leSoleil
AFFAIRES

VOLUME 2 | NUMÉRO 4 | MARS 2024

DE PÈRE EN FILLES
Elles ont repris l'entreprise familiale

PRODUIT D'ICI
La recette bien huilée de Maison Orphée

Marie-Claude Gonthier, copropriétaire et directrice générale de LEQEL

À LIRE
Le mot de notre rédacteur en chef invité, Guy Cormier

ELLES BÂTISSENT LE QUÉBEC

PARTENAIRE PRINCIPAL
CTEQ Centre de transfert d'entreprise du Québec

Vous souhaitez intégrer

des personnes immigrantes dans votre équipe?

Diversité équité et inclusion

Ce guide est pour vous!

Téléchargez le guide gratuitement au

vivreensemble.ville.quebec.qc.ca

ici nous sommes ouverts

En partenariat avec

Québec

Ville de Québec

l'accent d'Amérique

PHOTO DE COUVERTURE : LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

affaires@lesoleil.com

Le Soleil
420, boul. Charest Est
Bureau 310
Québec (Québec)
G1K 8M4

Tél. : 418 686-3233

RÉDACTION

ÉDITEUR
Marc Gendron

RÉDACTEUR EN CHEF
Jean-Michel Genois Gagnon

COORDONNATRICE AUX AFFAIRES
Annie Lafrance

JOURNALISTES
Marie-Soleil Brault
Céline Fabriès
Daniel Germain
Annie Lafrance
Gilbert Leduc
Chloé Pouliot
Paul-Robert Raymond

DIRECTRICE ARTISTIQUE
Pascale Chayer

GRAPHISTES
Pascale Chayer
Sylvain Villeneuve

PHOTOGRAPHES
Caroline Grégoire
Frédéric Matte
Jocelyn Riendeau

PUBLICITÉ

DIRECTRICE DES VENTES
Gisèle Roy

DIRECTEUR DE CONTENU, PROJETS SPÉCIAUX
Yvan Dumont

CONSEILLER (-ÈRE)S PUBLICITAIRES
Jérôme Boudreault
Marlène Lavoie
Karine Pelletier
Gabrielle Picard

CONSEILLER AU CONTENU, PROJETS SPÉCIAUX
Gilles Ouellet

RÉDACTRICES PUBLICITAIRES
Dominique Andrieux
Valérie Lefebvre
Stéphanie Élizabeth LeSieur
Johanne Martin

IMPRESSION

Solisco

SOMMAIRE

À LA UNE

6 à 33
LES CHANTIERS SE FÉMINISENT
Portrait d'un lent changement

LE MOT DE L'INVITÉ
Guy Cormier, rédacteur en chef d'un jour

4

46

60

DANIEL GERMAIN 36
Rififi autour de l'immigration

TESTEZ VOS CONNAISSANCES 46
Exceldor en cinq questions

JEUNE POUSSE 54
Un laser à la fine pointe

NOUS COOPÉRONS 56
Le modèle unique d'Artefactuel

REPRENEURIAT 60
Ça roule chez Fournel Bicycles!

54

MERCI À NOTRE PARTENAIRE PRINCIPAL

CTEQ Centre de transfert d'entreprise du Québec

Un invité de marque

JEAN-MICHEL GENOIS GAGNON
RÉDACTEUR EN CHEF
jgenoisgagnon@lesoleil.com

L'égalité hommes-femmes au travail est encore un combat à mener en 2024, entre autres dans les métiers de la construction et lorsque vient le temps d'atteindre certains postes de direction. C'est pourquoi *Le Soleil* a décidé de consacrer plusieurs pages de ce magazine aux femmes qui bâtissent le Québec d'aujourd'hui et de demain.

Pour l'accompagner à travers la réalisation de cette nouvelle édition, *Le Soleil* a offert la chaise de rédacteur en chef invité au président et chef de la direction du Mouvement Desjardins, Guy Cormier, qui a accepté d'emblée de se prêter au jeu. La coopérative a participé aux démarches pour dénicher ces leaders féminines sur notre territoire.

De celui de Magali Picard, première femme à la tête de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), à celui de Chantal Arguin, présidente d'AG360 arpenteurs-géomètres, plusieurs témoignages de femmes inspirantes sont présentés dans ce premier magazine *Le Soleil Affaires* 2024. Il y aura cinq autres magazines cette année.

On fait aussi le point sur la situation dans le monde de la construction avec la présidente-directrice générale de la Commission de la construction du Québec, Audrey Murray.

Bonne lecture!

«DES LEADERS POSITIFS, ÇA M'INSPIRE»

GUY CORMIER
Rédacteur en chef invité
Président et chef de la direction du Mouvement Desjardins

Le Québec est une terre d'entrepreneurs dont nous pouvons être fiers. Plus de 80 % des entreprises d'ici sont des PME dirigées par des gens d'action qui agissent comme des leaders positifs dans leur milieu. Et ça, c'est quelque chose qui m'inspire!

Les entrepreneurs sont des fonceurs. Ce sont des gens pleins d'audace, de créativité et de ténacité. Pour moi, ils sont des moteurs performants qui font progresser le Québec dans la bonne direction.

En revanche, ces personnes naviguent actuellement dans un contexte économique et social de plus en plus complexe. Je suis donc convaincu que nous devons faire preuve d'encore plus de solidarité et d'engagement envers ces acteurs essentiels à notre développement social et économique.

Alors, quand on m'a demandé d'agir comme rédacteur en chef invité pour cette édition du magazine *Le Soleil Affaires* axée sur l'entrepreneuriat au féminin, j'ai accepté d'emblée. Collaborer avec l'équipe du *Soleil* pour mettre en valeur les entrepreneures et faire rayonner leur leadership, c'est pour moi une manière percutante d'amplifier leur voix et d'inspirer toutes celles qui ont l'ambition de construire un Québec toujours plus prospère.

ÉCRIVEZ-NOUS

Pour réagir à nos reportages ou pour nous soumettre vos commentaires :
affaires@lesoleil.com

Je suis même persuadé que le fait d'avoir plus d'entreprises dirigées par des femmes signifie une société plus forte et engagée ainsi que des communautés et des régions plus en santé.

C'est d'ailleurs fondamental pour moi que les réalisations des entrepreneures soient mises en lumière, puisque ces femmes sont une grande source d'inspiration. Valoriser leurs accomplissements, c'est une manière de célébrer l'apport considérable des Québécoises à l'évolution de notre société.

Rappelons-nous que le Mouvement Desjardins a été cofondé par une femme d'exception, Dorimène Desjardins. C'est donc dans notre ADN de soutenir et de propulser l'ambition féminine! Nous sommes fiers de collaborer avec celles et ceux qui se sont donné comme mission de développer une entreprise, de créer des emplois et de faire évoluer notre société. Aujourd'hui, nous accompagnons un peu plus de 410 000 entreprises afin de bâtir des communautés robustes à la grandeur de la province.

Guy Cormier (à droite) a agi comme rédacteur en chef invité pour ce numéro du *Soleil Affaires*. Tout au long du processus, il a rencontré l'équipe de rédaction, a échangé avec elle et a fait plusieurs propositions.

PHOTO LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

VALORISER LEURS ACCOMPLISSEMENTS, C'EST UNE MANIÈRE DE CÉLÉBRER L'APPORT CONSIDÉRABLE DES QUÉBÉCOISES À L'ÉVOLUTION DE NOTRE SOCIÉTÉ

Personnellement, j'ai eu le privilège de passer une grande partie de ma carrière à travailler avec des gens de la communauté d'affaires. À travers des milliers de rencontres, j'ai compris que le meilleur moyen pour soutenir les femmes qui veulent se lancer en affaires, c'est d'abord et avant tout en leur faisant confiance. C'est aussi en les encourageant, en les soutenant et en célébrant leurs succès, comme nous le faisons dans ce magazine.

En terminant, n'oublions pas que le Québec fait actuellement face à un défi colossal en matière de transfert d'entreprise, alors que des milliers d'entrepreneurs souhaitent passer le flambeau. Pour ne pas perdre cet important capital entrepreneurial qui nous distingue, je crois fermement que les femmes font partie de la solution. Un Québec encore plus entrepreneurial, j'y crois!

Nous avons des atouts indéniables sur lesquels nous devons continuer de miser afin d'inspirer la prochaine génération d'entrepreneures à prendre le relais.

