



C

CONGRES 2019

BIENVENUE À L'ATELIER

Composer avec la diversité au travail



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

C

CONGRES 2019

LE MONDE CHANGE...



PHOTO JEAN-FRANÇOIS DESGAGNÉS

<https://www.journaldequebec.com/2018/07/20/cest-le-temps-des-vacances-pour-les-travailleurs-de-la-construction>



<http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/388.html>

C

CONGRES 2019



Diversité de la main d'œuvre : favoriser un climat d'inclusion pour maximiser les résultats



Top 7 des industries en pénurie de main-d'œuvre

1. La construction

Le premier ministre Justin Trudeau a promis d'ouvrir les vannes pour financer des projets d'infrastructure. Or, c'est à se demander s'il y aura suffisamment d'électriciens, de charpentiers et de soudeurs pour construire tous ces ponts, routes et bâtiments.

Le rapport Regard prospectif – Construction et maintenance 2014-2023 indique qu'il faudra 300 000 nouveaux travailleurs de la construction au Canada pour combler les départs à la retraite d'ici 2023.



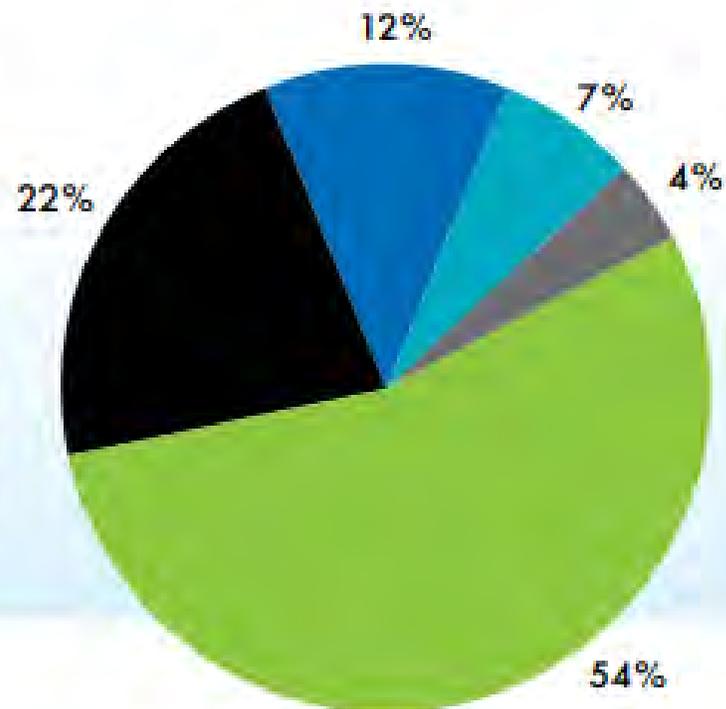


GRAPHIQUE

5

Offre de main-d'œuvre
de 2017 à 2026

- Jeunes
- Future population immigrante
- Hausse du taux d'activité (15 à 64 ans)
- Hausse du taux d'activité (65 ans ou plus)
- Diminution du taux de chômage



Source : Estimations d'Emploi-Québec.

Avoir des talents de tout horizon qui contribuent aux objectifs de l'organisation :

- Femmes, immigrants, autochtones, handicapés, tout âge, croyances religieuses, orientation sexuelle...
- Mais aussi préférences, personnalité, milieu rural ou urbain, expériences, spécialisation...

MÉTIERS POUR TOUTES LES APTITUDES

DES MÉTIERS POUR TOUS LES GOÛTS

les créatifs

- Briqueur-maçon
- Carreleur
- Charpentier-menuisier
- Cimentier-applicateur
- Couvreur
- Peintre
- Plâtrier
- Poseur de revêtements souples

les mécanos

- Calorifugeur
- Chaudronnier
- Ferblantier
- Ferrailleur
- Mécanicien en protection-incendie
- Monteur-assembleur
- Monteur-mécanicien (vitrier)
- Poseur de systèmes intérieurs
- Tuyauteur

les psychomoteurs

- Grutier
- Opérateur d'équipement lourd
- Opérateur de pelles

les analytiques

- Electricien
- Installateur de systèmes de sécurité*
- Frigoniste
- Mécanicien d'ascenseur
- Mécanicien industriel (de chantier)
- Mécanicien de machines lourdes

