

**PARTAGER DES PRATIQUES D'ÉTABLISSEMENT ET D'INTÉGRATION
QUI FONCTIONNENT
CODE DES ENTREPRENEURS
(BUILDERS CODE)**

Association de la construction de la Colombie-Britannique
Colombie-Britannique

Champ de pratique:

Dialogues et initiatives de lutte contre le racisme

Vidéo:

<https://youtu.be/VWGTrijph88>

Un projet de Voies
vers la prospérité

Mars 2023

Financé par :



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada



**PATHWAYS TO
PROSPERITY**
Promoting Welcoming Communities in Canada



**VOIES VERS LA
PROSPÉRITÉ**
Promouvoir des communautés accueillantes au Canada

ORIGINE DE L'ORGANISATION ET IMPULSION POUR LA CRÉATION DU PROGRAMME

L'Association de la construction de Colombie-Britannique (ACCB) [British Columbia Construction Association (BCCA)] est une organisation provinciale qui défend les intérêts de toutes les compagnies du secteur de la construction industrielle, commerciale et institutionnelle de la Colombie-Britannique nonobstant leurs affiliations professionnelles. Elle protège les intérêts des entrepreneurs dans leurs interactions avec le gouvernement provincial et elle fournit des services d'approvisionnement, l'accès à des opportunités de projets et de talents ainsi que du financement pour la formation des apprentis. En tant qu'organisation sans but lucratif, la mission de l'ACCB est de s'assurer que l'industrie soit productive et résiliente. Les valeurs de l'ACCB incluent la communauté, la sécurité et des pratiques éthiques et respectueuses, la concurrence loyale, l'innovation et le leadership.

L'élan derrière le développement du Code des entrepreneurs est la pénurie de personnel qualifié que le secteur de la construction en Colombie-Britannique vit depuis plusieurs années. Par exemple, en 2018, un rapport de ConstruForce Canada estimait qu'il manquait 11 700 travailleurs de métiers spécialisés en Colombie-Britannique. Afin de répondre aux besoins en main d'œuvre dans les métiers spécialisés du secteur de la construction dans la province, il est important que le secteur attire et retienne une diversité de travailleurs qualifiés. Cependant, dans un secteur très masculin, c'est un défi d'attirer et de retenir une diversité de travailleurs qualifiés y compris de différents genres, âges, groupes racisés ou origines ethniques. En 2019, un groupe de parties prenantes de l'industrie mené par l'ACCB a lancé le Code des entrepreneurs comme projet pilote s'étalant sur deux ans. Pendant ces deux années, la principale focale du Code des entrepreneurs a été de réduire la pénurie de travailleurs des métiers spécialisés dans le secteur grâce à l'amélioration de l'attraction et de la rétention des travailleuses des métiers spécialisés. Après le succès de ce projet pilote, le Code des entrepreneurs l'a élargi pour inclure l'attraction et la rétention d'une diversité de travailleurs (ex. diversité fondée sur les origines raciales et ethniques).

APERÇU DU PROGRAMME

Nom :

Code des entrepreneurs

Description :

Le Code des entrepreneurs est un programme optionnel et non-règlementé pour les employeurs du secteur de la construction en Colombie-Britannique. L'objectif du programme est d'aider les employeurs du secteur à améliorer la culture sur les chantiers. En mettant en place un code de conduite standard, le Code des entrepreneurs aide les employeurs à communiquer à leurs travailleurs des attentes comportementales raisonnables et consistantes afin d'améliorer la sécurité, la productivité et la rétention des travailleurs qualifiés et réduire les risques. Il est important de noter que le Code des entrepreneurs élargit la définition de la sécurité au-delà de son acceptation physique pour inclure le stress ou la distraction reliée à la discrimination, à l'intimidation, au bizutage ou au harcèlement.

Le programme du Code des entrepreneurs comprend plusieurs services, la plupart offerts gratuitement aux employeurs de la construction. Un de ces services est une promesse signée de changer la culture du milieu de travail. Les employeurs (et leurs travailleurs) peuvent signer une promesse pour démontrer leur engagement envers un comportement jugé acceptable sur les chantiers (ex. pas de bizutage, d'intimidation ou de harcèlement). Le Code des entrepreneurs donne aussi aux employeurs des affiches qui peuvent être apposées sur les chantiers. Ces affiches sont un moyen efficace de rappeler aux travailleurs la promesse qu'ils ont faite.

Un autre service consiste en l'offre gratuite de politiques de RH générales (ex. des chantiers exempts de discrimination, intimidation, harcèlement et bizutage). Les employeurs de la construction peuvent télécharger ces politiques à partir du site web du Code des entrepreneurs. Ces politiques sont rédigées dans une langue facile et spécifique au secteur de la construction, et spécifiquement pour les employeurs de petites et moyennes entreprises qui n'ont pas encore nécessairement leurs propres politiques.

