

## MOT DU PRÉSIDENT

### Rapport annuel

Lors de notre dernière assemblée générale, j'ai présenté un bilan des activités de l'AESEQ pour la dernière année. En voici les éléments les plus importants. D'abord, bien sûr, la préparation de la prochaine négociation. La convention actuelle se termine en octobre 2017, mais prévoit le dépôt des demandes syndicales au printemps 2017, donc, demain matin... presque. Dans un premier temps, le CA a mandaté le Comité des RH afin de former un sous-comité de préparation de la négociation qui verrait à revoir le vécu de la convention lors des 7 dernières années ainsi que la jurisprudence arbitrale. Le tout, afin de préparer un cahier patronal de revendications. En Santé et sécurité, le CA a demandé au Comité des ressources humaines d'organiser des rencontres de mise en commun des pratiques de prévention. Ces rencontres ont débouché sur un texte de recommandations de notre industrie, à soumettre à la CNESST. Ce texte a été adopté par le CA et a été acheminé au Conseil du patronat du Québec qui nous représente auprès de l'organisme. Du côté de la représentation de l'AESEQ auprès du Comité paritaire et du Décret, de nombreux dossiers nous ont occupés. En Commission parlementaire sur le projet de loi 53, nous avons insisté sur l'utilité du Comité paritaire comme outil contre le travail au noir et nous avons présenté des pistes d'amélioration avec l'introduction d'une carte d'identité, d'un permis d'exploitation et d'une définition plus claire de l'entrepreneur en entretien ménager. Je remercie tous les membres de leurs participations et les invite à poursuivre, en cette année très importante pour la suite des choses.

Jean-Yves Roy

# L'embauche, le défi n° 1 des entreprises

## Une enquête d'EnviroCompétence

Roger Gauthier

**E**nviroCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement auquel est rattachée l'industrie de l'entretien, a procédé en 2016 à une enquête auprès des entrepreneurs en entretien afin d'obtenir un portrait de la main-d'œuvre de notre secteur. 70 entreprises, regroupant 12 000 employés, ont accepté de répondre au questionnaire. *Entretien avec l'AESEQ* a parcouru les résultats du sondage et présente ici quelques points concernant l'embauche de la main-d'œuvre.

Le premier résultat que nous avons relevé est que 60 % des entrepreneurs interrogés prévoient une croissance de la main-d'œuvre dans les années à venir. Et fait à noter, plus l'entreprise est importante, plus sa vision de l'embauche est positive, soit 38 % pour les entreprises de 1 à 10 employés, 67 % pour celles de 11 à 50 employés et 75 % pour les entreprises de 50 employés et plus.

À la question « *Est-ce difficile de recruter des préposés à l'entretien et pourquoi?* » la principale raison invoquée par les entreprises mentionnant avoir des difficultés de recrutement est celle du manque de candidats compétents (75 % des répondants). Suivent le manque de valorisation du métier et la forte concurrence entre les entreprises pour le recrutement de la main-d'œuvre.

À propos des pratiques en gestion des ressources humaines et de son efficacité, les entreprises sondées devaient répondre à la question suivante « *Quels seront les principaux défis à relever en matière de gestion des ressources humaines au cours des cinq prochaines années pour optimiser la compétitivité, l'efficacité et l'efficacité des entreprises?* »

Sur les 70 entreprises sondées, plus de 50 % ont répondu que leurs principaux défis étaient le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre ainsi que la gestion de la croissance de l'entreprise.

Il est donc facile de conclure que la majorité des entreprises sont optimistes face à l'avenir prévoyant une croissance de la main-d'œuvre mais qu'également, il sera difficile de recruter à cause du manque



de compétence des candidats et du manque de valorisation du métier de l'entretien ménager.

Cette grande préoccupation est déjà au cœur des débats à l'AESEQ et a fait l'objet de plusieurs résolutions dont celle d'instaurer, avec le Comité paritaire, un programme de valorisation du métier et également la recommandation du Comité des ressources humaines de faire en sorte que la compétence des employés et la valorisation du métier soient des axes importants de la prochaine négociation pour le renouvellement de la convention collective maîtresse qui servira de base pour les prochaines modifications au Décret. ■

## Le salaire minimum à 15 \$

Roger Gauthier

Après avoir consacré plusieurs semaines à analyser objectivement plusieurs études sur le sujet, afin d'apprécier avec ouverture les avantages et les inconvénients d'une hausse rapide du salaire minimum à 15 \$ de l'heure, le CPQ (Conseil du patronat du Québec), accompagné entre autres d'une représentante de l'AESEQ, concluent qu'au net, les personnes dont on voudrait améliorer le sort, de même que l'économie québécoise, subiraient plus de dommages que de bénéfices. (Suite à la page 3)

# *Votre image ... vos uniformes*

Avec sa gamme de produits diversifiée et de haute qualité, **Uniformes Moderna** est le partenaire stratégique que vous recherchez pour des solutions adaptées à vos besoins en uniformes de travail.

