

L'INFORMATEUR

VOLUME 25 - NUMÉRO 1

ÉTÉ 2022



NÉGOCIATIONS 2025-2029

Y PENSER MAINTENANT POUR ENVISAGER L'AVENIR AUTREMENT

Page 3

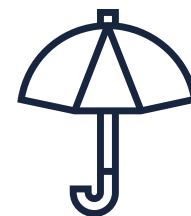
DANS CE NUMÉRO

- 2 - MÉDIC CONSTRUCTION · BIEN COMPRENDRE LA RÉSERVE D'HEURES
- 5 - RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE · GARE AUX PIÈGES DE CERTAINS EMPLOYEURS !
- 7 - MANŒUVRE DE REcul · PROTÉGEZ VOS ARRIÈRES !



MÉDIC CONSTRUCTION

BIEN COMPRENDRE LA RÉSERVE D'HEURES



Plusieurs assurés MÉDIC ont été surpris, en juin dernier, lors de la réception de leur nouvelle carte, de voir leurs heures diminuées dans leur réserve. Notre équipe a d'ailleurs reçu une foule de commentaires et de questions sur la situation. Pour mieux la comprendre, et atténuer les inquiétudes, des explications concrètes sont nécessaires. Les voici.

AVANT LE 29 AOÛT 2021

Premièrement, il faut savoir que la réserve d'heures MÉDIC est une représentation en heures d'une somme d'argent accumulée. Cette somme, qui n'est pas visible sur le relevé, correspond à la multiplication du nombre d'heures enregistrées par le taux de la cotisation au régime d'assurance – au moment où les heures ont été enregistrées.

Par exemple, un travailleur avait 1000 heures enregistrées en réserve au 28 août 2021. Ces heures représentaient 2100 \$ (1000 h x 2,10 \$ = 2100 \$). Précisons que le taux de la cotisation au régime était alors de 2,10 \$ / heure travaillée.

Au fil du temps, la réserve d'heures MÉDIC a toujours été ajustée quand il y avait une hausse de la cotisation au régime d'assurance. Mais comme cette cotisation a augmenté très peu depuis 2005, la variation de la réserve est passée presque inaperçue. En effet, en 2016, et durant les 10 années précédentes, la cotisation a été majorée de 0,10 \$ maximum par année. Et de 2016 au 28 août 2021, la cotisation au régime n'a bénéficié d'aucune bonification.

EXEMPLE

Faisons l'exercice avec une réserve de 1000 heures en 2015. Qu'est-elle devenue en 2016, si le travailleur n'avait pas accumulé de nouvelles heures ?

EN 2015	EN 2016
1000 H	976,2 H
x 2,05 \$	x 2,10 \$
2050 \$	2050 \$

Le nombre d'heures indiqué à cette réserve a baissé de 23,8. C'est minime, puisque l'augmentation du taux de cotisation au régime de 2015 à 2016 a été minime aussi.

Il faut comprendre, toutefois, qu'en 2016, si le travailleur avait accumulé de nouvelles heures à sa réserve, suffisamment pour déjouer l'ajustement, celui-ci passait alors inaperçu.

DEPUIS LE 29 AOÛT 2021

Aux négociations 2021-2025, les parties ont convenu d'injecter plus d'argent dans le régime d'assurance afin de garantir sa pérennité. Ainsi, depuis le 29 août 2021, la cotisation à MÉDIC est passée de 2,10 \$ / heure travaillée à 2,73 \$ / heure travaillée. Il s'agit d'une augmentation de 0,63 \$ / heure travaillée. C'est du jamais-vu. L'impact sur la réserve d'heures est donc aujourd'hui plus grand.

EXEMPLE

Faisons l'exercice avec une réserve de 1000 heures au 28 août 2021. Qu'est-elle devenue au 29 août 2021, si le travailleur n'a pas accumulé de nouvelles heures ?

28 AOÛT 2021	29 AOÛT 2021
1000 H	769,2 H
x 2,10 \$	x 2,73 \$
2100 \$	2100 \$

Le nombre d'heures indiqué à cette réserve a baissé de 230,8. C'est beaucoup, puisque l'augmentation du taux de cotisation au régime, en août 2021, a été plus importante que les augmentations du passé.

EN RÉSUMÉ

La méthode d'ajustement de la réserve d'heures du régime MÉDIC a toujours été la même. Aux dernières négociations, elle n'a pas été modifiée. C'est l'augmentation importante du taux de cotisation à l'assurance qui a fait bouger la réserve de façon plus marquée. Et l'arrivée d'une cotisation salariale n'a rien à voir avec cet ajustement. Enfin, soyez rassuré, les prochains ajustements seront moins frappants, puisque les hausses du taux de cotisation au régime seront moins prononcées.

MÉDIC EN LIGNE

Consultez votre dossier MÉDIC Construction au moyen des services en ligne de la CCQ pour y trouver, entre autres, le nombre d'heures à votre réserve.