Le Code des entrepreneurs donne aussi aux employeurs un accès confidentiel à des « conseillers auprès des employeurs » afin de les aider à adopter le Code des entrepreneurs, et/ou naviguer et résoudre des problèmes de RH. Les conseillers sont des professionnels en RH qui sont disponibles gratuitement et peuvent être contactés par téléphone, courriel ou en personne.

Un autre service offert par le Code des entrepreneurs concerne la formation. La formation est offerte gratuitement et elle est taillée sur mesure selon les besoins des employeurs. Par exemple, la formation peut être ajustée pour les hauts dirigeants ou les dirigeants de chantier (ex. les superviseurs, les contremaitres ou les gestionnaires) ou pour un groupe d'employés ayant différents rôles au sein d'une compagnie. La formation est donnée en ligne ou en personne selon les besoins de l'employeur. Elle est aussi disponible individuellement.

Afin d'offrir aussi de la formation aux équipes de chantier, le Code des entrepreneurs a créé une application gratuite « Cool or Tool ». Cette application utilise des animations pour décrire des scénarios de la vie réelle tels que le fait de crier de façon agressive après des apprentis et de sacrer, et apprend aux membres des équipes à reconnaître la différence entre un comportement « Cool » ou « Tool ». L'application propose aux membres d'équipe de répondre à une ou deux questions par jour et elle est conçue pour être une expérience divertissante et pour compléter la promesse sur le milieu de travail.

Enfin, le Code des entrepreneurs reconnaît également les employeurs qui font une différence positive pour faire avancer une culture de travail saine dans le secteur via des Prix des champions. Ces prix sont remis chaque année.

Objectif(s) :

Pendant le pilote, l'objectif principal du Code des entrepreneurs était que 10% des travailleurs des métiers spécialisés du secteur en C.-B. soient des femmes d'ici 2028. Depuis la fin du pilote, le Code des entrepreneurs a continué à œuvrer vers l'atteinte de cet objectif.

De plus, le Code des entrepreneurs vise maintenant à mettre plus l'accent sur les fondations nécessaires pour réduire les cas de racisme, de discrimination et les préjugés. Autrement dit, le but

général du Code des entrepreneurs est d'améliorer l'attraction et la rétention d'une diversité de travailleur.se.s des métiers spécialisés dans le secteur de la construction en C.B.

Groupe(s) de clients ciblés :

Les clients du programme sont les employeurs du secteur de la construction en C.-B. En appuyant les employeurs du secteur, le Code des entrepreneurs cible indirectement les travailleur.se.s du secteur.

Partenaires dans la livraison :

Depuis les débuts du Code des entrepreneurs, l'ACCB a travaillé avec les partenaires suivants : WorkSafeBC, la BC Construction Safety Alliance, la Industry Training Authority (ITA) of British Columbia, BCCA's Employee Benefits Trust, LNG Canada, et les quatre associations régionales de la construction (celle de Vancouver, celle du Nord, celle de l'Île de Vancouver et celle du Sud intérieur). Les partenaires ont joué un rôle important pendant l'élaboration, le lancement, la distribution et la validation du programme.

Ressources humaines :

Le Code des entrepreneurs est opéré par l'ACCB qui offre des services d'appui d'affaires allant de la stratégie en matière de leadership en passant par la comptabilité, le marketing, les RH jusqu'à l'administration. Il y a un employé à temps plein, un gestionnaire provincial. Le bureau principal du Code des entrepreneurs se situe au siège de l'ACCB.

Financement :

Le projet pilote du Code des entrepreneurs a été cofinancé par l'ACCB, un groupe de parties prenantes de l'industrie de la construction, le gouvernement du Canada et la province de Colombie-Britannique via une Entente de développement du marché du travail. Depuis la fin de la phase pilote, le programme s'autofinance.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES CONTRIBUANT AU FAIT QU'IL S'AGIT D'UNE PRATIQUE PROMETTEUSE

Efficace :

Une caractéristique centrale qui contribue à l'efficacité du Code des entrepreneurs est le langage utilisé. La langue habituellement utilisée par les experts en ÉDI n'est pas la langue habituellement utilisée sur les chantiers de construction. Sur les chantiers, un élément important du langage utilisé est la sécurité physique. Pour cette raison, le Code des entrepreneurs est axé sur l'élargissement de la définition de la sécurité pour inclure également la sécurité psychologique en plus de la sécurité physique. De plus, le langage utilisé dans le Code des entrepreneurs porte sur la sécurité de tout le monde, pas seulement les groupes visés par l'équité. Ainsi, l'accent est mis sur l'inclusion et la compréhension que chacun.e peut être victime d'intimidation, harcèlement et bizutage. Enfin, le langage utilisé par le Code des entrepreneurs incorpore le langage de l'industrie (ex. rétention des talents, productivité, réduction des risques, image de marque etc.) étant donné que les employeurs du secteur de la construction ont pour objectif premier de bien gérer leurs entreprises.