Documentations
recherches
FORMATION ou OEP

* Artiste-peintre

* Scaphandrier

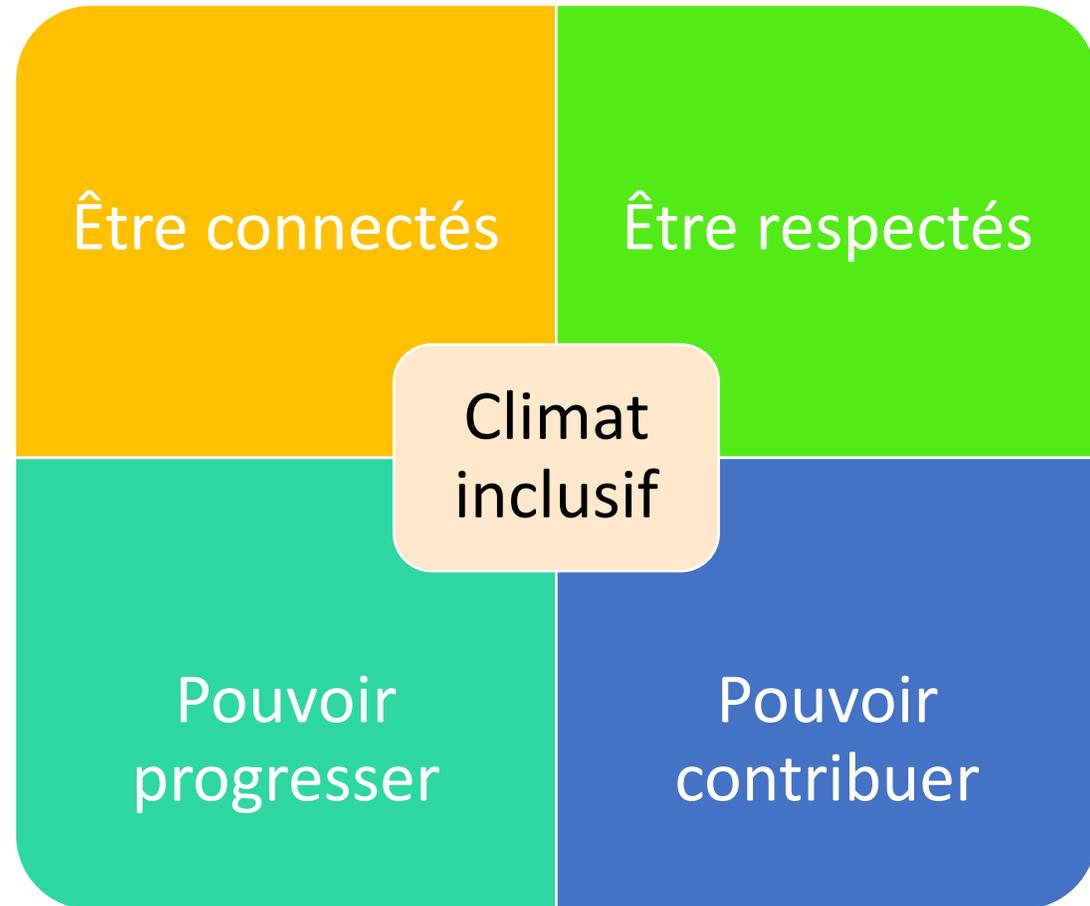
* Soudeur

* Soudeur en tuyauterie (toute pression)

L'INCLUSION, C'EST QUOI?



