l'épaule à la roue pour arriver, ensemble, à des résultats favorables en matière de rétention de la main-d'œuvre sur nos chantiers.



SOYEZ UNE COCHE AU-DESSUS

AVEC LE PERFECTIONNEMENT



PAR ISABELLE C. PELLETIER
COORDONNATRICE FORMATION ET AVANTAGES SOCIAUX

La réussite d'une carrière en construction passe, entre autres, par la formation continue. Il est clair que l'acquisition de compétences et l'enrichissement de connaissances sont assurément bénéfiques, puisqu'avec l'arrivée constante de nouvelles technologies, les savoir-faire sont toujours à renouveler.

Les formations s'adressent non seulement aux personnes curieuses, mais aussi à celles qui désirent s'améliorer ou être une coche au-dessus pour affronter les défis de l'industrie.

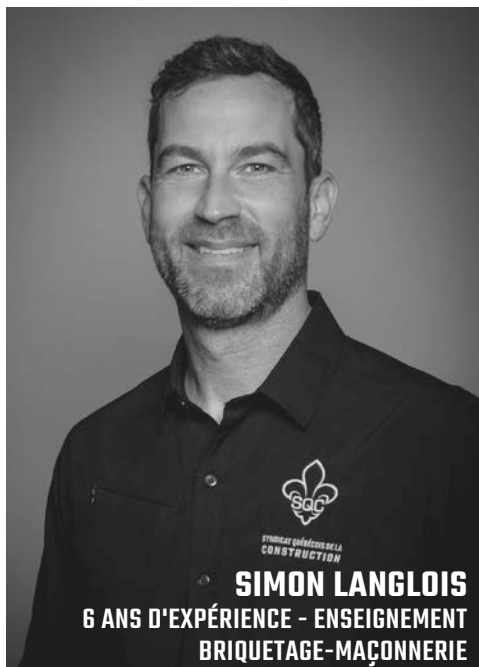
Voici ce que deux de nos représentants, soit Simon Langlois, auparavant enseignant en briquetage-maçonnerie, et Kevin Angell, antérieurement formateur pour la certification de manœuvre à l'aqueduc (P6c), ont à dire à propos de la formation.

DEVENEZ ESSENTIEL À VOTRE EMPLOYEUR ET PROFITEZ DE L'EXPÉRIENCE DE VOS PAIRS

«Je vous encourage à aller chercher des spécialités reliées à votre métier ou occupation pour devenir indispensable à votre employeur. Les formations offertes sont très enrichissantes parce qu'elles mènent à l'acquisition de nouvelles méthodes de travail.

En plus, elles vous donnent l'occasion de faire des rencontres. Pourquoi ne pas profiter de la saison plus tranquille sur les chantiers pour augmenter vos contacts dans l'industrie? Certains obtiennent même des références utiles pour la recherche d'emploi. Aussi, les gens partagent beaucoup leurs expériences de travail, ce qui rend les cours plus interactifs et dynamiques.

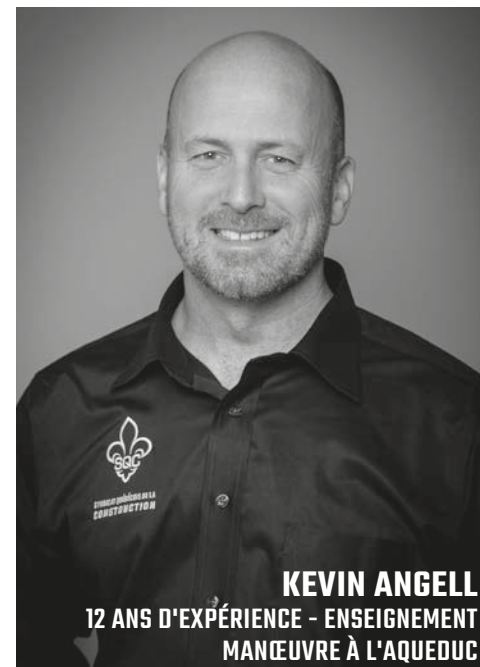
Alors, si une formation vous semble moins intéressante d'emblée, souvenez-vous que vous pourriez en découvrir des facettes inattendues qui, un jour ou l'autre, vous serviront.»