1

1
L'industrie de la construction manque de bras. Il faut valoriser les métiers de formation professionnelle et en faire la promotion, croient plusieurs intervenants.
PHOTO 123RF/HALFPOINT

2
La proportion de femmes est beaucoup plus élevée dans les entreprises de 50 salariés et plus.
PHOTO FOURNIE

UN PEU PLUS DE FEMMES SUR LES CHANTIERS

MARIE-SOLEIL BRAULT
Collaboration spéciale

En 2023, les femmes ont représenté 3,8 % des travailleurs actifs de l'industrie de la construction. Un bond de 0,2 % dans la bonne direction, mais qui reste «encore trop lent», selon la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Le nombre de femmes qui choisissent un métier dans le domaine de la construction poursuit sa montée, bon an mal an. En plus des 7200 travailleuses actives en 2022, 250 femmes se sont jointes aux rangs de l'industrie l'an dernier.

Un chiffre qui peut sembler faible comparativement aux quelque 200 000 hommes sur le terrain, mais qui ne reste pas moins le fruit de plusieurs initiatives au fil des ans, souligne la présidente-directrice générale de la CCQ, Audrey Murray.

En 2015, le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, instauré par la CCQ, fixait une cible pour augmenter le nombre de salariées de 3 %.

La cible étant atteinte depuis 2021, la CCQ se fixe maintenant un nouvel objectif de 4,5 % d'ici décembre 2024.

Faire en deux ans ce qui a demandé plus de cinq ans à être réalisé : cet élan ambitieux est essentiel, croit Mme Murray. «La phrase qui résume

> **«Ça s'améliore, mais c'est trop lent»**
>
> — AUDREY MURRAY, PDG DE LA CCQ

[la situation] pour moi, c'est : ça s'améliore, mais c'est trop lent.»

LES ENTREPRISES LÈVENT LA MAIN

La pdg explique que le premier emploi «est un moment important» pour la rétention des femmes.

Selon les données 2022 de la CCQ, il est plus rare de croiser des femmes dans les petites entreprises. Dans celles ayant cinq salariés et moins, seulement 9,5 % comptent une femme dans leur équipe.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, cette proportion grimpe à 86,1 %.

«Je suis à 16 % d'entreprises qui engagent au moins une femme. Donc, c'est 4300 entreprises sur environ 27 000», observe Mme Murray.

Mais sur les chantiers, «le grand défi reste de s'assurer que le climat de travail est bon. Que les filles ne se font pas écœurer».

LE PLAFOND DE VERRE

Selon certains sondages de la CCQ, l'intimidation et la discrimination sont encore au cœur des raisons pour lesquelles des femmes décident de quitter l'industrie.

«C'est sûr que c'est encore difficile. Mais entre gars, ce n'est pas jojo non plus», nuance Stéphanie Lévesque, porte-parole pour l'Association de la construction du Québec et entrepreneure générale diplômée en ébénisterie. «Il y a des formations pour mitiger ce type de climat. Mais [l'application sur le terrain] dépend de la bonne volonté de l'entrepreneur.»

Les femmes quittent le milieu plus rapidement, et en plus grand nombre que les hommes. Parfois aussi tôt que lors de la formation professionnelle.

«Notre défi, avec les femmes, c'est qu'on les perd davantage que les hommes après un an et après cinq ans», déplore Mme Murray.

Après un an dans l'industrie, le taux d'abandon des femmes s'élève à 21 %, tandis que celui des hommes se situe à 13 %. Après cinq ans, l'écart se creuse en s'élevant à 52 % pour les femmes, comparativement à 32 % pour les hommes, selon les données de la CCQ basées sur les cohortes de 1997 à 2017.

Un constat difficile pour la Commission et les organismes qui essaient tant bien que mal d'attirer la main-d'œuvre issue de ce bassin et de la motiver à rester. «Il faut travailler sans relâche. On ne peut pas se limiter qu'à faire de la promotion», tranche la pdg.

VALORISER LES MÉTIERS

La valorisation et la promotion restent toutefois des outils importants pour «faire connaître les métiers et s'assurer que les femmes comprennent que c'est possible de faire un parcours dans les métiers de la construction», enjoint Mme Murray.

L'industrie de la construction manque de bras. Ce n'est pas un secret. Toutefois, malgré les efforts pour inciter les étudiants, tout comme les adultes, à venir prêter main-forte dans ce secteur, certains métiers restent les parents pauvres de l'industrie. →

2

À l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec, plusieurs programmes ne peuvent pas ouvrir leurs portes faute d'étudiants, rapporte Rémi Veilleux, directeur de l'école.

LES FEMMES QUITTENT LE MILIEU PLUS RAPIDEMENT, ET EN PLUS GRAND NOMBRE QUE LES HOMMES

«[Le programme de] pose de revêtement n'a pas ouvert depuis deux ans. Les métiers de cimentier-applicateur, c'est extrêmement difficile. Électricien de système de sécurité, un domaine où il y a 110 % de placement, nos cohortes sont pratiquement vides.»

Tout comme pour le métier de ferblantier, ajoute M. Veilleux. «Malgré l'offensive [du gouvernement provincial], au diplôme d'études professionnelles [DEP], je n'ai même pas 10 inscriptions, même s'il y a une bourse.»

Le directeur croit que, en plus des métiers de la construction, tous les métiers professionnels sont en manque de valorisation dans les écoles secondaires. «C'est le même message. On est souvent la sortie de secours de l'élève en difficulté.»

Et pourtant, affirme-t-il, plusieurs élèves en formation professionnelle sont passés par les portes collégiales et universitaires avant de se réorienter.

La directrice générale de l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec pour la région de Québec, Martine Savard, a également remarqué un phénomène similaire dans les écoles secondaires.

«On a demandé à des écoles si elles désiraient nous intégrer à leur journée carrière, et j'ai des écoles qui ne m'ont même pas rappelée», déplore-t-elle.

LA MIXITÉ EN CHANTIER

La sous-représentation des femmes dans l'industrie n'est pas à l'avantage de cette dernière. Malgré tout, celle-ci perdure.

«La mixité, tu la ressens dans plein de places. Mais quand tu essaies de la rentrer en construction, pourquoi ça bloque? Si la mixité est bonne partout, pourquoi pas chez nous?», s'exclame Stéphanie Lévesque, forte de plus de 25 ans dans l'industrie et auteure de deux livres sur les rénovations.

Même avec un DEP, la réalité des chantiers peut être surprenante, explique-t-elle. «C'est un deuxième cycle d'apprentissage. Les femmes qui viennent dans la construction et qui n'ont pas les compétences, elles pédalent fort. Car même si tu as des compétences, il faut que tu prouves que tu es plus *hot* que les autres.»

Il faudrait davantage d'intégration et de formation pour s'assurer que tous débutent sur le même pied, formule-t-elle.

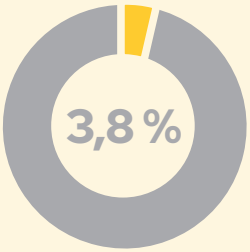
«On est vraiment mûr pour une bonne réflexion sur les réformes de l'éducation. Ça va être un très gros dossier de fond qui va avoir besoin d'être rebrassé pour qu'on se pose des questions collectivement et pour implanter des formations, pour le bien de tous : les entrepreneurs, les travailleurs et l'industrie.»

PHOTO CIMA+

DES CHIFFRES ET DES COMPARATIFS

NOMBRE DE FEMMES ACTIVES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

(SELON LES DONNÉES 2022 ET 2023 DE LA CCQ)

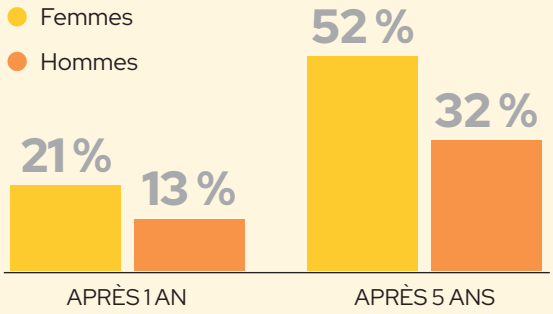


7450
FEMMES ACTIVES EN 2023

Ce nombre représente 3,8 % de l'ensemble de la main-d'œuvre dans l'industrie en 2023.