<https://www.bloghoptoys.fr/inclusion>



C

CONGRES 2019

AVANTAGES DE LA DIVERSITÉ

CRÉATIVITÉ



Fane.tech



MARCHÉS ET SERVICE CLIENT



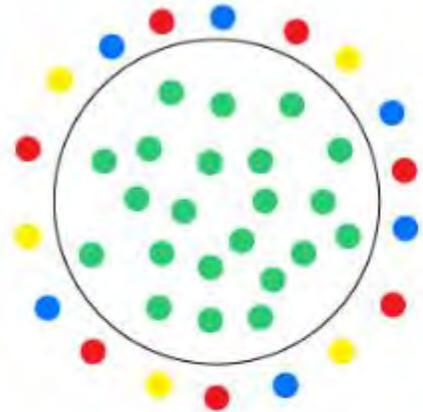
Photo: Agence Reuters L'incroyable croissance économique de la Chine attire les investisseurs de partout dans le monde, y compris du Québec.

Les retombées négatives d'une absence d'attention accordée à la diversité²⁰

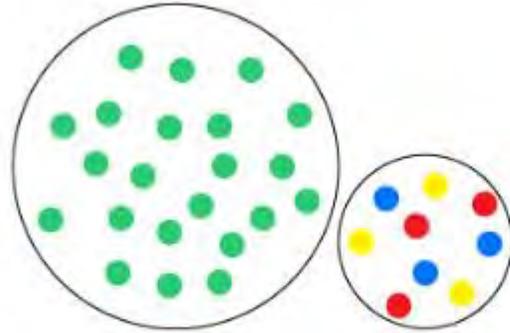


Tiré de MICC (2010), «Diversité, Gestion, Compétitivité, Innovation: cadre de référence en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle en entreprise

