

MOT DU PRÉSIDENT

Recrutement, formation et impartition

Les enjeux du recrutement et de la formation d'une main-d'œuvre compétente demeurent en tête des préoccupations de notre industrie. L'un des principaux défis des membres de l'AESEQ est de limiter le roulement du personnel au sein de leur entreprise. Et pour ce faire, la meilleure façon de retenir le personnel est d'accroître les efforts en amont, soit à l'étape du recrutement. Concernant la formation, la plupart des entrepreneurs en services d'entretien préfèrent la donner eux-mêmes, parce qu'elle est plus facilement transposable chez leurs clients. À cet effet, l'AESEQ s'est donné un code d'éthique qui exige que ses membres respectent les prescriptions des organismes gouvernementaux et maintiennent un programme d'apprentissage permettant aux employés d'augmenter leurs compétences. L'objectif est de positionner les entrepreneurs en services d'entretien comme les véritables experts dans leur domaine. Mais il existe, encore malheureusement, d'importants secteurs, comme celui de la santé, où l'impartition de l'entretien ménager connaît une certaine résistance pour des raisons qui s'expliquent mal. Nous sommes en effet convaincus que nous pouvons offrir des solutions efficaces à un prix très concurrentiel. La situation s'améliore toutefois en éducation, où l'on fait de plus en plus confiance à l'impartition, en particulier du côté des nouveaux immeubles.

Jean-Yves Roy

Les réfugiés syriens, suite

Roger Gauthier

Dans son édition Hiver 2016, *Entretien avec l'AESEQ* présentait en une le nouveau programme d'Emploi-Québec pour les réfugiés syriens et encourageait les entrepreneurs de notre industrie à y participer. Quelques mois plus tard, où en est la situation? La journaliste Patricia Cloutier du Soleil de Québec s'est penchée sur la question et rapporte que 271 entreprises ont offert 1176 emplois aux réfugiés syriens récemment arrivés, dont 523 sur l'île de Montréal. Elle signale toutefois que de ce nombre, seulement 34 postes ont été pourvus, soit un peu moins de 3%. « On estime que les employeurs ont répondu de manière positive à notre appel. Maintenant, les postes pourraient prendre un peu de temps avant d'être comblés, parce que plusieurs réfugiés ne sont pas encore prêts à intégrer le marché du travail. Certains ont des obligations familiales et d'autres sont encore à l'étape de la francisation », a expliqué Antoine Lavoie, porte-parole du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Pour Pierre Sarault, membre d'un Comité d'accueil des réfugiés, il est tout simplement « trop tôt » pour que les nouveaux arrivants soient à la recherche d'un emploi. « Nos premiers arrivés, en janvier et février, viennent de commencer leur cours de francisation », explique-t-il. Selon lui, cette étape est cruciale, parce que les réfugiés parlent anglais et d'autres seulement l'arabe. « On ne pousse pas non plus pour qu'ils travaillent tout de suite. Mais une fois le cours de français complété, plusieurs vont vouloir travailler et devraient le faire d'ici la fin de l'année 2016 », prévoit-il. M. Sarault se réjouit toutefois que les entreprises québécoises soient ouvertes et prêtes à engager des réfugiés. Il espère seulement que les postes présentement offerts puissent profiter à de nouveaux arrivants d'autres nationalités. « On fait beaucoup de choses pour les Syriens, mais il y en a plein d'autres! » lance-t-il.

Il est important de rappeler que les employeurs qui embauchent un réfugié ou un immigrant ont droit à une subvention gouvernementale. Par exemple, ils peuvent se prévaloir du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, qui paie la moitié du salaire du nouvel employé (jusqu'à concurrence de 10,55 \$ l'heure), pour ses 30 premières semaines.

Finalement, si peu d'emplois ont pour le moment été pourvus, les classes de francisation sont quant à elles archi-pleines. Le gouvernement s'est engagé à commencer à franciser les réfugiés syriens ou tout autre immigrant déclaré admissible au programme à l'intérieur de 65 jours ouvrables. ■





SYSTÈME
ASSURE™

OUTIL DE VÉRIFICATION DE L'ASSURANCE QUALITÉ

Faible coût
Ne tache pas
Élimine les faux résultats
Discret
Longue durée de vie

[Cliquer ici pour en savoir plus](#)



Brevet en instance

OXY PUR

NEUTRALISANT D'URINE

Efficace sur les taches
Idéal sur les surfaces poreuses
Pouvoir oxydant sans eau de Javel
Excellent agent détachant pour la lessive

[Cliquer ici pour en savoir plus](#)