TAUX D'ABANDON SELON LE GENRE

(COHORTES 1997 À 2017)



TOP 5 DES MÉTIERS (2022)

	Apprentis	Compagnons	Total
FEMME			
Peintre	1239	473	1712
Charpentière-menuisière	1274	149	1423
Manœuvre	–	–	1268
Électricienne	484	143	627
Plâtrière	354	69	423
HOMME			
Charpentier-menuisier	25 214	30 609	55 823
Manœuvre	–	–	23 342
Électricien	6868	14 241	21 109
Tuyauteur	3072	7418	10 490
Opérateur de pelle	1595	7499	9094

SALAIRE MOYEN SELON LE MÉTIER (2022)

	FEMME	HOMME
Peintre	30 980 $	38 432 $
Charpentière-menuisière	24 510 $	44 590 $
Manœuvre	27 537 $	37 145 $
Électricienne	35 535 $	58 630 $
Plâtrière	30 850 $	41 569 $

Prendre en considération que les femmes travaillent 76 % des heures totales des hommes et que ces derniers comptent un plus grand nombre de compagnons, qui ont un salaire plus élevé.

Source : Commission de la construction du Québec

BÂTIR... DE PÈRE EN FILLES!

1

1
Geneviève et Caroline Tardif ont pris les rênes du Groupe SM Tardif en 2018.
PHOTOS LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

2
Marie-Claude Gonthier est copropriétaire et directrice générale de LEQEL.

ANNIE LAFRANCE
alafrance@lesoleil.com

Elles ont souvent été présentées comme «la fille de». Aujourd'hui, ce sont elles qui dirigent l'entreprise familiale.

Geneviève et Caroline Tardif ont grandi dans la construction. Plus précisément dans la fabrication de bâtiments de grande envergure, allant des entrepôts industriels aux dépôts pétroliers, une spécialité qu'a développée le Groupe SM Tardif depuis 45 ans. «L'entreprise, c'est notre vie», résume Geneviève Tardif, qui en a repris la direction en 2018.

Portée par la même passion que son père, elle a occupé une place grandissante au sein de l'entreprise au fil des ans, acquérant du même coup de l'expérience et faisant croître son désir de relève.

«Quand mon père a parlé de repreneuriat, je connaissais l'entreprise dans ses moindres détails. J'étais prête», constate-t-elle aujourd'hui, avec le recul.

Cela lui a permis d'avoir les nerfs assez solides pour gérer la croissance de l'entreprise, dans un marché qui connaît beaucoup de turbulences.

Comptant plus de 230 employés, l'entreprise basée dans le secteur de Lac-Saint-Charles prévoit de dépasser les 105 millions en chiffre d'affaires en 2024 et vise le 120 en 2025.

SUR LE TERRAIN

Grandir dans l'entreprise familiale, c'est aussi ce qu'a vécu Marie-Claude Gonthier, aujourd'hui directrice générale et associée chez LEQEL (Les entreprises québécoises d'excavation ltée).

Cette dernière a passé sa jeunesse entre les câbles électriques et les poteaux. Si bien qu'à 18 ans, elle est devenue monteuse de lignes, l'une des seules à exercer ce métier au Québec à l'époque, se souvient-elle.

«J'étais fascinée par ce métier. J'ai posé ma candidature à l'école de Saint-Henri-de-Lévis [la seule à offrir la formation] et j'ai été retenue. Ça a été le déclic!» raconte celle qui, quelques années plus tard, occupera le poste de contremaître.

Lorsque son père a abordé le sujet de la relève, elle savait qu'elle voulait jouer un rôle, mais pas seule. Elle a donc entamé le processus avec son frère et un employé : tous les trois sont devenus actionnaires. →

2

Mères et entrepreneures

Le plus grand défi pour ces femmes entrepreneures n'a pas été de se tailler une place dans l'industrie. «C'est de trouver l'équilibre entre l'entreprise et la vie de famille», répond Marie-Claude Gonthier, mère de trois enfants. Pour les sœurs Tardif, qui ont aussi trois enfants chacune, «il faut mettre ses limites et savoir décrocher», ce qui n'est pas toujours évident.

«Pendant tout le processus de repreneuriat, j'étais contremaître. J'étais sur les chantiers et je me faisais respecter. Les employés ont vu que j'étais impliquée, tout comme mon frère et notre associé. Ça a rassuré l'équipe.»

UN PROCESSUS ÉMOTIF

C'est aussi la volonté de relever le défi à deux qui a motivé les sœurs Tardif. «J'ai dit oui parce que ma sœur prenait la direction générale», glisse Caroline Tardif, qui a pris pour sa part la direction du Service des ressources humaines. «On était en recrutement constant, on avait besoin de mettre sur pied une équipe RH», poursuit-elle.

Si Caroline et Geneviève Tardif connaissaient bien le domaine et la clientèle, elles ont tout de même dû se familiariser avec le processus de repreneuriat, qui s'est échelonné sur cinq ans. «Sur 10 ans, si on compte la période de réflexion», calculent-elles.

Derrière les colonnes de chiffres et les nombreux documents, il y a surtout des liens affectifs. Le processus peut rapidement devenir émotif. «Reprendre l'entreprise de son père, c'est une pression supplémentaire, mais surtout une grande fierté», résume Geneviève.

En 2000, Sophie Denis a racheté la quincaillerie familiale à Saint-Raymond. PHOTO FOURNIE

> «J'étais la quatrième génération et je sentais que je ne pouvais pas échouer. Tu ne veux pas être celle qui va faire tomber l'entreprise familiale»
>
> — SOPHIE DENIS

LA PRESSION DE LA RÉUSSITE

Cette pression, Sophie Denis l'avait ressentie en 2000 lorsqu'elle a racheté, avec son conjoint, la quincaillerie familiale à Saint-Raymond, dans Portneuf.

La Quincaillerie Jean Denis limitée a été établie en 1928 par l'arrière-grand-père de Sophie, Jean Denis, comme un magasin général.

«J'étais la quatrième génération et je sentais que je ne pouvais pas échouer. Tu ne veux pas être celle qui va faire tomber l'entreprise familiale», confie celle qui prépare déjà le processus de repreneuriat avec la cinquième génération, son fils.

Soutenue par son père et son équipe, elle a néanmoins su relever le défi haut la main. Si bien que sa petite quincaillerie de proximité a reçu le prix Magasin Home Hardware de l'année, en 2022.

«Je crois que ce qui fait la différence, c'est que je ne me suis pas dénaturée. Je suis une gestionnaire, une femme de finances, pas de rénovations», dit-elle.

Coquette et affirmée, voilà comment elle se décrit. «Disons que j'ai un bon caractère et que je porte des talons hauts!»

VENDRE OU ACHETER UNE PME, LE CTEQ EST LÀ !

Obtenez les meilleures chances de succès avec le chef de file du repreneuriat au Québec

CTEQ Centre de transfert d'entreprise du Québec

ELLE ACHÈTE L'ENTREPRISE QUI L'EMPLOIE

ANNIE LAFRANCE

Le jour où elle a été embauchée comme adjointe administrative, il y a sept ans, Marie-Pier Leblanc Picard a lancé en boutade à son patron : «Si tu m'engages, je te rachète!» Elle l'a fait.

«J'étais tellement motivée. J'avais de l'audace, mais aussi le désir de contribuer à l'entreprise», se souvient celle qui est propriétaire depuis deux ans de la division électricité du Groupe Corriveau, à Montmagny.

«J'ai toujours eu la fibre entrepreneuriale, même si ce n'était pas dans ma famille. J'étais une intrapreneure sans le savoir», raconte-t-elle.

Marie-Pier Leblanc Picard est propriétaire de la division électrique du Groupe Corriveau. PHOTO FOURNIE

Or, il y avait un bémol. «Je ne connaissais rien à l'électricité!» rigole-t-elle. Motivée par cette ambition, elle a donc fait ses preuves au sein de l'entreprise, a cumulé différents postes, tout en suivant les formations qui lui permettraient de gravir les échelons. «Aujourd'hui, j'ai mes cartes et l'électricité, je connais ça», répond fièrement l'entrepreneure de 31 ans.

Avec son parcours atypique, Marie-Pier Leblanc Picard inspire d'autres jeunes femmes à relever des défis dans des secteurs traditionnellement masculins. «J'ai encore le syndrome de l'imposteur, mais il tend à disparaître tranquillement», admet-elle.

«J'ai toujours été respectée par mes employés et les clients. La pression, elle ne vient pas du milieu. Elle vient de moi», renchérit-elle.

Si sa détermination a fait la différence dans son parcours, elle croit aussi qu'elle a rencontré «les bonnes personnes au bon moment». «Mon patron a été en quelque sorte un mentor et, encore aujourd'hui, son aide est importante. On travaille en équipe.»