Et si vous avez des questions, notre équipe est outillée pour y répondre. N'hésitez pas !



NÉGOCIATIONS 2025-2029

Y PENSER MAINTENANT POUR ENVISAGER L'AVENIR AUTREMENT



PAR ANNIE ROBINEAU
DIRECTRICE GÉNÉRALE

L'industrie traverse actuellement une période que nous pouvons qualifier de particulière. En effet, la rareté de la main-d'œuvre et le taux d'inflation galopant ont tous deux des incidences économiques majeures. D'une part, la croissance des activités en chantier est ralentie et, d'autre part, le pouvoir d'achat des travailleurs est affecté.

Est-ce que l'industrie de la construction aurait pu voir venir cela? La réponse est oui. Pour comprendre, un retour sur les événements entourant les négociations de la dernière décennie s'impose. Et pour entamer celles de 2025-2029 sur de bonnes bases, un travail en amont est plus que nécessaire.

DES GRÈVES AVORTÉES ET DES EMPLOYEURS OBSTINÉS

En premier lieu, rappelons-nous les grèves de 2013 et de 2017 provoquées par les employeurs qui accablaient les salariés à accepter d'importants reculs sur le plan de leurs conditions de travail. On n'a qu'à penser à l'élargissement des plages horaires. Et à chacune de ces grèves, le gouvernement décrétait une loi spéciale, forçant le retour en chantier des travailleurs, puis une procédure d'arbitrage ne leur accordant, au bout du compte, aucun gain significatif, voire des pertes.

En deuxième lieu, rappelons-nous les négociations 2021-2025 qui se sont soldées en augmentations de salaire peu considérables. Du financement pour le régime MÉDIC a été obtenu, certes, mais c'était de toute évidence du rattrapage. Pour le reste, les associations patronales sont demeurées sur leur position, soit celle de freiner les salaires, en affirmant que déjà beaucoup d'argent était investi dans les avantages sociaux.

Bilan : le manque de vision des employeurs, leur acharnement à vouloir minimiser les augmentations de salaire et l'amélioration des conditions de travail, comme les frais de déplacement, font en sorte que le pouvoir d'achat des travailleurs s'est aujourd'hui affaibli. Et par la même occasion, le pouvoir d'attraction de notre industrie envers les nouveaux travailleurs aussi.

Pourtant, la rareté de la main-d'œuvre, on l'a vue arriver : les cohortes dans les centres de formation professionnelle se sont peu à peu vidées et les ouvertures de bassin se sont multipliées. Clairement, aux dernières négociations, la partie patronale a manqué à l'appel de ces signaux en ignorant la rude réalité qui se profilait à l'horizon.

Ainsi, à présent, les employeurs cherchent par tous les moyens à attirer et à maintenir la main-d'œuvre en chantier. Ils usent de toutes sortes de pratiques illégales et surtout très désavantageuses pour leurs salariés. (À ce sujet, je vous invite à lire la page 5 où Charles-Olivier Picard expose quelques situations concrètes.)

ET MAINTENANT, ON FAIT QUOI ?

Nos conventions collectives actuelles viendront à échéance le 30 avril 2025. Nous sommes donc liés à ces contrats de travail jusque-là. Alors plus que jamais, les employeurs doivent les respecter. Ce n'est certainement pas le moment de tricher ou de faire preuve de mauvaise foi.

Et même si les prochaines négociations semblent encore loin, le temps est venu pour les employeurs de faire leur examen de conscience : comment verront-ils à améliorer globalement les dispositions des conventions collectives ? Des solutions, il en existe. Voici quelques pistes.

SOUS L'ANGLE FINANCIER

Des augmentations de salaire significatives pour rattraper le retard des négociations de la dernière décennie, pour contrer l'inflation galopante depuis le début de 2022 et pour rendre notre industrie attractive et compétitive face aux autres industries.

Des hausses substantielles des frais de déplacement pour rattraper un retard important, puisqu'en 2025, les secteurs institutionnel et commercial, et industriel (IC-I) n'auront accordé aucune augmentation depuis près de 10 ans ; la dernière majoration remonte à 2016.

Des heures supplémentaires au taux de salaire majoré à 100 %, dès la première heure, pour faire volte-face au recul inacceptable imposé en arbitrage dans les secteurs IC-I en 2016.

SOUS L'ANGLE NORMATIF

Des mesures – impossibles à contourner – sur la conciliation travail-famille dans les quatre conventions collectives qui prévoiraient, entre autres, l'ajustement des horaires de travail dans le respect de la réalité des foyers.

Des mesures en santé et en sécurité qui seraient liées aux besoins spécifiques de la main-d'œuvre féminine, comme des toilettes mixtes obligatoires, et qui sauraient la protéger d'une discrimination à l'embauche.

EN CONCLUSION

Tout le monde le sait, l'industrie de la construction est un vecteur économique majeur pour le Québec. Le maintien d'une main-d'œuvre compétente et suffisante en chantier est par conséquent primordial, par exemple pour concrétiser des projets d'envergure ou pour atténuer la pénurie de logements qui sévit présentement.