ACCORDEZ-VOUS UNE AUTRE CHANCE POUR APPRENDRE ET RÉUSSIR

«Si vous avez eu des difficultés à l'école par le passé, il est normal que vous soyez réticent à l'idée de vous perfectionner. Je vous invite quand même à vous donner une autre chance en faisant l'essai des formations offertes par Fiers et Compétents. Il y a un éventail de cours aux pratiques pédagogiques qui vous mettent en action et qui vous permettent d'approfondir vos connaissances. En chantier, c'est souvent la méthode rapide que vous apprenez sur le tas. Le perfectionnement donne la possibilité de comprendre pourquoi on doit faire les choses ainsi. Il vous amène à utiliser des solutions pour agir efficacement quand ce que vous faites habituellement ne fonctionne pas toujours.

Enfin, si vous n'êtes pas encore convaincu, essayez la formation au moins une fois. Et laissez-nous vous guider dans votre choix d'activité pour quelle corresponde bien à votre profil.»



SAVIEZ-VOUS QUE ?

Les règles du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC) permettent maintenant de financer plus d'une fois des cours selon certaines conditions. La formation doit :

- avoir été suivie il y a cinq ans ou plus (pour toutes les formations) ;
- être obligatoire selon une loi, un règlement ou une norme (ex. : les cours obligatoires pour les scaphandriers) ;
- être nécessaire à une requalification (ex. : la certification manœuvre à l'aqueduc) ;
- être préparatoire à un examen de qualification pour lequel le participant est inscrit (ex. : les cours de révision pour l'examen de compagnon).

RÉPERTOIRE DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT 2021-2022

Pointez l'appareil photo de votre téléphone intelligent sur le code QR pour découvrir l'ensemble des activités de formation.

Inscrivez-vous sans tarder à celles qui vous intéressent. Vous avez besoin d'être guidé pour faire les bons choix? Appelez-nous : 1 888 773-8834.



PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

VOTRE CONTRIBUTION EST INDISPENSABLE, LE SAVIEZ-VOUS ?



PAR STEVE PRESCOTT
COORDONNATEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ

Quand un accident survient, il engendre des conséquences pouvant être très graves, comme une invalidité temporaire ou encore une incapacité permanente. Quoi qu'il en soit, le travailleur et ses proches sont affectés par l'événement tragique. Il leur vient à l'esprit toutes sortes de questions : « Quelle est la cause de l'accident? Le danger était-il connu? Qui en est responsable? » Certes, les réponses aideront à comprendre ce qui s'est passé... après coup! Mais si nous nous trouvions aux instants cruciaux qui précèdent l'événement, la question à nous poser ne serait-elle pas : « Qui est en mesure de prévenir un accident du travail? »

VOUS ÊTES UN ÉLÉMENT CLÉ DE LA PRÉVENTION

La Loi sur la santé et la sécurité du travail au Québec est fondée sur la conviction que seule une participation active et volontaire en milieu de travail va permettre de faire face aux problèmes sérieusement et de prévenir les accidents. Aucun organisme ou pouvoir institutionnel ne pourra intervenir aussi efficacement que vous, travailleur de la construction, en chantier. Même le programme de prévention et ses procédures de travail, réfléchis par des experts en santé et sécurité, ne viendront pas à bout de prévenir 100 % des risques. Voici quelques raisons expliquant leurs limites :

- **Les activités ne sont pas les mêmes d'un chantier à l'autre**
- **L'environnement de travail change selon l'évolution du chantier**
- **Les activités peuvent nécessiter l'emploi de nouveaux matériaux ou nouvelles techniques**
- **Le nombre de travailleurs sur les lieux du travail varie constamment**
- **Les intempéries peuvent créer de nouveaux risques à tout moment**
- **Les objectifs de production exercent une pression sur les travailleurs**

Chaque jour, vous êtes sur la première ligne des risques qui vous entourent. En accomplissant votre travail, vous pouvez soulever les problématiques immédiatement lorsqu'elles surviennent et, quand c'est possible, proposer des solutions pour éliminer les dangers ou réduire les risques de lésions professionnelles. Votre contribution est donc sans conteste un élément clé de la prévention.