La route se poursuit pour l'entrepreneure du Groupe Corriveau, qui pourrait prochainement acquérir d'autres divisions de l'entreprise. «L'entreprise va bien et moi aussi. Pourquoi pas!»

Service-conseil /
Occasions d'affaires /
Réseau d'affaires /
Formations et événements /

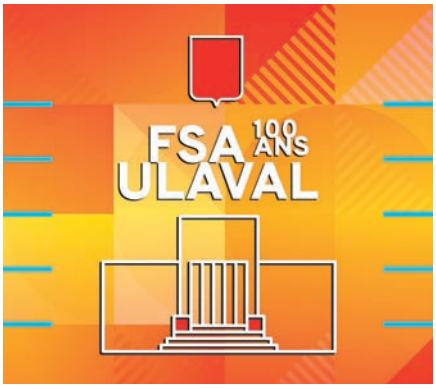
ctequebec.com

1 844 200-2837

100 ANS

Un jalon historique pour FSA ULaval

Si la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval (FSA ULaval) peut aujourd'hui se vanter de faire partie des meilleures écoles de gestion au monde, c'est grâce à la vision de gens qui ont cru qu'elle avait tout pour se mesurer aux plus importants établissements universitaires. L'un des premiers a été son fondateur, le frère Palasis, dont l'héritage sera célébré tout au long de 2024, lors des festivités du 100e anniversaire de FSA ULaval.



UNE HISTOIRE D'AUDACE, DEPUIS 1924

C'est en septembre 1924 que le frère Palasis et les Frères des écoles chrétiennes fondent l'École supérieure de commerce de Québec. À ce moment, seulement trois étudiants entreprennent le *Cours supérieur de commerce*, sur la rue Cook, dans le Vieux-Québec. En 1952, l'école déménage sur le campus de l'Université Laval et, en 1967, elle prend le nom de Faculté des sciences de l'administration.

Depuis sa fondation, la Faculté a été le foyer d'innombrables esprits audacieux et visionnaires qui ont façonné les milieux des affaires et de la recherche. FSA ULaval fait sa marque au quotidien dans le monde des affaires, de la politique, de l'entrepreneuriat, de la santé, des médias, des causes humanitaires, ici et ailleurs. On n'a qu'à penser à Marie-Huguette Cormier, Christian Dubé, Jacques Topping, Claude Lessard, Jennie Carignan ou Vincent Thériault, qui ont contribué, à leur manière, à l'essor de leur milieu.

Aujourd'hui, la Faculté compte sur un réseau de plus de 52 000 diplômés aux quatre coins de la planète. Proche collaboratrice de la communauté d'affaires, elle joue un rôle primordial dans la transmission de savoir et forme des experts compétents pour de nombreuses entreprises.

Pour le doyen Frank Pons, lui-même diplômé de la Faculté, ce genre de relations gagnant-gagnant avec la communauté reflète parfaitement la vision de l'établissement : « Le monde des affaires évolue constamment, et avec la collaboration de la communauté d'affaires de Québec, notre grande école de gestion est appelée à jouer un rôle crucial dans la préparation des futurs leaders face aux défis complexes qui attendent notre société. La société a besoin de leaders avec un savoir-faire distinctif, mais surtout avec un grand savoir-être. Il nous faut des gestionnaires et des entrepreneurs qui osent et qui, surtout, sont des citoyens engagés, responsables et qui exercent une influence positive sur toute la société ».

> **Le monde des affaires évolue constamment, et avec la collaboration de la communauté d'affaires de Québec, notre grande école de gestion est appelée à jouer un rôle crucial dans la préparation des futurs leaders face aux défis complexes qui attendent notre société.**
>
> Frank Pons, doyen de FSA Laval

L'ENGAGEMENT, AU CŒUR DE FSA ULAVAL

Depuis ses débuts, FSA ULaval s'implique dans son milieu. Ces dernières années, plusieurs de ses professeurs ont créé des programmes novateurs répondant aux besoins de la société, par exemple le baccalauréat en finance quantitative, le programme en gestion d'organismes communautaires, ou encore des programmes en intelligence artificielle.

Dans la foulée de cette longue tradition d'engagement, FSA ULaval lance cette année le Fonds du 100e, au bénéfice d'étudiants qui vivent une situation financière précaire et d'étudiants qui souhaitent réaliser une session d'études à l'étranger. La Faculté souhaite ainsi recueillir 100 000 $ pour sa communauté étudiante et sollicitera au cours des prochains mois tout son réseau.

100 ANS, ÇA SE FÊTE TOUTE L'ANNÉE !

En 2024, FSA ULaval rayonnera à travers des événements et des collaborations sous le thème « Notre monde est affaires ». En plus d'être l'occasion de regarder en arrière avec gratitude et fierté, ce sera aussi un moment parfait pour regarder vers l'avenir avec ambition et détermination.

Les festivités ont été lancées officiellement le 25 janvier dernier avec une conférence symphonique qui accueillait le maire de Québec, Bruno Marchand, ainsi que le ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale, Jonatan Julien.

Plusieurs autres activités sont prévues pour réunir les diplômés, les partenaires et la communauté d'affaires. Parmi elles, le **Bain de neige** sera certainement une des plus ludiques avec la présence de Bonhomme Carnaval. FSA ULaval organise aussi une **collecte de sang spéciale** et invite toute la communauté facultaire à donner sur le campus ou dans un centre de dons… même à l'international ! L'objectif audacieux est d'atteindre 100 dons : une façon symbolique de célébrer le centenaire en faisant une réelle différence dans la vie de milliers de personnes.

L'automne se déroulera sous le signe de **retrouvailles** qui réuniront les anciens de toutes les promotions ainsi que leurs familles lors d'un match de football du Rouge et Or. Puis, les célébrations du 100e se termineront par la **Cérémonie des prix Hermès**, où seront réunis les acteurs de la région et les diplômés d'exception de la Faculté. Plusieurs prix y seront décernés, entre autres, un grand prix spécial 100 ans.

À tous les gens d'affaires, partenaires, anciens de la Faculté, l'invitation est donc lancée : joignez-vous aux célébrations et revenez faire un tour sur le campus de l'Université Laval au cours de 2024 !

Pour tous les détails, rendez-vous à **www.fsa.ulaval.ca/100ans**.

UNIVERSITÉ LAVAL | Faculté des sciences de l'administration

ELLES ONT FAIT LE SAUT EN CONSTRUCTION

CHLOÉ POULIOT
cpouliot@lesoleil.com

Les pionnières dans l'industrie de la construction s'entendent sur une chose : il faut se faire une carapace. Malgré les commentaires déplacés que reçoivent ces femmes de métier, elles invitent les prochaines à agripper la cloueuse ou le pinceau pour les rejoindre sur les chantiers.

Brigitte Boivin Ganhadeiro

PEINTRE EN BÂTIMENT DEPUIS SIX ANS

Après plusieurs heures devant l'ordinateur en tant que designer d'intérieur, Brigitte sentait une fatigue mentale s'installer. Elle ne pouvait plus tenir en place, d'où son désir d'aller dans le feu de l'action.

«Si je choisissais un métier, c'était pour être capable de le faire à 100 %. À mes yeux, je n'aurais pas été capable de faire la même *job* qu'un charpentier-menuisier. [...] C'est pour ça que je me suis tournée vers la peinture.»

Et elle y a trouvé une deuxième maison. «Avec les plus jeunes, je me sens tout le temps à ma place. Mais les plus vieux, c'est écrit dans leur front qu'ils te sous-estiment un peu.»

Si Brigitte n'est pas du genre à se battre pour faire sa place ni à se faire marcher sur les pieds, elle laisse filer cette première impression. «Ils vont voir mon travail à la fin. Ma *job* va parler d'elle-même.»

PHOTO FOURNIE

Shirley Fortin

SOUDEUSE DEPUIS 30 ANS

En 1994, Shirley a entendu à la radio une petite annonce du Groupe Canam. On cherchait des femmes pour devenir soudeuses.

Alors que son deuxième fils venait d'atteindre les trois mois, elle a décidé de quitter la restauration pour se diriger vers la construction. «Je voulais impressionner certaines personnes qui disaient qu'on n'était pas capable de le faire», affirme celle qui avait alors 21 ans.

Des cohortes de travailleuses tous âges confondus ont pris le chemin vers l'usine.

Les premiers mois n'ont pas été de tout repos, alors qu'il s'est installé une petite rivalité. «On n'était pas nombreuses et on voulait toutes faire notre place. Il fallait la faire. Il fallait se prouver.»