La partie patronale ne dispose plus d'argument massue : elle doit envisager l'avenir autrement en bonifiant concrètement les prochaines conventions collectives et en les respectant sans faille. C'est de cette façon que notre industrie conservera ses travailleurs actifs en chantier et se rendra plus attrayante aux yeux de la relève.

Sans perdre de temps, entamons le dialogue. Quels sont vos irritants au travail ? Comment voulez-vous que vos conditions soient améliorées ? Parlez à un représentant maintenant, parce que les négociations, c'est un travail en continu.

VERS UNE INDUSTRIE PLUS ACCUEILLANTE

L'enjeu de la rareté de la main-d'œuvre apporte aussi des changements au profil type du travailleur. Autrement dit, le contexte actuel favorise l'entrée plus massive d'une main-d'œuvre féminine et de minorités visibles sur les chantiers.

Une intégration sabotée peut conduire un nouveau travailleur ou une nouvelle travailleuse à quitter l'industrie. Il est impératif de les soutenir et de reconnaître qu'ils acquièrent leurs connaissances et leurs compétences en étant bien encadrés, et ce, au sein d'un environnement de travail sain, exempt de toute forme d'intimidation, d'exclusion ou de harcèlement.

L'employeur est le premier responsable d'une intégration adéquate. Il doit gérer de manière appropriée et efficace l'arrivée en chantier de cette relève, notamment en donnant à son équipe déjà en place les moyens de l'accueillir convenablement. C'est grâce aux comportements respectueux de tous que la construction maintiendra en emploi ses nouveaux salariés. (Cette fois, je vous invite à lire la page 6 où Isabelle C. Pelletier présente différentes avenues vers une bonne intégration et une saine inclusion.)

RÉTROSPECTIVE DE LA GRANDE MARCHÉ DU 1^{ER} MAI

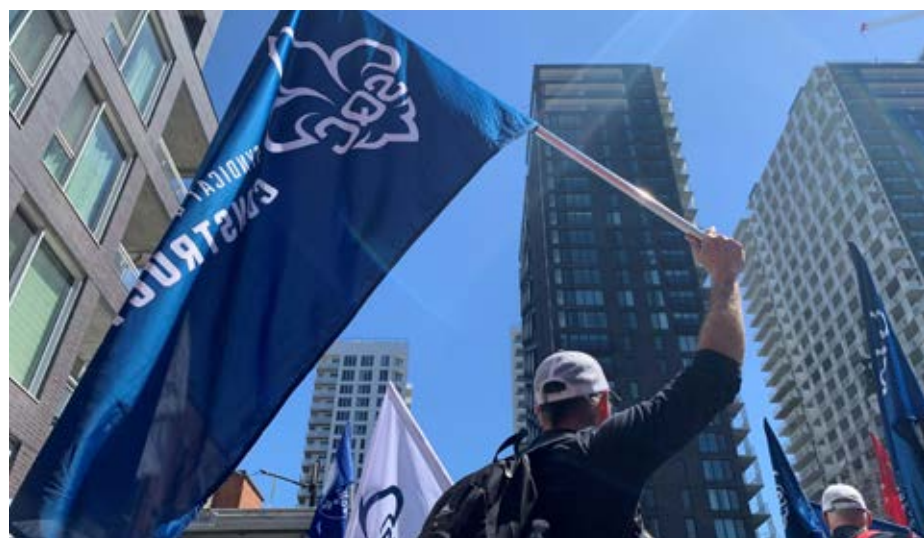
JOURNÉE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS

La Journée internationale des travailleuses et des travailleurs tire son origine des combats du mouvement ouvrier, à la fin des années 1800, pour la réduction du temps de travail à une journée de huit heures.

D'année en année, le monde change, mais les luttes se poursuivent. Le 1^{er} mai est alors l'occasion de mettre en lumière les revendications de tous ceux et celles qui se sont battus et qui continuent à se battre pour de meilleures conditions de travail.

C'est donc sous le soleil et sur le thème « Pour vivre comme du monde » que le SQC s'est mobilisé et a tenu bien haut drapeaux et affiches, dans les rues de Montréal, afin de réclamer plus d'humanité et de justice pour les travailleuses et les travailleurs de tous les domaines et de toutes les industries.

QUELQUES IMAGES TÉMOIGNENT NOTRE SOLIDARITÉ



VOUS N'ÉTZ PAS DES NÔTRES CETTE FOIS-CI ?

Restez à l'affût de nos réseaux sociaux pour voir passer tous nos rassemblements. Et transmettez-nous aussi votre adresse courriel, question de recevoir toutes nos communications essentielles. C'est simple : par courriel à info@sqc.ca ou par téléphone au 1 888 773-8834.

RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

GARE AUX PIÈGES DE CERTAINS EMPLOYEURS!