Une autre caractéristique contribuant à l'efficacité du Code des entrepreneurs est le fait que ce soit un programme non règlementé qui est presque entièrement offert gratuitement. Autrement dit, il

fonctionne sur la base du volontariat et est aisément accessible. N'importe quel employeur de la construction intéressé par le Code des entrepreneurs peut accéder aux services. De plus, les employeurs peuvent choisir les services qui les intéressent le plus.

Efficiente :

À l'exception des conseillers du Code, le Code des entrepreneurs est un programme relativement simple. Par ailleurs, la plupart des services sont facilement modulables. Cela inclut, par exemple, les politiques de RH et l'app de formation pour les équipes qui peuvent être facilement téléchargées. Le site Web du programme a aussi des outils et des services qui sont facilement accessibles à tous.

En outre, le fait que l'ACCB ait établi des partenariats avec des parties prenantes de l'industrie a permis d'ajouter des informations importantes et d'augmenter la crédibilité du Code des entrepreneurs dès le début.

Pertinent :

Durant la 1^e année du pilote, le Code des entrepreneurs a sondé 250 employeurs de la construction et 150 travailleuses des métiers spécialisés. 95% des employeuses et 79% des employeurs étaient d'accord pour dire que l'industrie de la construction pouvait faire mieux pour accepter et soutenir les travailleuses des métiers spécialisés. En fait, seuls les deux tiers des travailleuses des métiers spécialisés ressentaient que leur milieu de travail offrait une sécurité et reflétait l'acceptation de leur présence comme travailleuses des métiers spécialisés. De plus, 60% des employeuses et 66% des employeurs ressentaient que, comme employeur.e.s, ils pouvaient faire mieux pour mettre en place activement des politiques appuyant un traitement équitable de tous les employés en milieu de travail.

Ces résultats, ainsi que la pénurie de travailleurs des métiers spécialisés dans le secteur de la construction, montrent que les programmes pour attirer et garder une diversité de nouveaux employés des métiers spécialisés sont une priorité. Cela est particulièrement vrai alors que le secteur devrait grossier étant donné que les baby boomers vont partir à la retraite.

Durable :

Afin d'être un programme autofinancé après la phase pilote, le Code des entrepreneurs continuera de chercher des revenus de plusieurs façons. Cela comprend la formation payante des employeurs, la recherche de commandites et de Prix, des partenariats sur le long terme et une forme d'accréditation provinciale.

Transférable :

Le Code des entrepreneurs peut être transféré dans d'autres provinces et d'autres industries. Pour ce qui concerne la juridiction provinciale/territoriale, le Code des entrepreneurs a développé un modèle d'accréditation pour s'étendre au-delà de la Colombie-Britannique. Par exemple, le Code des entrepreneurs a un partenariat avec les Associations de la construction des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut qui ont reçu du financement de la part des gouvernements territoriaux pour introduire tous les éléments du Code des entrepreneurs au sein de l'industrie de la construction locale. En ce qui concerne les autres industries, le Code des entrepreneurs a reçu beaucoup d'intérêt de la part de l'industrie minière ainsi que du secteur hôtelier et des forces de police.

Afin qu'un programme comme le Code des entrepreneurs soit répliqué avec succès, il est important d'avoir d'excellentes relations avec d'autres parties prenantes dans l'industrie et d'avoir une bonne réputation de travail collaboratif avec ces parties. Cela permet de rassembler différentes compétences, expériences et capacités afin de développer un programme efficace. Par ailleurs, l'expertise de professionnels des RH est essentielle quand il faut développer un programme visant à changer la culture d'un milieu de travail. Enfin, afin d'être efficace, il est très important de mettre l'accent sur le langage, la communication, l'engagement communautaire et le marketing.

Innovatrice et visionnaire :

L'ACCB a intentionnellement établi des partenariats avec des organisations qui sont déjà impliquées dans les opérations quotidiennes des employeurs du secteur de la construction, particulièrement celles reliées aux questions de santé et de sécurité. En ayant des partenaires qui sont déjà investis dans les résultats en matière de sécurité, l'ACCB a pu bâtir un programme ayant plus de chance de réussir. La raison en est que toutes les parties prenantes croient en la mission du programme et qu'elles peuvent atteindre leurs propres objectifs grâce au programme.

Diffère de façon claire d'autres pratiques similaires :

Une caractéristique unique du Code des entrepreneurs est qu'il est axé sur l'idée de construire une culture en offrant des services aux employeurs, plutôt que de fournir de l'aide selon les cas aux travailleurs. Le programme cherche à changer l'industrie à partir du haut car il reconnaît que les travailleurs n'ont pas souvent assez d'équité sociale dans une compagnie ou en milieu de travail pour apporter du changement.