PHOTO LE SOLEIL, FRÉDÉRIC MATTE

PHOTO CSDCONSTRUCTION

Cindy Garneau

CALORIFUGEUSE
DEPUIS SEPT ANS

Il faut du courage, admet Cindy d'entrée de jeu. «Tu arrives sur un chantier et tu es la seule fille. Tout le monde te regarde, te scrute, s'assure que tu es capable de faire la *job*. Tu es jugée deux fois plus sévèrement. Ce n'est pas tout le monde qui est capable de gérer cette pression-là.»

Celle qui est tombée en amour avec le domaine veut toutefois convaincre d'autres femmes de faire le saut. «C'est un peu notre rôle de motiver d'autres femmes. J'ai fait entrer trois filles depuis que j'ai commencé, moi-même, en construction», indique-t-elle.

Elle se souviendra toujours d'être arrivée sur un chantier où il y avait trois charpentières-menuisières et une électricienne à l'œuvre, lui confirmant que le portrait se transforme, petit à petit.

Joannie Robitaille

PEINTRE EN BÂTIMENT
À NOUVEAU DEPUIS SEPT ANS

Une fois son cours terminé, Joannie a décroché un emploi pour «peinturer des dix-roues, des *loaders*, des saleuses, des bétonnières», énumère-t-elle. Mais pas pour longtemps. La faillite personnelle de son employeur l'a ramenée à la case départ.

Et sa recherche d'emploi n'a pas donné les résultats escomptés. «Il y a 20 ans, les entrepreneurs étaient tellement sexistes qu'ils ne voulaient pas d'une femme qui peinturait des camions.»

Après avoir quitté le métier pendant une dizaine d'années, Joannie a décidé de reprendre son rouleau.

En tant que mère monoparentale, faire ses heures pour passer d'apprentie à compagnon lui a demandé plus d'efforts. «J'arrivais plus tard au chantier, car je devais aller porter mon fils à l'école.»

Elle ne regrette pas son choix. «Le jour où mon *boss* m'a appris que j'avais passé mon examen, j'étais tellement heureuse que je me suis mise à pleurer», lance celle qui approche les 40 ans.

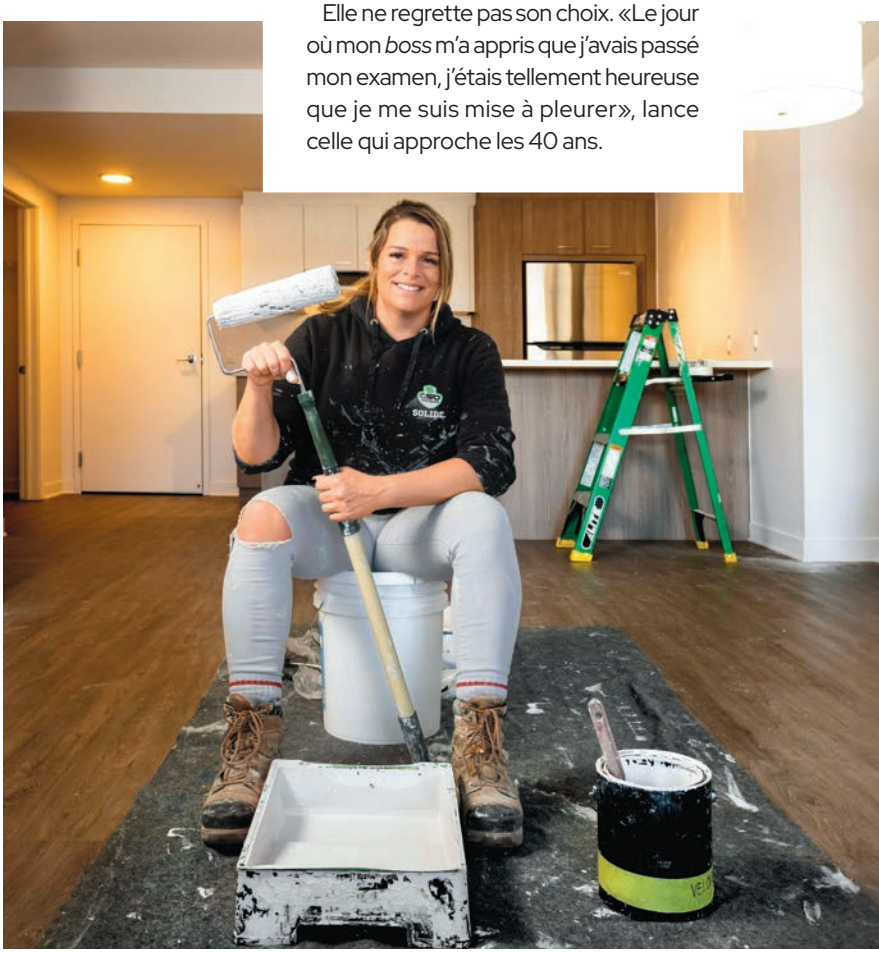


PHOTO LE SOLEIL, JOCELYN RIENDEAU

LES INGÉNIEURES PRENNENT AUSSI LEUR PLACE

1

1
Marie-Ève Dorion, ingénieure en structure depuis 13 ans chez Groupe Canam
PHOTO LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

2
Isabelle Cyr, ingénieure civile depuis 12 ans chez Pomerleau
PHOTO FOURNIE

CHLOÉ POULIOT
cpouliot@lesoleil.com

Lorsque Marie-Ève Dorion s'est lancée en génie civil, l'idée qu'elle serait minoritaire au sein de sa profession ne lui a pas traversé l'esprit. «Je ne me suis jamais dit que j'entrais dans un milieu d'hommes. J'ai suivi ce que j'avais envie de faire.»

Aujourd'hui gestionnaire et superviseure de projets d'ingénierie chez Groupe Canam, elle suit les traces d'une inspiration, sa collègue Manon Gauthier.

«Quand j'étais en conception à Boucherville, je la regardais aller. À un moment donné, je m'étais dit que c'était sa *job* que je voulais plus tard.»

Un lien fort tend à unir les travailleuses, alors qu'elles doivent surmonter des difficultés pour faire leur place. «On s'aide. Manon m'épaule et me fait grandir dans l'entreprise», admet Marie-Ève, reconnaissante.

UNE AIDE PRÉCIEUSE

Le plus grand défi pour les femmes dans l'industrie de la construction reste la conciliation travail-famille, croit fermement Isabelle Cyr, gérante de projet principale chez Pomerleau.

«J'ai eu la chance d'avoir ma mère qui m'a aidée. C'est pour ça que j'ai pu partir sur des chantiers et m'absenter des soirées», affirme-t-elle, en saluant aussi la bienveillance de son conjoint.

À ses débuts, l'ingénieure civile devait se déplacer continuellement dans des parcs éoliens de la filière Borea Construction. «Quand tu gères un projet, tu veux être sur le terrain pour ressentir et pour voir ce qui se passe au jour le jour.»

Celle qui a été à la tête de la phase III de la promenade Samuel-De Champlain ne perd pas son envie d'aller voir le feu qui scintille dans les yeux des apprentis sur les chantiers.

Cela lui donne espoir en l'avenir.

2

CONSEIL QUÉBÉCOIS DE LA COOPÉRATION ET DE LA MUTUALITÉ (CQCM)

Le modèle coopératif : la solution entrepreneuriale durable de demain

Le monde des affaires vit actuellement une période de grande transformation avec l'arrivée de la nouvelle génération de leaders. Les mentalités changent. La priorité ne rime plus avec la maximisation du profit à tout prix, mais avec la recherche de sens. Entreprendre collectivement pourrait bien devenir la voie de l'avenir.

De grands enjeux comme les changements climatiques, la crise du logement, l'intégration des personnes immigrantes, la qualité des services de santé en régions éloignées et le soutien à nos aînés nécessitent de changer nos façons de faire.

« Pour faire face aux défis actuels, les coopératives et mutuelles représentent le véhicule juridique tout indiqué. Le modèle mise notamment sur la démocratie, l'engagement collectif, la solidarité, la gestion horizontale, l'égalité, l'équité et la diversité », mentionne Marie-Josée Paquette, directrice générale du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM), lequel a pour mission de participer au développement social et économique du Québec en favorisant le plein épanouissement du mouvement coopératif et mutualiste québécois.

> **« La coopération offre de multiples possibilités comme mutualiser des besoins et des services, et ce, même pour les PME. Elle permet aussi de se donner une force collective de mise en marché. »**
>
> Marie-Josée Paquette, directrice générale du Conseil québécois de la coopération et de la mutualité.