PAR CHARLES-OLIVIER PICARD
COORDONNATEUR RELATIONS DU TRAVAIL

Depuis quelques années déjà, et comme dans bien d'autres industries, la construction n'échappe pas au phénomène de la rareté de la main-d'œuvre. La Commission de la construction du Québec (CCQ) a brossé le portrait de la situation jusqu'en 2025. Ses perspectives régionales estiment à 180 000 le nombre de travailleurs actifs requis à moyen terme. Et les besoins en nouveaux salariés s'élèvent à 13 100 en moyenne chaque année.

À la lumière de ces données, on comprend rapidement que les travailleurs de la construction sont recherchés et le seront encore pour une longue durée. On comprend également que les employeurs essaient actuellement de les attirer en chantier, mais aussi de les y maintenir. Cependant, leur fin ne justifie pas leurs moyens. Les employeurs ont des obligations à respecter, comme celles liées aux conventions collectives. Et certains outrepassent les règles pour faire face à la concurrence. Des pièges sont donc à éviter. Regardons ça de plus près.

DES PRATIQUES ILLÉGALES ET INUSITÉES

Certains employeurs tentent pour ainsi dire « d'attacher » les travailleurs à leur entreprise. Autrement dit, ils utilisent toutes sortes de stratagèmes illégaux afin de rendre leur main-d'œuvre dépendante de leur lien d'emploi. Depuis deux ans, nous avons observé quelques cas d'espèce et bien malheureusement, au cours des derniers mois, ces pratiques s'intensifient. Voici des exemples auxquels vous pourriez être confronté et auxquels vous devez dire non.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Il arrive que des employeurs fassent signer à leurs salariés une clause de non-concurrence. Concrètement, cela veut dire qu'ils leur exigent un engagement écrit, comme un contrat d'exclusivité. Ainsi, les travailleurs n'ont plus la liberté d'œuvrer pour les employeurs de leur choix. Certains vont même jusqu'à menacer leurs travailleurs avec des poursuites pouvant atteindre des milliers de dollars, dans le cas où ils enfreindraient la clause. Cette pratique est non seulement scandaleuse, mais aussi, vous l'aurez deviné, totalement contraire à la loi.

AVANCE DE SALAIRE

Il arrive également que des employeurs effectuent des avances sur le salaire de leurs travailleurs. Des heures en réserve s'accumulent alors à leur dossier et ils deviennent redevables à leur employeur. À première vue, le salaire payé d'avance peut paraître alléchant, mais cette façon de faire rend littéralement les travailleurs vulnérables, lorsque vient le moment de dénoncer une pratique interdite. En effet, puisque les travailleurs ont maintenant une dette envers leur employeur, ils s'avouent impuissants face à la défense de leurs droits. C'est inconcevable, quand on se rappelle que des conventions collectives existent pour les protéger.

CADEAUX EN TOUT GENRE

Il arrive aussi que certains employeurs offrent des pneus, des cartes-cadeaux d'essence, des matériaux de construction... bref, la liste de présents est longue chez ceux qui tentent de contourner le paiement des sommes prévues aux conventions collectives pour les salaires et les indemnités. Ces cadeaux en tout genre semblent peut-être intéressants, mais remplacent-ils réellement le paiement des heures supplémentaires, des frais de déplacement, des avantages sociaux ou des indemnités de congé (paie de vacances)? Clairement, la réponse est non.

DES OBLIGATIONS À RESPECTER

Détenir une licence d'entrepreneur en construction est un privilège. Mais ce privilège ne vient pas seul. Il vient avec une multitude d'obligations, dont plusieurs envers vous. Ces obligations sont exigées par vos conventions collectives qui portent sur vos conditions de travail et votre rémunération. Et en ce qui concerne spécialement votre rémunération, vous l'avez lu plus haut, certains employeurs cherchent à l'éviter par des moyens détournés. On vous rappelle alors qu'il n'y a aucun compromis à faire sur votre salaire ni sur votre santé et votre sécurité, d'ailleurs. Nous retenons donc votre attention sur quelques obligations fondamentales des employeurs.

OBLIGATIONS FINANCIÈRES

Les employeurs doivent payer les heures normales de travail selon les taux de salaire prévus aux conventions collectives. Cela va de soi aussi pour certaines primes, comme celles applicables au déplacement d'horaire, aux travaux de décontamination ou celle qui se rattache à la supervision d'équipes de travail.

Les employeurs doivent également payer les heures supplémentaires selon les dispositions prévues aux conventions collectives. Et ces heures supplémentaires, ne l'oublions pas, contribuent à augmenter l'indemnité de congé – paie de vacances – qui représente 13 % du salaire.

Et ils doivent aussi payer les frais de déplacement. Ceux-ci comprennent les frais de stationnement, le temps de transport au bénéfice de l'employeur, les frais de chambre et pension au-delà de 120 kilomètres du domicile (ces derniers varient de 137,50 \$ à près de 160,00 \$ par jour travaillé, selon le secteur d'activité).

OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les obligations des employeurs ne sont pas que pécuniaires. Elles concernent aussi la santé et la sécurité du travail. Les employeurs sont en effet les premiers responsables de chantiers sains et sécuritaires. Rareté de main-d'œuvre ou non, ils ne peuvent en aucun cas négliger l'application des mesures prévues au *Code de sécurité pour les travaux de construction* (CSTC).

Pourtant, c'est déconcertant, des mesures d'hygiène de base ne sont toujours pas respectées en chantier. De quoi s'agit-il exactement? D'installation de toilettes et de lavabos conformes; d'approvisionnement en eau potable; d'accès à un local pour les repas lorsque le chantier occupe au moins 10 travailleurs pendant plus de 7 jours¹. Des mesures qui, en 2022, devraient de toute évidence être un acquis.

Si vous vivez une situation en chantier qui n'est pas conforme, peu importe soit-elle, vous devez faire appel à nos représentants afin qu'ils puissent s'occuper du respect de vos droits. C'est notre mandat.

UN AVENIR À PRÉPARER

Vous l'aurez compris, le phénomène de la rareté crée des remous dans notre industrie et entraîne certains employeurs davantage dans de mauvaises pratiques. Ce n'est toutefois pas de cette façon qu'ils sauront attirer et maintenir la main-d'œuvre sur nos chantiers. Ils ont des obligations et ils doivent les respecter. Des conventions collectives existent, un *Code de sécurité pour les travaux de construction* aussi.

Honorer la loi, c'est d'abord ça la clé, le vrai point de départ pour stabiliser les emplois. Et des solutions existent, par ailleurs, à même les conventions pour attirer et retenir la main-d'œuvre en toute légalité. À titre d'exemple, dans le secteur résidentiel, les taux de salaire peuvent être bonifiés, selon la bonne volonté des employeurs.

Enfin, il reste encore aux employeurs une autre voie à emprunter pour s'assurer du bien-être de leurs travailleurs: confier aux associations patronales qui les représentent aux tables de négociation un mandat clair et réel, soit celui d'améliorer significativement les conditions de travail sur tous les chantiers. En 2025, il sera plus que temps que les employeurs laissent tomber leurs œillères et offrent à leur main-d'œuvre des conditions garantant d'un avenir prometteur.



¹ CSTC : article 3.2.6 à 3.2.9

UNE BONNE INTÉGRATION EN CHANTIER

POUR UNE MEILLEURE RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE



PAR ISABELLE C. PELLETIER
COORDONNATRICE FORMATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Pour retenir la main-d'œuvre en chantier, il y a un point de départ incontournable : faire de son intégration une réussite. Et cette réussite passe par différentes avenues, peu importe le profil de la main-d'œuvre – homme, femme, blanc, minorité visible, etc. Explorons ces avenues. Parce que dans un contexte de rareté, un retour à la base dans nos façons de faire est inévitable. Et une bonne intégration en chantier, ça fait partie de la base.

SOYONS ACCUEILLANTS

En janvier 2021, la CCQ a rendu publique une étude portant sur les abandons dans l'industrie de la construction au Québec. On y apprend que le taux d'abandon est de 15 % après seulement un an. Mais pourquoi donc les nouveaux venus désertent-ils les chantiers si rapidement? Est-ce que leur accueil sur leur lieu de travail pourrait être en cause?

L'employeur qui embauche une personne doit s'assurer de planifier son intégration. Il peut, par exemple, prévenir son équipe de l'arrivée d'un nouveau coéquipier ou d'une nouvelle coéquipière; désigner un superviseur qui prendra le temps de l'accueillir convenablement, notamment en lui faisant visiter le chantier, en lui montrant les endroits stratégiques pour son travail, en lui présentant ses collègues; et il peut aussi voir à ce que ses tâches lui soient bien expliquées dans un climat ouvert aux questions. Par un bon encadrement, dès les premiers moments en chantier, l'intégration a plus de chances d'être réussie et le nouveau travailleur ou la nouvelle travailleuse développera ses compétences plus vite. En réalité, l'employeur est celui qui donne le ton, celui qui donne pour modèle sa propre façon de parler, d'agir ou de se comporter. Ainsi, s'il prend au sérieux l'accueil d'une nouvelle personne, son équipe le fera fort probablement aussi.

L'équipe, elle, doit avoir un regard positif sur l'arrivée dans ses rangs d'un travailleur ou d'une travailleuse. Elle doit considérer la nouvelle main-d'œuvre comme du renfort à qui l'on accorde, entre autres, écoute et patience pour faciliter son intégration. Cette main-d'œuvre, qui vient tout juste d'intégrer les chantiers, a besoin de temps pour comprendre les normes et les codes déjà établis dans le groupe, les méthodes de travail, voire les habitudes de chacun. C'est au fil des jours qu'elle acquerra les connaissances et les habiletés nécessaires à une bonne collaboration. Un autre élément entre aussi en ligne de compte dans un processus d'intégration réussie : l'acceptation dans la gang. En effet, inclure et valoriser une personne, c'est gagnant. Ça se traduit par des actions concrètes et toutes simples, par exemple l'inviter à prendre la pause avec tout le monde, lui poser des questions sur ses champs d'intérêt, ses passions, et s'assurer que ses premiers jours en chantier se passent bien. C'est grâce à un savoir-vivre que se tisseront des liens sains et qu'un sentiment d'appartenance au groupe de travail se développera.