Les experts en santé et sécurité affirment même que, sans votre apport, les chances d'éliminer ces lésions professionnelles sur nos chantiers diminuent grandement. Par conséquent, une question importante se pose : comment faire en sorte que vous vous sentiez libre d'intervenir dans votre milieu?

VOTRE EMPLOYEUR DOIT ENCOURAGER VOTRE PARTICIPATION

Il va de soi que, pour développer une culture de santé et sécurité, la balle est dans le camp de votre employeur. Il doit faire les premiers pas en permettant non seulement votre participation, mais aussi en l'encourageant. Il doit démontrer son engagement en vous invitant au comité de chantier, par exemple. Il peut mettre en place des pauses-sécurité en début de quart de travail afin de favoriser une communication transparente. Votre employeur doit ouvrir la discussion tout en assurant une relation saine entre vous et lui ou ses représentants.

Quand vous identifiez un risque, vous devez être écouté et pris au sérieux. Une explication doit vous être donnée et une mesure corrective doit être appliquée à la méthode de travail. Le plus important, c'est que vous ayez le sentiment d'être libre de vous exprimer, que vous ne serez pas victime de représailles lorsque vous tenterez d'améliorer la santé et la sécurité. Sans cette certitude, vous ne pouvez pas participer réellement à l'identification des risques dans notre industrie où il y a très peu de sécurité d'emploi.



LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE, UN DÉFI DE TAILLE POUR L'EMPLOYEUR

Il n'en fait plus aucun doute, il y a bel et bien une problématique de rétention de main-d'œuvre dans notre industrie.

Publiée par la CCQ en janvier 2021, une étude traitant des abandons dans l'industrie de la construction au Québec dénonce que 15 % des travailleurs quittent les chantiers après seulement un an et 35 %, après cinq ans. L'enjeu est bien réel : 32 % de ces travailleurs considèrent les mesures de sécurité comme insuffisantes. Ce constat est énorme et des efforts de taille doivent être déployés par tous les acteurs du milieu, spécialement par les employeurs, afin d'inculquer une culture de santé et sécurité et de rendre notre industrie plus attrayante.

Dans un même ordre d'idées, il faut savoir que toute une génération de nouveaux travailleurs priorisent aujourd'hui trois grandes valeurs dans leur vie professionnelle : la santé, le bien-être et le climat de travail¹. Cette génération et ses enfants changeront assurément la donne sur les chantiers... et c'est tant mieux !

EN NOTE FINALE

Dans notre industrie, le principe « À travail égal, salaire égal » s'applique, car le salaire est régi par des conventions collectives. Votre employeur ne peut pas, légalement, vous payer plus que ce qui est dicté afin de vous retenir². Pour y arriver, il doit vous offrir un milieu de travail sécuritaire, exempt de harcèlement et où vous sentez que vous pouvez participer à l'amélioration de vos conditions.

Les employeurs qui savent s'adapter et proposer ce type de milieu retiennent leur main-d'œuvre. Ce plus qu'ils donnent fait en sorte de créer un sentiment d'appartenance qui ne peut qu'être bénéfique à toute l'industrie.

¹ Ces informations sont tirées du rapport « La génération Z du Québec et sa vision du milieu de travail », publié le 15 octobre 2019, par l'organisme à but non lucratif Academos.

² À l'exception du secteur résidentiel

LE BON COUP SQC!

METTRE EN LUMIÈRE CE QUE L'ON FAIT POUR VOUS



L'HISTOIRE DE CÉLINE PIETTE

Céline travaille comme peintre depuis 14 ans. Chaque jour, elle manie ses outils pour appliquer des revêtements sur toutes sortes de surfaces, de pièces ou d'équipements en utilisant continuellement sa main gauche. Après un certain temps, elle ressent des picotements

qui deviennent de plus en plus fréquents. Inquiétée par ces sensations, elle consulte son médecin. Le 16 août 2019, le diagnostic tombe : syndrome du tunnel carpien.

S'ensuit alors le processus de réclamation à la CNESST, qui s'avère exigeant et complexe, et au cours duquel les décisions ne sont pas toujours rendues en sa faveur. Ainsi, à travers ses opérations et sa convalescence, les procédures de contestation et les audiences ne sont malheureusement pas évitées.