L'EFFET COOP

Le mouvement coopératif et mutualiste possède toutes les clés pour changer les paradigmes. Il entraîne dans son sillon l'innovation, le bien-être de notre société et l'économie locale favorisant le développement de nos collectivités.

« La capacité des gouvernements aura des limites, la capacité du secteur privé aussi. C'est là où les coopératives et les mutuelles ont un rôle intéressant à jouer. Si nous voulons diminuer l'écart de richesse, maintenir nos services en place, gagner en autonomie, demeurer compétitifs et capitaliser sur notre expertise, il faut davantage s'unir et collaborer ensemble notamment en propulsant le modèle d'affaires coopératif. La coopération offre de multiples possibilités comme mutualiser des besoins et des services, et ce, même pour les PME. Elle permet aussi de se donner une force collective de mise en marché. C'est en créant des partenariats que nous dessinerons de nouvelles possibilités pour le Québec », soutient Mme Paquette.

Plus de 25 000 PME québécoises n'auront pas de repreneurs dans les prochaines années. Les coopératives de travailleurs permettent par exemple de maintenir les services en plus de conserver le savoir-faire et la propriété au Québec.

Les membres des coopératives et des mutuelles bénéficient toutes d'un droit de vote. Aucun autre modèle ne permet autant de s'engager démocratiquement dans une organisation.

FAIRE CONNAÎTRE LE MOUVEMENT

Bien que le Québec compte près de 3000 coopératives et mutuelles dans plusieurs domaines d'activités, le modèle coopératif demeure encore méconnu. Pourtant, les coopératives sont deux fois plus nombreuses, comparativement aux entreprises privées, à passer le cap des 10 ans.

MARIE-JOSÉE PAQUETTE, DIRECTRICE GÉNÉRALE DU CONSEIL QUÉBÉCOIS DE LA COOPÉRATION ET DE LA MUTUALITÉ.

« Si le modèle était plus largement diffusé sur les bancs d'école, l'effet en serait décuplé. C'est pourquoi il faut continuer de se mobiliser et de le faire connaître à toutes les générations », conclut la directrice générale du CQCM.

Rédaction : Stéphanie-Élizabeth Le Sieur

Conseil québécois de la **coopération** et de la **mutualité**

FAIRE SA PLACE... JUSQU'AU SOMMET

1

Chantal Arguin, présidente d'AG360 arpenteurs-géomètres

PHOTO LE SOLEIL, FRÉDÉRIC MATTE

2

Mélissa Martinova, directrice générale de Toiture Québec

PHOTO LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

«Quand je suis devenue arpenteuse-géomètre, un monsieur a refusé de me serrer la main. À ses yeux, je n'étais pas à ma place»

— CHANTAL ARGUIN

CÉLINE FABRIÈS
cfabries@lesoleil.com

Elles ont gravi les échelons et sont maintenant des têtes dirigeantes de leur entreprise, parfois grâce à des hommes qui leur ont fait confiance. D'autres ont décidé de se lancer en affaires pour prouver qu'elles avaient leur place dans le secteur de la construction.

Chantal Arguin, Suzanne Demeules, Mélissa Martinova et Marie-Pier Nolin ont choisi un métier ou un secteur majoritairement dominé par les hommes. Si elles sont aujourd'hui reconnues dans leur milieu, le chemin pour y arriver a comporté quelques virages qu'il a fallu bien négocier.

«Quand je suis devenue arpenteuse-géomètre, un monsieur a refusé de me serrer la main. À ses yeux, je n'étais pas à ma place», raconte Chantal Arguin.

Celle qui a été la première présidente de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec dirige aujourd'hui la plus grande firme du Québec, AG360 arpenteurs-géomètres. Elle préside également Groupe Trifide, une filiale d'AG360.

Lorsqu'elle a rejoint Toiture Québec, Mélissa Martinova n'avait pas une grande connaissance de ce milieu. Si les deux fondateurs, Jimmy Landry et Nicolas Abbatiello, la voulaient dans l'équipe et lui faisaient entièrement confiance, elle a dû démontrer aux employés et aux partenaires de l'entreprise qu'elle avait les compétences pour gérer les dossiers.

«Les hommes dans ce secteur ne passent pas par quatre chemins pour véhiculer leurs messages», mentionne la directrice générale de Toiture Québec. →

UN CARACTÈRE FORT

La directrice générale de Toiture Québec le concède, pour faire sa place comme femme dans le secteur de la construction, un caractère fort est nécessaire.

«On se fait *challenger*. J'en ai eu des questions pièges pour savoir si je connaissais vraiment le domaine», affirme-t-elle.

«Les femmes ne doivent pas avoir peur des opportunités», confirme pour sa part Suzanne Demeules, première vice-présidente, Transports, chez CIMA+.

Elle a toujours eu la volonté de prendre sa place et de faire une différence. «Le jour de mon entretien d'embauche, j'étais accompagnée de mon bébé, se souvient-elle.

1
Suzanne Demeules, première vice-présidente, Transports, chez CIMA+
PHOTO FOURNIE

2
Marie-Pier Nolin, directrice de projet chez Groupe Sani-Tech
PHOTO LE SOLEIL, FRÉDÉRIC MATTE

Ensuite, j'ai gravi les échelons. Les hommes se sont aperçus que nous sommes complémentaires. J'apporte souvent une perspective différente de la leur. Cela nous permet de créer des projets mieux conçus et qui répondent aux besoins de l'ensemble des personnes.»

CHANGEMENT DE MENTALITÉ

De son côté, Marie-Pier Nolin ne pensait pas travailler encore dans le secteur de la construction 15 ans après son embauche chez Sani-Tech.

«Il y a 15 ans, l'industrie se comportait d'une manière un peu archaïque. J'ai vu des progrès grâce, notamment, à des associations. De plus en plus de femmes travaillent dans le domaine et obtiennent des postes de direction, que ce soit du côté administratif ou comme chargées de projet», constate celle qui est aujourd'hui directrice de projet.

Mais il reste encore des progrès à réaliser, admet-elle. «La nouvelle génération est plus ouverte. On tolère de moins en moins les propos discriminatoires. La journée où on va considérer la personne pour ses compétences, et non par rapport à son sexe, je pense qu'il y aura eu une grande avancée.»

Pour Mélissa Martinova, le changement du visage du secteur de la construction passera également par le transfert de connaissances des hommes auprès des femmes.

«Lorsque j'ai commencé, des hommes m'ont aidée à comprendre le jargon technique. Ils ont compris la place de la femme dans la construction. Aujourd'hui, on a tous une responsabilité sociale de mettre en place des programmes pour promouvoir la place de la femme.»

ATTIRER LES FILLES

Présidente de l'Association des firmes de génie-conseil du Québec, Suzanne Desmeules a pour objectif de compter 30 % de femmes parmi les membres de l'association en 2030.

«On voit de plus en plus de modèles féminins dans les postes de direction, mais on doit promouvoir auprès des jeunes filles que le secteur n'est pas réservé aux hommes», souligne Suzanne Demeules.

LE CHANGEMENT DU VISAGE DE LA CONSTRUCTION PASSERA NOTAMMENT PAR LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES DES HOMMES AUPRÈS DES FEMMES

«Il est nécessaire d'exposer les filles aux métiers scientifiques comme celui d'ingénieur en proposant des stages et des journées carrières dans le domaine», ajoute-t-elle.

«Le métier est attractif. Les femmes peuvent se réaliser pleinement et monter rapidement les échelons», fait valoir Mélissa Martinova.

À condition de les retenir dans ces emplois. Encore aujourd'hui, plusieurs abandonnent à cause de commentaires sexistes ou d'une mauvaise relation avec des membres masculins d'une équipe.