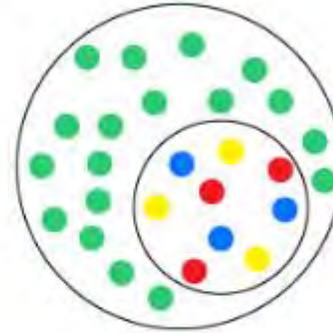
DIVERSITÉ ...VERS INCLUSION



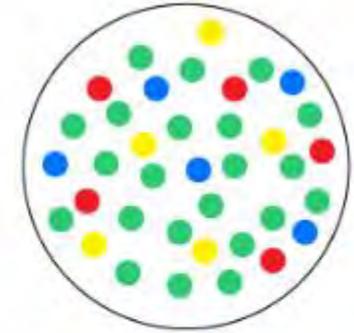
Exclusion



Segregation



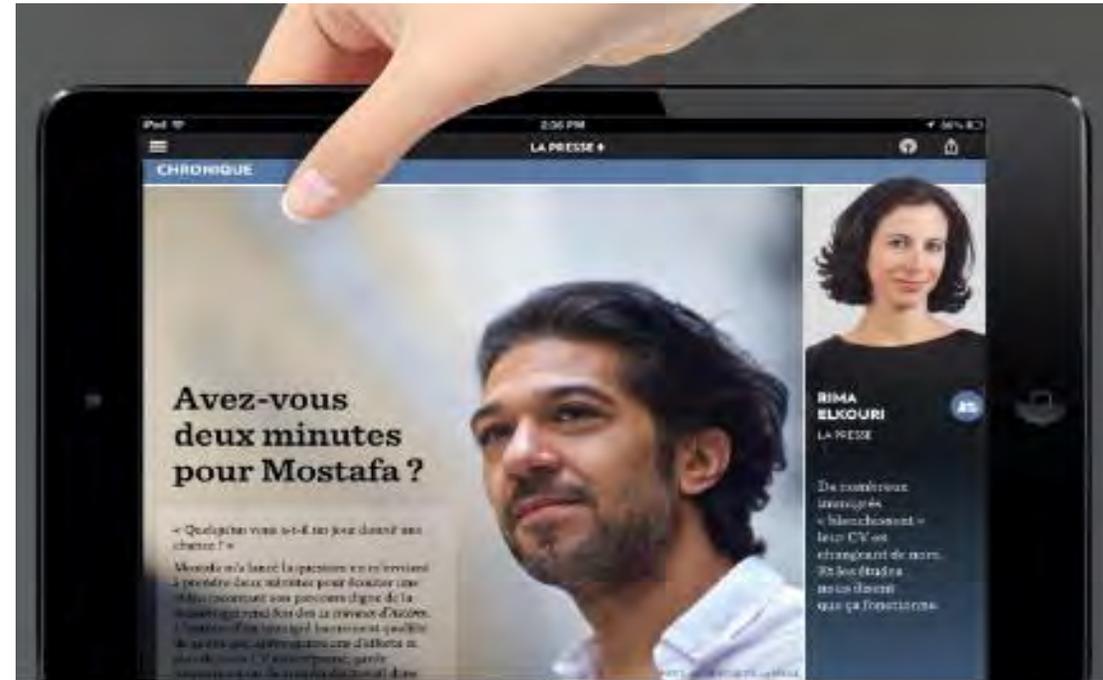
Integration



Inclusion

Source: www.thinkinclusive.us/mix-applesauce-with-medicine-to-create-inclusive-classroom-communities/

- [Mustafa Annaka](#)



La Presse +

UN INGÉNIEUR ÉGYPTIEN

- À votre avis, Mostapha est-il un cas isolé?
- J'aimerais connaître votre point de vue d'entrepreneurs, pourquoi Mostapha n'a jamais reçu d'appel pour une entrevue?
- En contexte de pénurie de main d'œuvre, pourquoi n'a-t-il pas été considéré comme élément positif potentiel au sein d'une entreprise québécoise?
- Autre chose que vous avez entendu dans cette courte vidéo qui vous touche ou vous fait réaliser quelque chose?

C

CONGRES 2019

UN INGÉNIEUR ÉGYPTIEN



<https://www.lapresse.ca/debats/chroniques/rima-elkouri/201712/30/01-5148669-une-autre-vie-pour-mostafa.php>

La Faculté d'ingénierie, fondée en 1839, est la plus ancienne faculté de l'université Ain Shams, et l'une des premières écoles d'ingénierie de l'Égypte moderne.



- Solutions possibles
- Freins
- Adaptations pour le futur
 - Volonté de la direction
 - Pratiques GRH:
 - Recrutement
 - Intégration
 - Fidélisation
 - Inclusion



<http://www.clubethik.com/des-habitudes-pour-le-changement/>

1. Femmes
2. Immigrants
3. Retraités
4. Autochtones
5. Handicapés



<https://www.psychologies.com/Moi/Se-connaître/Comportement/Articles-et-Dossiers/Tout-change-et-vous/Depasser-ses-resistances-au-changement>

DIVERSITÉ

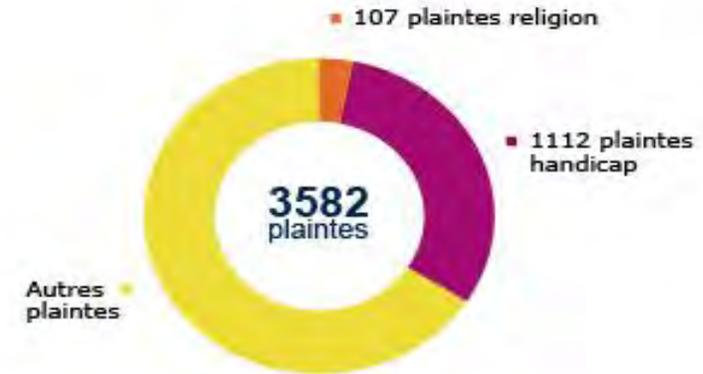
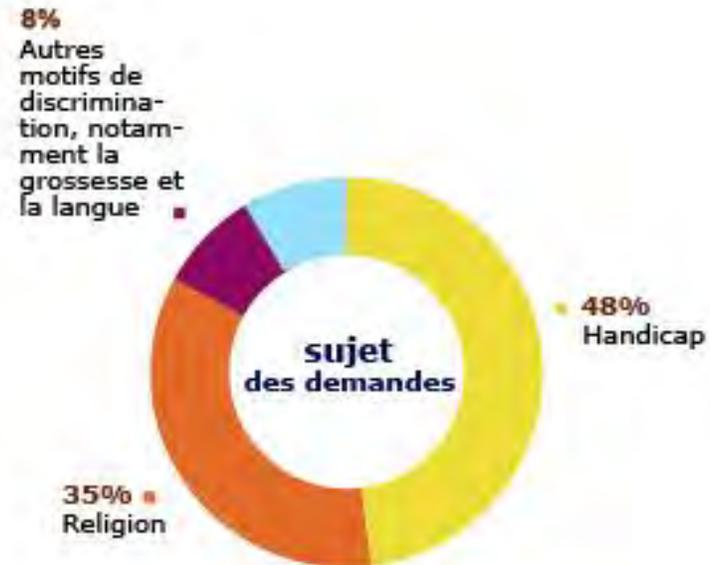
1. Femmes
2. Immigrants
3. Retraités
4. Autochtones
5. Handicapés