OUVRONS-NOUS À LA DIVERSITÉ

Le travail en chantier ne manque pas, vous le savez. Et la main-d'œuvre actuelle ne suffit pas toujours aux nombreux travaux. Notre industrie, comme toutes les autres d'ailleurs, a alors à faire preuve d'ouverture. Ce que ça veut dire? Faire de nos chantiers des lieux de travail sains, inclusifs et diversifiés. Faire de la place à tout individu intéressé et motivé à choisir un métier ou une occupation de la construction, comme une femme ou une personne de minorité visible qui, de toute évidence, sont encore sous-représentées sur le terrain.

Les entreprises, pour pourvoir leurs postes, ont à se réinventer, à s'ouvrir à cette diversité et à mettre en place des processus d'intégration spécifiques aux besoins de ces travailleurs et travailleuses. À titre d'exemple, les entreprises peuvent s'outiller de nouvelles technologies servant à soulager les charges physiques qui, par la même occasion, diminuent les risques de blessures pour l'ensemble de l'équipe. Elles peuvent également jumeler une personne issue d'une minorité visible à un collègue qui comprend sa langue afin de faciliter la communication des premiers temps. Et au bout du compte, c'est tout le monde sur le chantier qui bénéficiera de ces façons de faire.

DISONS NON AU HARCÈLEMENT

Un climat de travail sain, exempt de toute forme de harcèlement, sans préjugés, sans stéréotypes, sans discrimination, c'est ça que l'industrie doit proposer à sa main-d'œuvre. Et la responsabilité première de ce climat sain revient aux employeurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, chaque employeur a l'obligation de mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes. Cette politique doit non seulement être appliquée, mais aussi connue des employés et accessible sur le lieu de travail. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, s'il en existe sur ses chantiers, les mesures appropriées pour faire cesser une telle conduite. Dans ce dossier, c'est tolérance zéro.

Chaque travailleur et chaque travailleuse peut également contribuer à maintenir un climat de travail sain en refusant de faire du harcèlement, bien entendu, mais aussi en dénonçant toute situation inacceptable. Des plaisanteries qui, au départ, semblent inoffensives et sans malice peuvent, finalement, causer des dommages importants. Tout malaise sur un chantier doit être nommé. Le harcèlement, l'intimidation, ça existe. Notre industrie aussi fait face à cette réalité. Et tous ensemble, nous devons y mettre fin.

EN NOTE FINALE

En lisant cet article, vous l'aurez compris, une bonne intégration en chantier est nécessaire pour retenir la main-d'œuvre dans notre industrie. Cette intégration se résume en un accueil concret et efficace, une ouverture à la diversité et un non catégorique à toute forme de harcèlement.

Au SQC, depuis toujours, nous prônons le respect. Nous croyons en l'efficacité des relations saines. Nous valorisons la communication. Nous voyons l'humain derrière le travailleur ou la travailleuse. Notre équipe de représentants et de professionnels, composée d'hommes et de femmes, est formée pour vous accompagner dans votre parcours en chantier, et ce, dès vos premiers jours.

Comme travailleur, comme travailleuse, assurément, vous pouvez faire partie de la solution, quels que soient votre expérience, votre métier, votre secteur d'activité ou votre statut. Contactez-nous pour toute problématique, qu'elle vous appartienne directement ou non. Ne remettez pas votre appel. C'est ici et maintenant que nous pouvons agir avec vous pour faire de nos chantiers des lieux de travail sains, attrayants et où on a l'élan de donner le meilleur de nous-mêmes longtemps.

SOYEZ PROACTIF !

Vous avez des exemples d'une bonne pratique d'intégration en chantier? Faites-nous part de votre expérience à ipelletier@sqc.ca.

UNE FORMATION TOUT INDIQUÉE DANS LE NOUVEAU RÉPERTOIRE

Surveillez la sortie du *Répertoire des activités de perfectionnement 2022-2023*, le 23 août prochain, pour réserver votre place au cours *Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail*. Cette activité, d'une durée de 14 h, est aussi offerte en ligne.

Vous y découvrirez les pratiques et les comportements à adopter afin de favoriser la mixité dans votre équipe de travail. N'est-ce pas là une bonne façon de participer à l'amélioration de l'intégration et du climat sur les chantiers?

FIERS
ET **COMPÉTENTS** .COM
FORMATION
DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION

MANŒUVRE DE REcul

PROTÉGEZ VOS ARRIÈRES !