«Nous avons tous une responsabilité sociale pour promouvoir les femmes et les aider dans le développement de leur carrière», plaide Mme Demeules. Encore plus dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

«Comme femme, femme autochtone, je ne réalisais pas que ça avait un impact. Pour moi, c'était plus mon parcours, mes valeurs syndicales, l'éthique de travail. Pour moi, c'est ce qui était prédominant»

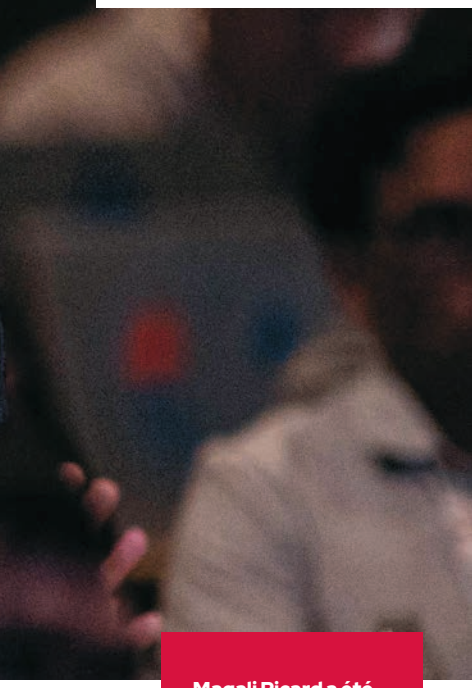
— MAGALI PICARD

PAUL-ROBERT RAYMOND
praymond@lesoleil.com

On l'a vue récemment au premier plan lors des négociations du Front commun des employés de la fonction publique. Élue présidente de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) en 2023, Magali Picard est une femme de premières.

MAGALI PICARD

UNE FEMME DE PREMIÈRES



Magali Picard a été élue à la présidence de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) en janvier 2023.
PHOTO NORMAND BLOUIN

Première femme à la tête du syndicat qui représente près de la moitié des travailleurs de la construction, elle est aussi la première personne issue d'une communauté autochtone à relever le défi. Celle qui a commencé à travailler en 1989, à 19 ans, au ministère des Anciens Combattants, ne s'en formalise pas.

«Vous savez, c'est drôle… Quand c'est nous qui sommes visés par ces premières-là, on ne les réalise pas. On fait ce travail-là soit parce qu'on y croit, soit parce qu'on a des aptitudes, j'ose espérer», répond la femme originaire de Wendake.

Après une incursion de quelques années dans le secteur privé, elle revient dans la fonction publique en 1995, dans le même ministère. Elle est élue en 1999 dans sa première fonction syndicale en tant que présidente de sa section locale.

«J'étais alors cheffe des services administratifs pour le Ministère. C'était un poste de gestion de premier niveau et syndiqué. C'est pour ça que je pouvais en même temps occuper des fonctions syndicales», explique-t-elle.

En 2005, elle quitte le Ministère pour travailler au syndicat. Elle devient vice-présidente nationale du Syndicat des employés des Anciens Combattants, qui fait partie de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC).

«Je représentais environ 40 000 travailleuses et travailleurs à ce moment-là. À temps complet, bien sûr!» Jusqu'en 2018, quand elle a été élue vice-présidente nationale du syndicat de l'AFPC.

«Je me suis établie à Ottawa jusqu'en 2020. Et là, je croyais prendre ma retraite. Et je suis revenue, lorsque Daniel [Boyer] a annoncé qu'il ne se représenterait pas à la présidence de la FTQ. Il prenait sa retraite, raconte Mme Picard. J'ai été approchée par d'anciens collègues avec qui j'avais travaillé jusqu'en 2018 au Québec pour me faire dire : "On sait que tu veux prendre ta retraite, mais nous, on aimerait ça que tu reviennes…"»

Elle estime avoir la reconnaissance de ses pairs. «Comme femme, femme autochtone, je ne réalisais pas que ça avait un impact. Pour moi, c'était plus mon parcours, mes valeurs syndicales, l'éthique de travail. Pour moi, c'est ce qui était prédominant, ajoute la cheffe syndicale. Et là, c'est probablement par naïveté, j'ai été très étonnée de la réaction au début, en me disant que j'étais la première femme à occuper ce poste. Oui, je le savais et je le réalisais. Bien entendu, je me disais qu'il était à peu près temps, car la FTQ existe depuis 1956.» →

CINQ QUESTIONS À MAGALI PICARD

PAUL-ROBERT RAYMOND

Q Avez-vous eu des difficultés en raison du milieu, qui est majoritairement masculin?

R Je risque de vous surprendre. [...] La réponse est non. J'ai eu la chance d'être dans des milieux très progressistes, où je vous dirais même que c'est souvent plus difficile entre femmes que de travailler avec des hommes... Pourquoi? Je vous le dis et ce n'est pas pour critiquer mes collègues féminines, bien au contraire. Vous savez, les femmes, on s'est tellement fait dire qu'il fallait être de bonnes mères et qu'il fallait avoir des enfants dans la plus pure tradition judéo-chrétienne. La carrière, ce n'était pas important...

Q Globalement, au Québec, 3,65 % des travailleuses de la construction étaient des femmes en 2022. Est-ce qu'il y en a plus à la FTQ?

R Au Québec, il n'y a pas eu d'évolution constante depuis 20 ans. À la FTQ, ce sont les mêmes chiffres que dans tout le Québec. Je vous dirais que le gouvernement a fait un gros *show* de boucane. Parce que vous me connaissez, je dis les choses telles que je les vois. En disant qu'on cesse le placement syndical et que là, on va s'occuper de ça et on va s'assurer qu'il y en ait toujours cinq sur les listes qu'on envoie à nos entreprises pour qu'elles soient choisies. Ce sont de belles mesures en apparence. Mais quand il n'y a pas de suivi ni de reddition de comptes, l'entreprise, elle, engage les cinq premières références de femmes. Et après ça, elle prend 200 hommes...

Q Est-ce qu'il manque de femmes pour occuper des emplois dans la construction?

R Il ne manque pas de femmes. Il manque des offres d'emplois. C'est ça qui est choquant!

Q C'est ce qui expliquerait le taux d'abandon chez les femmes, qui est à 21 %, alors qu'il n'est qu'à 13 % chez les hommes?

R Souvent, ils [les entrepreneurs] vont les embaucher parce qu'ils se sentent obligés pour l'apparence. Ils se disent : «Moi, j'ai fait ma part et j'en ai embauché.» Mais sans encadrement ni outil pour faire en sorte qu'il y aurait des comportements — ça vient de nos membres aussi — complètement irrespectueux qui seraient sanctionnés. Il n'y a pas de reddition de comptes. [...] Je parlais avec les gens de la construction, et on a souvent parlé du défi des toilettes. Est-ce qu'on a des endroits sur les chantiers où les filles peuvent aller? Elles ne peuvent pas aller tout simplement à côté d'un arbre. La réponse qu'on a eue est : «Oui, ça devrait...» Mais dans les faits, non. Ce n'est pas corrigé.

Q Est-ce que les entreprises engagent des femmes pour respecter les quotas, mais que ces femmes sont ensuite reléguées à des tâches qui ne correspondent pas à leurs compétences?

Magali Picard prend la parole sur plusieurs sujets, dont la représentation des femmes et les conditions de travail en construction.
PHOTO GABRIEL FOURNIER

Ce que je peux vous dire, c'est que même en ce qui concerne la réputation et la crédibilité des femmes dans le milieu de la construction, ça, c'est extrêmement difficile.

Lorsqu'une *gang* de gars voient arriver une femme et qu'ils disent «J'espère que ce n'est pas elle qui va faire cette tâche-là...», ce n'est pas tant au chapitre des compétences. Parce que si elles ont réussi leur formation, c'est qu'elles ont tout ce qu'il faut pour faire ces travaux-là. Ce n'est pas là que se trouve l'enjeu. C'est vraiment du côté des conditions de travail en ce qui concerne le harcèlement. C'est là qu'il reste encore un gros travail à faire.

Une représentation au sein de cinq syndicats

Le secteur de la construction au Québec engage moins de 4 % de femmes dans sa force de travail.

Outre la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction), qui représente près de la moitié des travailleurs (43 %), les employés et employées du secteur de la construction sont représentés par quatre autres centrales syndicales.

Dans l'ordre suivent le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International (International), qui compte 23,2 % de la force ouvrière; le Syndicat québécois de la construction (SQC), 19 %; et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), 8,7 %. La Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction) ferme la marche, avec 6,1 %.

LES REMARQUABLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Lumière sur des personnalités aux parcours uniques

Leurs parcours sont admirables, de par l'étendue de leurs connaissances, leur expérience ainsi que leur engagement dans la communauté, ils contribuent, de façon remarquable, à édifier le monde de demain. Ils brillent et se démarquent dans leur domaine, conjuguant passion et érudition. L'unicité de leur parcours en fait des modèles inspirants pour les générations à venir. Chaque année, l'Université Laval honore l'excellence de celles et ceux qui l'ont fréquentée dans le cadre de la reconnaissance Les Remarquables.

Quatre lauréates et lauréats du prix Jeune diplômé, dédié aux individus de 40 ans et moins, ainsi que six autres, pour le prix Grand diplômé, décerné aux personnes de 41 ans et plus, sont alors récompensés.