COMMENT NOTRE ÉQUIPE LUI EST VENUE EN AIDE

Tout au long de son parcours, Céline a pu compter sur l'implication soutenue et les suivis rigoureux de notre équipe. Nos avocats, spécialisés en santé et en sécurité, sont parvenus à un dénouement positif : la décision de la CNESST a été infirmée et Céline a non seulement eu une reconnaissance de son diagnostic, mais aussi une rétroactivité salariale. Depuis mars dernier, elle est de retour en chantier!

Cette histoire démontre comment une équipe d'experts comme la nôtre constitue un facteur de protection pour votre santé, votre sécurité et vos droits.

Si vous rencontrez un problème, vous devez faire appel à nous. Notre mandat, c'est de vous protéger, vous représenter et vous défendre.

CONCOURS ELLES RECONNAISSENT 2021

BRAVO À LA GRANDE GAGNANTE, DIANE DESCHÊNES!

Organisé par le réseau Les Elles de la construction, le concours *Elles reconnaissent 2021* vise à promouvoir l'investissement des femmes dans l'industrie et à reconnaître leur audace, leur détermination et le fait qu'elles font une différence sur les chantiers.

À l'occasion de la 3^e édition du concours, la briqueteuse-maçonne SQC, Diane Deschênes, a remporté avec une immense fierté le grand prix parmi les candidates de la catégorie *Femme de métier*.

Bravo Diane! C'est un honneur pour l'équipe SQC de te représenter!



QUELQUES LIGNES SUR SON PARCOURS

SON PORTRAIT

Diane fait son entrée dans la construction comme manœuvre et c'est en assistant les briqueteurs-maçons qu'elle a la piqure pour le métier. Déterminée, elle obtient en 2006 son DEP en briquetage-maçonnerie, puis une entreprise familiale lui offre son premier emploi comme briqueteuse. Aujourd'hui, Diane est toujours passionnée de son métier et elle continue à développer son expertise. Elle a une douzaine de formations en poche.

SES DÉFIS

La conciliation travail-famille a sans doute été l'un des plus gros défis de sa carrière. Étant mère monoparentale d'un garçon autiste avec un déficit de l'attention, elle a eu à s'absenter du travail lorsque l'école appelait en urgence. Diane a aussi dû faire face aux inégalités à l'embauche. Elle reconnaît, toutefois, que certaines personnes l'ont marquée positivement au fil des ans et qu'elle a pu profiter de l'expertise de bons mentors.

SES RÉALISATIONS

Diane a réalisé de nombreux projets, comme la rénovation de la maison de la chanteuse québécoise Isabelle Boulay. La façade à restaurer était constituée d'une très vieille brique – ce qui n'était pas un simple projet – et Diane désirait réellement que le résultat soit à la hauteur des attentes de la chanteuse qu'elle admire beaucoup. La restauration de l'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal, en 2009-2010, a représenté aussi tout un défi, car il faut rénover les bâtiments patrimoniaux en employant les mêmes techniques que celles utilisées à l'époque.

SSQ
assurance

Profitez de
rabais exclusifs

L'esprit
collectif



Demandez une soumission

1 866 777-2886

ssq.ca/groupes



20 %
15 %

en assurance
auto

en assurance
habitation

ÉTATS FINANCIERS 2020 DISPONIBLES

Vous êtes en droit de demander les états financiers du SQC.

ÇA VOUS INTÉRESSE ?

Communiquez avec nous, nous vous les ferons parvenir par la poste.



SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA
CONSTRUCTION

RÉDACTION ET COORDINATION
Alexandra Langlois et Annie Robineau

COLLABORATION

Isabelle C. Pelletier, Charles-Olivier Picard,
Steve Prescott, Julie Brissette, Denis Boucher, Kevin Angell, Simon Langlois,
Caroline Hudon, Geneviève Bourgeois, Céline Piette et Diane Deschênes.

CONCEPTION GRAPHIQUE
Studio M2

PHOTOGRAPHIES

Maxime Juneau et l'équipe des représentants SQC

Notez que certaines photos ont été captées avant le contexte de pandémie.

Dépôt légal septembre 2021

Bibliothèques du Québec et du Canada

Le genre masculin est utilisé sans discrimination dans le seul but d'alléger le texte.

La reproduction des textes n'est pas permise à moins d'entente avec le Syndicat québécois de la construction.