- Uniformes et vêtements de travail
- Vêtements et habits pour cadres
- Souliers et bottes de travail
- Accessoires
- Broderie et impression
- Produits promotionnels et personnalisés



*Fier membre associé de l'AESEQ*

*Produits de qualité, service méticuleux, prix compétitifs ... garantie!*

**Siège social et boutique:**  
**235 rue Beaubien Est**  
**Montréal (Québec) H2S 1R5**

**Tél.: (514) 279-2016**  
**Téléc.: (514) 279-6559**  
**info@lamodernainc.com**



**Baubien**

## Membres associés de L'AESEQ



WOOD WYANT

Filiale du Groupe Sani Marc



SOLUTIONS D'HYGIENE

MAGAZINE MAINTENANCE

## LE SALAIRE MINIMUM À 15 \$ (SUITE)

Contrairement aux idées reçues, justifier une augmentation du salaire minimum pour améliorer la condition des personnes à bas revenus est, au mieux, un levier de progression social très incertain, aux effets collatéraux plus négatifs que positifs, et, au pire, un moyen susceptible de nuire à ceux dont on espère améliorer le sort.

Les différentes études réalisées sur l'impact d'une augmentation accélérée concluent toutes, à des degrés divers, à des risques de pertes d'emplois et de réduction des heures travaillées, donc, à une augmentation de la précarité. Ces études peuvent se distinguer par l'ampleur des effets mesurés, mais elles permettent toutes de conclure qu'augmenter de façon substantielle le salaire minimum en créant ainsi une rupture dans le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen, revient à prendre un risque global pour l'économie et les personnes.

Lorsqu'on leur pose la question, la grande majorité des employeurs préconise une augmentation annuelle du salaire minimum en proportion du salaire médian, comme cela est déjà le cas actuellement, autour de 45 %, et ce, qu'ils aient des employés au salaire minimum ou non.

Comparativement, la proportion du salaire minimum dans l'industrie de l'entretien est autour de 60 % des taux prévus au Décret et nul n'est besoin d'être grand économiste pour prévoir qu'un salaire minimum à 15 \$ qui le pousserait à 86 % des taux du Décret constituerait une pression inacceptable à la hausse des taux de salaire de notre industrie.

(Information tirée de l'Infolettre du CPQ du 17 novembre 2016) ■



## EN BREF

### Assemblée générale annuelle de l'AESEQ

Le 12 octobre dernier, les membres entrepreneurs ainsi que les membres partenaires étaient convoqués à l'assemblée générale annuelle de l'AESEQ. L'assemblée a été précédée d'un cocktail et d'un dîner, ce qui a permis un échange plus informel entre les entrepreneurs entre eux et avec les membres fournisseurs. Les membres se sont ensuite réunis pour l'assemblée générale annuelle qui a reçu les rapports du président, Jean-Yves Roy, de la trésorière, Annie Fortin, de la responsable du Comité des ressources humaines, Isabelle Leblanc, et de la directrice du Comité paritaire, Christiane Bigras. Les membres ont ensuite procédé à l'élection de trois postes au Conseil d'administration.

M<sup>me</sup> Annie Fortin et MM. Jean-Yves Roy et Maurice Supino, dont les mandats prenaient fin, ont été reconduits à leur poste respectif. Pour cette année, font donc partie du CA, M. Jean-Yves Roy, président, M. Costas Scoufaras, 1<sup>er</sup> vice-président, M. Marcel Langelier, 2<sup>e</sup> vice-président, M. Robert Barbeau, secrétaire, M<sup>me</sup> Annie Fortin, trésorière, et les administrateurs M. Réal Paré, M. Théodore Lazaris et M. Maurice Supino.



### Choix d'un porte-parole à la négociation

Depuis déjà quelques mois, l'AESEQ se prépare à la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective maîtresse qui lie la plupart des membres de l'AESEQ avec l'Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ. Une fois signée, c'est cette convention qui sera présentée au ministre du Travail pour être étendue en Décret pour l'ensemble de l'industrie. Dans cette phase de préparation, l'AESEQ a procédé au choix d'un porte-parole qui chapeautera la délégation patronale à la table de négociation. Le choix du porte-parole s'est fait après un appel d'offres de service auprès de six firmes d'avocats et finalement, ce sont quatre candidats qui se sont présentés devant un CA spécial, le 12 octobre dernier, afin de répondre aux questions des participants. Le CA a ensuite délibéré et a retenu la candidature de M<sup>e</sup> Jean-François Cloutier de la firme Fasken Martineau. M<sup>e</sup> Cloutier avait participé à la dernière négociation à titre de membre de l'équipe de M<sup>e</sup> Martel, le porte-parole d'alors et depuis 2010, il est responsable de tous les mandats de l'industrie de l'entretien chez Fasken.

*Entretien avec l'AESEQ* lui souhaite la bienvenue.



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'EDIFICES QUEBEC INC.

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

[WWW.AESEQ.ORG](http://WWW.AESEQ.ORG) | [FORTIER.GAUTHIER@SYMPATICO.CA](mailto:FORTIER.GAUTHIER@SYMPATICO.CA) | TELEPHONE : (514) 524-1039 | TELECOPIEUR : (514) 523-7194