PRÉJUGÉS HABITUELS

1. Compliqué, maternité/absences, émotion
2. Parle pas français, pas les compétences, accommodements religieux
3. Comprend pas vite les nouveautés, vieux, malade souvent
4. Paresseux, parle anglais, alcool
5. Juste pas possible!



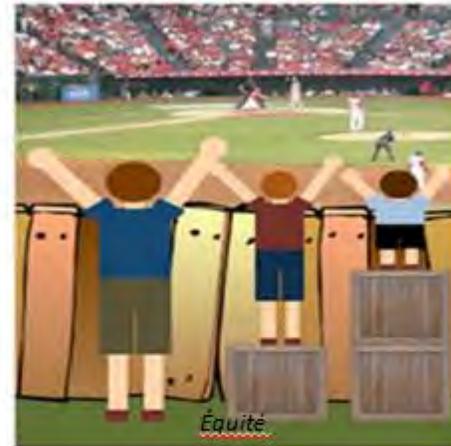
Les demandes d'accommodements



Entre 2009 et 2013, de toutes les plaintes faites par des employés auprès de la Commission des droits de la personne, seulement 0,7% concernait la religion.

- Discrimination directe:
 - À cause du nom, de la couleur de la peau, du genre, orientation sexuelle, de l'origine...
- Discrimination indirecte:
 - Interprétations faussées dues à des biais inconscients et méconnaissance de la réalité (pays, études, expériences...)

- Discrimination systémique:



L'équité consiste à traiter chacun de manière juste en reconnaissant leur situation unique et en considérant les barrières systémiques. L'objectif de l'équité est que chacun ait un accès égal aux résultats et bénéfices.

City of Ottawa (2015), Equity & Inclusion Lens Handbook

C

CONGRES 2019

DIVERSITÉ: FEMMES

FIER PARTENAIRE
**#CHAPEAU
LESFILLES**

INTÉGRATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION



COMMENT AUGMENTER LE NOMBRE DE FEMMES DANS LA CONSTRUCTION ?

L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
ET SES PARTENAIRES VISENT À RENDRE
LES CHANTIERS ACCUEILLANTS AUX :

FEMMES DÉJÀ ACTIVES SUR LES CHANTIERS

FEMMES DIPLÔMÉES

TRAVAILLEUSES EXPÉRIMENTÉES
(autres industries, provinces et pays)

FEMMES INTÉRESSÉES
qui développeront leurs compétences dans un délai raisonnable



PLACE
AUX FEMMES
DANS LA
CONSTRUCTION



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

<http://mixite.ccq.org/>



C

CONGRES 2019

DIVERSITÉ: FEMMES



- Nombre d'immigrants par année en moyenne au cours des dernières années
- % d'immigrants sélectionnés pour leurs dossiers (langue, éducation...)
- % d'immigrants en réunification familiale
- % d'immigrants réfugiés
- Moyenne d'âge des immigrants
- % d'immigrants possédant un diplôme universitaire

Choisir parmi les réponses suivantes :