Aussi disponible en 4 L





LAMPE UV GRATUITE
À L'ACHAT DE 4x 1 L DE OXY PUR

VAPORISATEUR À POMPE 48 oz GRATUIT
À L'ACHAT DE 4x 4 L DE OXY PUR

La promotion se termine le 15 août 2016

Restez à l'affût !



woodwyant.com

Les experts en solutions d'assainissement

Filiale du Groupe Sani Marc

Membres associés
de L'AESEQ



WOOD WYANT

Filiale du Groupe Sani Marc



Le CPQ et la prévention en santé et sécurité

Roger Gauthier

Comme le dit l'adage, « Tout accident est un accident de trop ». Des efforts importants en matière de prévention ont été accomplis au cours des dernières années grâce à une plus grande implication des employeurs et des travailleurs, mais nous devons continuer de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre les environnements de travail encore plus sécuritaires, et pour que chacun prenne conscience de l'importance de la SST dans son emploi au quotidien, a déclaré Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du CPQ, organisme patronal auquel est affilié l'AESEQ.

L'organisme constate que des progrès importants ont été tout de même réalisés, car il y a eu une diminution constante des lésions professionnelles de près de 40 % depuis 10 ans, ainsi qu'une diminution des décès par accident de plus de 50 % depuis 20 ans.

Le CPQ incite les dirigeants d'entreprise à se questionner sur l'importance accordée à la prévention dans leur entreprise afin qu'elle devienne une priorité, et il invite aussi les autres acteurs, corporations et intervenants à en faire de même pour que la SST devienne une véritable valeur et une réalité sociale.

Rappelons que le CPQ regroupe plusieurs des plus grandes entreprises du Québec et réunit la vaste majorité des associations patronales sectorielles, ce qui en fait la seule confédération patronale du Québec. Il représente directement et indirectement plus de 70 000 employeurs de toutes tailles, tant du secteur privé que public, ayant des activités au Québec. ■



EN BREF

L'AESEQ suspend son tournoi de golf

Après de nombreuses années de francs succès, l'AESEQ a dû suspendre son tournoi de golf cette année, suite à une baisse dans le nombre d'inscriptions. Lors du prochain CA, les membres de l'AESEQ s'interrogeront sur la situation. Sommes-nous victimes de la baisse de popularité du golf? Est-ce tout simplement un effet d'usure? Ce qui est certain, c'est que nous devons trouver une activité de remplacement qui permette aux membres entrepreneurs et aux partenaires de fraterniser en dehors d'un cadre de travail. *Entretien avec l'AESEQ* invite ses lecteurs à fournir leur avis et leurs suggestions.

Les RPA, les résidences privées pour aînés, et le décret

Depuis 2014, une exclusion dans le Décret de l'entretien d'édifices publics prévoit que le décret ne s'applique pas à un salarié à l'emploi d'une Résidence privée pour aînés. Toutefois, un salarié à l'emploi d'un entrepreneur qui ferait l'entretien de la Résidence privée pour aînés serait assujéti au décret.

Or, récemment, une décision de la cour dans une cause du Comité paritaire de Québec vient dire que les Résidences privées pour aînés ne seraient pas incluses dans la définition d'« Édifices publics » prévue au décret. De ce fait, que le

salarié soit à l'emploi du propriétaire ou d'un entrepreneur n'y change rien : le décret ne s'applique pas puisqu'il s'agit d'un édifice privé.

Dans les semaines qui vont venir, les comités paritaires de Québec et de Montréal auront à décider d'une réaction à ce jugement. Dans le cas du Comité paritaire de Montréal, l'AESEQ devra également se positionner à savoir soit de demander un amendement à la définition d'« Édifices publics » afin d'y inclure les Résidences privées pour aînés, ce qui nous ramènerait à la situation de 2014 où le salarié de la résidence ne serait pas assujéti au décret, mais où le salarié de l'entrepreneur le serait, ou tout simplement se satisfaire de la dernière décision, qui, en pratique, nous ferme ce segment de marché.



RESPONSABLE DE LA PUBLICATION : ROBERT BARBEAU | RÉDACTEUR EN CHEF ET COORDINATION : ROGER GAUTHIER | MISE EN PAGES : RITA ALDER

ENTRETIEN AVEC L'AESEQ EST PUBLIÉ PAR L'ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN SERVICES D'ÉDIFICES QUÉBEC INC.

9000, RUE DE L'INNOVATION, ANJOU (QUÉBEC) H1J 2X9

WWW.AESEQ.ORG | FORTIER.GAUTHIER@SYMPATICO.CA | TÉLÉPHONE : (514) 524-1039 | TÉLÉCOPIEUR : (514) 523-7194