PAR STEVE PRESCOTT
COORDONNATEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les interactions entre les véhicules automoteurs et les travailleurs représentent un danger important sur les chantiers de construction. Les camions-bennes, les bétonnières, les chargeurs sur roues, les chariots élévateurs télescopiques, les camions de livraison de matériaux seront tôt ou tard présents sur votre chantier et les conducteurs effectueront des manœuvres qui pourraient mettre votre sécurité à risque. Voyons ce qui doit être fait pour éviter le pire.

10 DÉCÈS, ÇA FRAPPE !

La manœuvre de recul est sans conteste la manœuvre la plus dangereuse lorsque les mesures de prévention du *Code de sécurité pour les travaux de construction (CSTC)* ne sont pas appliquées. Entre 2009 et 2017, 10 travailleurs ont perdu la vie lors de manœuvres de recul.

Avec plus de 39 000 nouvelles attestations du cours *Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction*, remises par l'ASP Construction en 2021, il y a beaucoup de nouvelles personnes à informer sur cette manœuvre. Les accidents qui en découlent ont des conséquences graves. Et pourtant, ils peuvent facilement être évités, si les travaux sont planifiés et les règles de sécurité appliquées à la lettre.

UNE MANŒUVRE DE REcul SÉCURITAIRE, C'EST QUOI ?

C'est une manœuvre effectuée suivant un plan de circulation, dès que le chantier comprend 10 travailleurs en simultanément.

Comme stipulé dans le Code (art. 2.8.2.), ce plan doit indiquer les mesures de sécurité prises afin de restreindre ces manœuvres, ainsi que celles mises en place pour protéger les personnes qui circulent sur le chantier. Ce plan doit également être accessible et à jour, en tout temps, sur les lieux des travaux et doit déterminer les procédures de télécommunication bidirectionnelle ou le code de signaux manuels liés à ces manœuvres dangereuses. Il doit aussi contenir un schéma indiquant :

- la localisation et les dimensions des voies de circulation ;
- la localisation des aires de recul, le cas échéant ;
- la signalisation ;
- les vitesses maximales permises ;
- le positionnement d'un signaleur de chantier ou routier.

C'est aussi une manœuvre effectuée dans l'aménagement d'une aire de recul, sinon avec un signaleur de chantier formé.

En effet, pour qu'une manœuvre de recul soit sécuritaire, elle doit également :

- être effectuée dans une aire de recul où personne ne peut circuler à pied (c'est assurément l'action à prioriser) ;

OU

- être exécutée à l'aide d'un signaleur de chantier formé.

Quand il est impossible d'isoler la circulation des véhicules des piétons qui se trouvent sur ou aux abords du chantier, un signaleur de chantier dûment formé doit être mis en poste. Celui-ci a à diriger les conducteurs de véhicules automoteurs, entre autres, lors de manœuvres de recul (art. 2.8.3. du CSTC). Comme indiqué dans l'article, le signaleur doit suivre une formation, dispensée par un instructeur, qui porte notamment sur les éléments suivants :

- les risques liés à la circulation des personnes et des véhicules automoteurs sur le chantier ;
- les règles de circulation et les consignes de sécurité sur le chantier, notamment celles prévues au plan de circulation, le balisage des zones de circulation et les directives nécessaires à l'exécution de sa tâche ;

- les équipements de travail propres à sa fonction tels le vêtement de sécurité à haute visibilité et le moyen de télécommunication bidirectionnelle ;
- son rôle et ses responsabilités ;
- le positionnement d'un signaleur de chantier et les angles morts des véhicules automoteurs ;
- les moyens de communication et le code de signaux manuels liés aux manœuvres de recul.

À savoir ! Plusieurs recherches sur des technologies de détection sont en cours pour faire face à ce danger, mais aucune d'elles n'a encore fait ses preuves. Ainsi, à ce jour, rien ne peut remplacer la réglementation énoncée dans le Code.

C'EST AUSSI UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE !

On ne le répètera jamais assez, la participation de tous est essentielle pour diminuer le nombre d'accidents dans l'industrie. Sur un chantier, chacun a des responsabilités.

Votre maître d'œuvre doit contrôler la circulation sur votre chantier. C'est lui qui est responsable du plan de circulation et il doit l'élaborer avant le début des travaux.

Votre employeur doit intervenir auprès du maître d'œuvre dès qu'il est informé d'un danger de contact entre un véhicule et une personne. Votre employeur, dans toute situation en chantier, est responsable de votre santé, votre sécurité et votre intégrité physique. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* est d'ailleurs très claire à ce sujet.

Et vous ? Votre responsabilité est de demeurer vigilant, en tout temps sur votre lieu de travail, et de dénoncer à votre employeur les situations que vous jugez dangereuses. Vous êtes assurément un joueur clé en matière de prévention.

MOT DE LA FIN

Faites partie de la solution en parlant de santé et de sécurité sur votre chantier. Aussi, sans hésiter, faites appel à l'un de nos représentants, lorsque vous êtes confronté à une situation dangereuse que votre employeur tarde à corriger.