- 22
- 35
- 44
- 50000
- 20000
- 10
- 20
- 50
- 70
- 30

L'année 2017 en BREF

52 388
ADMISSIONS

26 340 femmes

26 048 hommes



Connaissance du
FRANÇAIS

42,0 % de l'ensemble des
catégories d'immigration

61,5 % des travailleurs
qualifiés adultes

PROVENANCE



— Catégories D'IMMIGRATION —

57,8 %
Immigration économique

23,2 %
Regroupement familial

17,5 %
Réfugiés et personnes
en situation semblable

C

DIVERSITÉ: IMMIGRANTS

CONGRES 2019

fccq | Fédération des chambres de commerce du Québec



UN EMPLOI EN SOL QUÉBÉCOIS

Le point de rencontre entre employeurs et personnes immigrantes

Avec la participation financière de Québec

Fédération des chambres de commerce du Québec



Pénurie de soudeurs au Saguenay-Lac-Saint-Jean

Jean Houle | TVA Nouvelles et Agence QMI - Agence QMI | Publié le 11 avril 2018 à 18:58 - Mis à jour le 11 avril 2018 à 19:04



Un soudeur au travail dans une entreprise de Saint-Ambroise Photo: Radio-Canada / Lynda Paradis



<http://www.adiac-congo.com/content/formation-professionnelle-les-techniciens-de-soudure-des-entreprises-partenaires-de-total-e>

Immigration: manœuvres et soudeurs, bienvenue!

<https://forum.immigrer.com/topic/149233-immigration-manoeuvres-et-soudeurs-bienvenue/>

- De plus en plus de retraités continuent à travailler
- Conditions particulières
- Un bassin expérimenté
- Pas si vieux que ça!
- Attention aux généralisations
- Les utiliser pour mentorat
- Mais aussi...les jeunes peuvent leur apprendre les nouveaux trucs du métier...

Un bassin intéressant!

191 411 participants inactifs

91 920 rentiers



Volonté de la CCQ:

- Entretien des relations surtout dans les régions où des grands travaux sont en cours ou à venir
- Actions et initiatives pour inclure les entreprises selon réalités et besoins

PRATIQUES POUVANT DISCRIMINER

- Description de poste excluante
- Critères d'appels d'offres excluants
- Règles de mobilité

- Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020
- Plan d'action de développement durable 2015-2020 de la CCQ
- Orientation 4: Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques
- CCQ et le milieu de la construction:
 - Répertorier les travailleurs handicapés dans le milieu de la construction
 - Étude sur la discrimination vécue par les personnes handicapées dans le milieu de la construction
 - Firmes spécialisées d'embauche de personnes ayant un handicap
 - Répondre aux demandes d'accommodements

Augmenter la proportion de femmes dans l'industrie à 3%.

Augmenter la proportion d'autochtones dans l'industrie à 1%.

Augmenter la confiance des plaignants envers les recours en matière d'intimidation et de discrimination.

Favoriser les signalements et dénonciations reliés à l'intimidation ou à la discrimination.

- CCQ:
 - Programme pour les femmes
 - Quelques efforts pour les autochtones
 - PRIIME pour les immigrants
 - Considérations pour les handicapés
- ACQ:
 - Démarches diverses
- Et vous?

ATTIRER

- Faire des partenariats avec ...
 - des établissements d'éducation:
 - Finissants et finissantes (DES, DEC...)
 - AEC: adultes immigrants
 - des organismes d'employabilité:
 - Handicapés, immigrants...



ATTIRER

- Afficher un environnement inclusif:
 - Description de postes exempte de discrimination
 - Photos avec diversité sur votre site
 - Valeurs et culture d'inclusion

Le programme de policiers conventionnels vise à favoriser une meilleure représentativité de la population montréalaise au sein du personnel du SPVM.

INFORMATION :
www.spmv.qc.ca (onglet Carrières)
514-280-3210



RECRUTER

- Choix des CV:
 - Regarder les compétences seulement
- Entrevues:
 - Jugements hâtifs
- Comité de sélection diversifié

RÉMUNÉRER

- PRIIME, IPOP
- Équitable:
 - Regarder les compétences seulement
- Conditions de travail:
 - Conciliation travail-famille
 - Accommodements



MENTORAT



Programme de mentorat de l'APECQ : la construction de demain !