Fort attrait auprès des clients :

Près de 400 entreprises en Colombie-Britannique ont signé un engagement de changer la culture du milieu de travail. De plus, des centaines de personnes ont participé à des séances de formation et ont téléchargé l'app « Cool or Tool ». En fait, les téléchargements ont été faits non seulement partout au Canada mais aussi dans toute l'Amérique du Nord, en Australie et au Royaume-Uni.

Forte rétention des clients :

Les rétroactions des employeurs et des travailleurs sur le Code des entrepreneurs ont été très positives. En outre, le Code des entrepreneurs a reçu beaucoup de recommandations informelles. Le Code des entrepreneurs connaît également un fort attrait quand le programme offre des occasions spéciales de formation.

Preuves solides de résultats concluants :

À la fin du projet pilote en février 2021, le Code des entrepreneurs comptabilisait : 24 367 visites sur le site Web, 814 téléchargements de l'engagement à signer et 1 172 téléchargements de politiques. Pour la plupart de ces indicateurs, le Code des entrepreneurs a surpassé les cibles établies (111% pour les visites du site, 106% pour les téléchargements d'engagement et 521% pour les téléchargements de politiques). Bien que la cible de 300 signatures d'engagement d'ici la fin du pilote n'ait pas été atteinte, les chiffres les plus récents montrent que près de 400 employeurs ont maintenant signé cette promesse.

En outre, à la fin du pilote, le Code des entrepreneurs avait engagé plus de conseillers que la cible visée et avaient offert plus de formation auprès des employeurs que l'objectif visé. En termes de prix, le Code des entrepreneurs avait distribué 23 Prix à la fin du pilote.

Certains des employeurs qui ont participé dans des entretiens comme informateurs clés à la fin du pilote ont dit que le Code des entrepreneurs avait eu un impact positif sur la culture de leur milieu de travail. Le Code des entrepreneurs a eu un impact positif en favorisant l'émergence d'une culture d'équité ou en renforçant une culture existante d'équité et en initiant des conversations sur des questions d'équité. Les employeurs ont aussi fait remarquer que le Code des entrepreneurs a été bien reçu et qu'il n'avait pas mené à des contrecoups ou des discours/actions négatifs. Ils ont aussi indiqué que les changements dans la culture du milieu de travail aideraient à agrandir le réservoir des travailleurs des métiers spécialisés et à réduire la pénurie de main d'œuvre.

Il faut aussi noter que le pourcentage de femmes dans les métiers spécialisés en Colombie-Britannique a augmenté de 30% entre le début et la fin du pilote. Si cette tendance se maintient, le Code des entrepreneurs pourra atteindre et surpasser son objectif qui est d'atteindre 10% de femmes dans les métiers spécialisés de l'industrie. En outre, avant que le Code des entrepreneurs ne soit lancé, le sondage annuel de l'ACCB auprès de l'industrie montrait qu'environ 64% des employeurs avaient mis en place des politiques sur la diversité dans le secteur de la construction en Colombie-Britannique. Selon le sondage le plus récent, ce pourcentage est maintenant de 84%. Bien qu'un lien causal direct ne puisse être établi entre ces changements et le Code des entrepreneurs, il est tout à fait possible que ce dernier y ait contribué.

MESURE DE RENDEMENT ET STRATÉGIE D'ÉVALUATION

Pendant la phase pilote du projet, l'ACCB a engagé un évaluateur externe. Cet évaluateur a développé un cadre d'évaluation pour orienter les activités d'évaluation et aider à identifier les succès et les défis pendant le pilote. Un autre but du cadre d'évaluation était d'établir une mesure de base qui pourrait être utilisée à long terme, après la fin du pilote.

Ce cadre d'évaluation incluait un sondage auprès des femmes dans les métiers spécialisés et un sondage auprès des employeurs. Ces sondages ont été réalisés deux fois, une fois pendant l'année 1 et une fois pendant l'année 2 du pilote. De plus, durant l'année 2, l'évaluateur externe a mené des entrevues avec des employeurs qui sont des informateurs clés.

Une fois le pilote fini, l'ACCB a intégré de nombreuses questions du sondage de la phase pilote dans le sondage annuel auprès de l'industrie de l'ACCB. De cette façon, l'ACCB a pu continuer à surveiller l'impact du Code des entrepreneurs et des changements dans la culture de l'industrie de la construction de manière générale.

Enfin, depuis la mise en place du Code des entrepreneurs, l'ACCB suit les données quantitatives du site Web tels que le nombre de signatures de promesse et de téléchargements de l'app et des politiques.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Le Code des entrepreneurs : site Web

<https://www.builderscode.ca/>

Liste des signataires

<https://www.builderscode.ca/about/employers/#chats>