Rappelez-vous : vous êtes en droit d'être informé et de voir le plan de circulation ; vous êtes en droit de recevoir toutes les formations obligatoires liées à vos tâches ; en bref, vous êtes en droit d'œuvrer dans un environnement de travail sain et sécuritaire. Alors, protégez vos arrières... et ceux des autres !

CETTE ANNÉE, LE SQC FAIT UN PAS DE PLUS EN PRÉVENTION !

Sur le terrain, nos représentants interviennent directement pour faire corriger les situations à risque. Ils distribuent aussi un dépliant informatif sur la manœuvre de recul. C'est un dépliant qui se glisse bien dans une poche, qui est facile à avoir sur soi et, conséquemment, à passer au suivant. Il faut agir et en parler ! Vous tenir renseigné et vous sensibiliser sur cette manœuvre dangereuse, nous en faisons un cheval de bataille. Faites équipe avec nous !



LE BON COUP SQC!

NOTRE CAMPAGNE COUP DE CHALEUR FAIT DU CHEMIN

Cette année, nous en sommes à notre 4^e édition. Et sans gêne, nous affirmons que notre organisation est avant-gardiste en matière de prévention des coups de chaleur.

Depuis 2019, nous avons déployé de nombreuses actions de sensibilisation sur le terrain et plusieurs projets de communication. Nous avons aussi produit et distribué en chantier une station météo servant à calculer la température de l'air corrigée afin de diminuer les risques.

Cette station a d'ailleurs attiré l'attention de partenaires importants, comme la CNESST et la Santé publique. Pour eux, elle est en quelque sorte devenue une référence. La Santé publique a même conduit un projet d'étude sur la chaleur, lequel s'est concrétisé sur le terrain, précisément dans le domaine de la toiture. Et cet outil de prévention est allé jusqu'à inspirer d'autres milieux de travail, en dehors de la construction, exposés eux aussi à la contrainte thermique.



Nos actions se multiplient encore cette année. Parce qu'au SQC, l'innovation est toujours au rendez-vous. Une bouteille d'eau et une serviette rafraîchissante sont maintenant disponibles. Alors quand il fait beau et chaud, buvez, même si vous n'avez pas soif, et prenez plus de pauses, parce que vous y avez droit.

COTISATION À LA BAISSÉ POUR L'APPRENTI 1^{RE} PÉRIODE

En assemblée générale, le 17 novembre 2021, un nouveau taux de cotisation pour les apprentis en première période a été voté.

Ce taux est passé à 9,95 \$ par semaine, depuis le 26 juin 2022. Il s'agit d'une réduction hebdomadaire de 0,15 \$.

RAPPEL DES AVANTAGES DES COTISATIONS SQC :

- **Déductibles d'impôts**
- **Fixes chaque semaine**
- **Sans aucuns frais de l'heure travaillée**
- **Interrompues si vous ne travaillez pas (mais vous conservez l'accès à nos services)**

Vos cotisations sont utilisées, entre autres, pour vous permettre de profiter de l'expertise de nos représentants et, gratuitement, de celle de nos avocats spécialisés en santé et en sécurité, et en relations du travail.

BOUTIQUE EN LIGNE VÊTEMENTS AUX COULEURS SQC



En fonction de vos heures travaillées, profitez de rabais pouvant aller jusqu'à 50 % sur toutes sortes d'articles personnalisables à votre métier ou occupation.

Vos cotisations SQC vous procurent des économies par rapport aux cotisations d'autres associations. Résultat : en peu de temps, ces économies couvrent le coût de plusieurs articles. L'avez-vous déjà calculé ?

**VISITEZ LA BOUTIQUE
MAINTENANT POUR
VOIR LES OFFRES !**



BONNES VACANCES ! UN CONGÉ ANNUEL BIEN MÉRITÉ

Du 24 juillet au 6 août 2022, c'est le temps de relaxer ! En famille ou entre amis, profitez de ce congé pour faire le plein d'énergie, de soleil et de bonnes choses de la vie.

Pendant cette période, nos bureaux sont fermés, mais en cas de besoin, une équipe est en poste pour prendre votre appel au 1 888 773-8834 jusqu'au 29 juillet.

SSQ
assurance

L'esprit
collectif

Profitez de
rabais exclusifs



20 % en assurance
auto
15 % en assurance
habitation



Demandez une soumission

1 866 777-2886 ssq.ca/groupes

*Certaines conditions, restrictions ou exclusions peuvent s'appliquer.

64717



SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA
CONSTRUCTION

RÉDACTION ET COORDINATION
Alexandra Langlois et Annie Robineau

COLLABORATION
Isabelle C. Pelletier, Steve Prescott, Charles-Olivier Picard, Julie Brissette, Caroline Hudon, Geneviève Bourgeois, Serge Lamoureux, Jonathan Ethier, Nathalie Brouillette, Annie Tessier et Marie Goguin.

CONCEPTION GRAPHIQUE
Studio M2

PHOTOGRAPHIES
Maxime Juneau et l'équipe des représentants SQC

Dépôt légal juillet 2022

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.