INTÉGRER

- Jumelage
- Mentorat
- Compagnonnage
- Formation
- Temps d'adaptation additionnel
- Activités formelles et informelles
- Soutien en français

FIDÉLISER

- Culture d'inclusion
- Mêmes chances d'avancement
- Travail stimulant / compétences
- Équipes diversifiées
- Climat de travail:
 - Climat agréable
 - Exempt de discrimination
 - Différences valorisées

FORMER

- Tout le personnel:
 - Biais inconscients
 - Communication en contexte de diversité :
 - Culturelle
 - Genre
 - Intergénérationnelle
 - Autochtone
 - Handicapés
 - Pratiques GRH inclusives en contexte de diversité

Les efforts additionnels sont récompensés:

- Baisse du taux de roulement des représentants de la diversité/employés en général
- Baisse des plaintes pour discrimination/harcèlement
- Baisse de l'absentéisme et du présentéisme
- Taux de promotion des représentants de la diversité
- Diminution des conflits interpersonnels
- Hausse de la créativité/innovation
- Développement de nouveaux marchés/clientèles
- Amélioration du climat de travail
- Amélioration du sentiment d'appartenance des équipes
- Hausse de la performance financière de l'organisation
- Hausse de la notoriété de la marque/organisation

Brochure développée conjointement avec l'IRIPI et le Conseil Emploi Métropole en juin 2017

The logo for IRIPI, featuring the letters 'IRIPI' in a bold, sans-serif font with a thin blue arc above the 'I'.

Institut de recherche sur l'intégration
professionnelle des immigrants

 Collège de Maisonneuve

The logo for CEM, featuring the letters 'cem' in a bold, lowercase, sans-serif font with a stylized building icon above the 'e'.

conseil
emploi
métropole

Mode d'emploi du guide

Un guide qui découle d'une étude dans les milieux de travail

Ce guide est le fruit d'une étude conduite par l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI – Collège de Maisonneuve) en partenariat avec le Conseil emploi métropole (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale). Sa réalisation prend appui sur des entrevues avec des responsables RH dans des entreprises et des travailleurs immigrants, ainsi que sur deux groupes de discussion avec des conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec et des consultants RH.

En conclusion:

- **Embaucher et fidéliser des talents de tout horizon:**
En réponse aux défis démographiques et à la pénurie de main d'oeuvre
Pour profiter des avantages de la diversité
- **Modifier les processus de GRH pour inclure la diversité :**
Former l'ensemble du personnel à la diversité et l'inclusion
Incorporer des pratiques de GRH d'inclusion
 - contrant la discrimination à tous les niveaux
 - appuyant le personnel diversifié à développer son plein potentiel
 - permettant d'optimiser les résultats des équipes diversifiées



C

CONGRES 2019

COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

Site pour les formations:

<https://fc.cmaisonneuve.qc.ca//>

30 mars & 6 avril: Habiletés
interculturelles

4 et 11 mai: Pratiques et outils
GRH en contexte interculturel

1000
PERSONNES
TRAVAILLENT À FAIRE
de Maisonneuve

UN COLLÈGE RECONNU
POUR LA QUALITÉ DE SA FORMATION ET
CONSTAMMENT EN MARCHÉ VERS LA RÉUSSITE
ÉDUCATIVE DE SES ÉTUDIANTS

UN COLLÈGE ENGAGÉ
DANS L'ÉVOLUTION DU SAVOIR, VALORISANT
LA CRÉATIVITÉ ET L'INNOVATION

UN COLLÈGE SANS FRONTIÈRES
INSPIRÉ PAR SA COLLECTIVITÉ ET PAR SON
ENVIRONNEMENT, TANT LOCAL QU'INTERNATIONAL

UNE COMMUNAUTÉ ACCUEILLANTE,
UN ESPACE DE VIE ENRICHISSANT!

3 CAMPUS À MONTRÉAL
METRO JOLLETTE METRO PIE-OE METRO CADILLAC



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

C

CONGRES 2019



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION.
BON SUCCÈS.