Exemples probants de la diversité des talents provenant de l'Université Laval, les dix « Remarquables » ont des profils variés et sont issus de différentes facultés de l'Université Laval : droit, foresterie, géographie et géomatique, lettres et sciences humaines, science de l'administration, sciences et génie, sciences sociales de même que théologie et sciences religieuses. Les deux jurys, composés de sept personnes diplômées, sont par ailleurs amenés à changer chaque année pour une plus grande représentativité.

En plus de mener des carrières illustres et d'être de véritables sommités dans leur domaine respectif, les « Remarquables » sont souvent engagés au sein de causes qui leur sont chères, tant comme administrateur, ambassadeur que porte-parole. Certains agissent même à titre de conférencier ou de formateur, partageant l'étendue de leur savoir ainsi que leur expertise.

PRIX GRAND DIPLÔMÉ

Instauré en 1952, le prix Grand diplômé récompense les diplômées et diplômés qui, par leur parcours professionnel et leur contribution à la société, honorent l'institution et leur domaine d'expertise. Parmi les personnalités les plus éminentes, on retrouve des figures telles que Sophie Brochu, l'honorable Brian Mulroney, Manon Brouillette, Jean-François Lépine, Pauline Marois et Yvon Charest.

PRIX JEUNE DIPLÔMÉ

Instauré en 1987, le prix Jeune diplômé révèle le mérite exceptionnel des diplômées et diplômés dont le début de carrière connaît un envol remarquable. Parmi les lauréates et lauréats du prix Jeune diplômé, apparaissent des personnalités telles que Léa Clermont-Dion, Marie-Maude Denis, Stéphanie Harvey et Luc Langevin.

Le prix Grand diplômé a été remis pour la première fois en 1952, appelé alors la médaille Gloire de l'Escolle. Parmi les personnes d'influence ayant reçu cette mention symbolique d'action et d'honneur, on retrouve Jean Lesage et Brian Mulroney.

PRIX JEUNE DIPLÔMÉ

ALEX HARVEY | Faculté de droit
Avocat, *BCF Avocats d'affaires*
Engagé, talentueux et dévoué, Alex Harvey connaît une carrière prometteuse comme avocat en droits des affaires. Triple champion du monde et olympien en ski de fond, il incarne la discipline et la persévérance et met tout en œuvre pour placer les intérêts de ses clients à l'avant-plan. Reconnu pour son leadership, il est fréquemment sollicité à titre de formateur ou de conférencier, notamment auprès d'athlètes et de fédérations sportives. Outre ses médailles obtenues sur la scène internationale et les diverses reconnaissances liées à son sport, Alex a été décoré de la Croix du service méritoire, haute distinction civile remise par la gouverneure générale du Canada. Son engagement au sein de la communauté se traduit par plusieurs implications, notamment comme porte-parole pour l'organisme Le Diplôme avant la médaille.

ANGELIC VENDETTE | Faculté des sciences de l'administration
PDG et fondatrice de Ave Advisory

Nommée parmi les *Most Entrepreneurial CMO* de Forbes en 2022, et les *Creative 100* (2023) par Adweek, Angelic Vendette a développé une expertise reconnue en marketing et en innovation dans le milieu de la mode et du commerce de détail. Elle a par ailleurs occupé des postes décisionnels en marketing en plus de mener des campagnes primées pour des compagnies au rayonnement international comme Holt Renfrew, Sephora, Dolby Laboratories et Stitch Fix. Les technologies émergentes, les expériences immersives et l'amélioration du parcours consommateur, sont tout autant de sujets qui la motivent. Après avoir occupé les fonctions de vice-présidente marketing chez Alo Yoga, l'une des marques de vêtements de yoga les plus connues au monde, elle est aujourd'hui PDG et fondatrice de Ave Advisory. En parallèle de sa carrière prolifique, elle s'engage auprès de causes qui lui tiennent à cœur, notamment en lien avec la santé mentale et le bien-être, l'entrepreneuriat féminin et la place des femmes en affaires.

LAURIE ROUSSEAU-NEPTON | Faculté des sciences et de génie
Professeure adjointe à l'Université de Toronto, auparavant astronome résidente à l'Observatoire Canada-France-Hawaï de 2017 à 2023

Laurie Rousseau-Nepton est la première femme québécoise autochtone à avoir décroché un doctorat en astrophysique. Spécialisée dans l'observation des étoiles dans les galaxies proches, elle a occupé les fonctions d'astronome résidente à l'Observatoire Canada-France-Hawaï, reconnu comme étant l'un des plus grands au monde, de 2017 à 2023. À travers ses interventions publiques et la série documentaire *Étoile du Nord* diffusée par l'Office national du film du Canada (ONF), Laurie Rousseau-Nepton inspire les générations futures, partageant son expérience comme femme astrophysicienne et vulgarisant ses connaissances pour éveiller la curiosité scientifique chez les jeunes. Sa passion pour la science et les objets célestes s'imbrique à son bagage culturel et à ses origines innues qu'elle fait briller par ses découvertes.

MADISON RILLING | Faculté des sciences et de génie
Directrice générale, Optonique (Pôle d'excellence en optique-photonique du Québec)
La carrière de Madison Rilling a débuté parallèlement à ses études doctorales à l'Université Laval, années pendant lesquelles elle explore l'interface des mondes scientifiques et politiques. Conseillère de la relève pour le scientifique en chef du Québec de 2016 à 2020 et membre du premier conseil jeunesse de la Conseillère scientifique en chef du Canada de 2020 à 2023, elle a développé une véritable expertise en diplomatie scientifique. À titre de directrice générale d'Optonique, le Pôle d'excellence en optique-photonique du Québec, elle agit à la jonction des secteurs industriels, universitaires et gouvernementaux en représentant les entreprises d'un des secteurs technologiques les plus innovants du Québec. En mai 2023, elle fut la seule canadienne sélectionnée parmi une cohorte de 30 leaders originaires de 25 pays pour participer au programme immersif en diplomatie scientifique aux Nations Unies à Genève. À travers ses différents rôles, elle contribue à faire rayonner l'industrie photonique québécoise à travers le monde.

PRIX GRAND DIPLÔMÉ

ANDRÉ GAUDREAULT | Faculté des lettres et des sciences humaines
Professeur titulaire, Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques, Université de Montréal

Après avoir enseigné à l'Université Laval jusqu'en 1991, André Gaudreault est aujourd'hui professeur au Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques à l'Université de Montréal. Il est titulaire de la Chaire de recherche du Canada en études cinématographiques et médiatiques. Précurseur au Canada en matière de recherche et d'enseignement dans le domaine du cinéma, son vaste champ d'expertise couvre notamment la période des premiers temps du cinéma, l'instauration de la pratique du montage, la narration cinématographique, ainsi que les répercussions du numérique et autres innovations technologiques sur l'univers médiatique. André Gaudreault mène présentement des recherches axées sur les rapports entre cinéma et neurosciences. Sa carrière témoigne d'une sensibilité à tisser des liens entre la recherche et les réflexions aux enjeux sociétaux d'importance. Il a également reçu plusieurs honneurs au cours de sa carrière, dont une nomination comme officier de l'Ordre du Canada en 2022.

DAMASE KHASA | Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique
Professeur titulaire, Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique, Université Laval

Reconnu mondialement comme expert en agroforesterie, Damase Khasa cumule cinq diplômes universitaires, dont un doctorat en sciences forestières de l'Université Laval et un postdoctorat en génétique moléculaire de l'Université d'Alberta. Professeur titulaire au Département des sciences du bois et de la forêt de l'Université Laval, chercheur et auteur, M. Khasa a reçu, en 2011, le Prix d'excellence en foresterie internationale de l'Institut forestier du Canada afin de souligner ses réalisations remarquables et uniques en foresterie internationale. Le livre *Tropical Agrofestry*, qu'il a coécrit en 2014, se veut en outre une référence mondiale dans le domaine de l'agroforesterie tropicale. En plus de contribuer à la formation de professeurs et d'ingénieurs œuvrant dans la protection des ressources naturelles et la lutte aux changements climatiques, ses recherches, inspirées par la nature et les enjeux environnementaux, proposent des solutions pour restaurer les terres exploitées par l'homme.

ÉRIC MARTEL | Faculté des sciences et de génie
Président et chef de la direction, Bombardier

Visionnaire et gestionnaire aguerri, Éric Martel a contribué au développement ainsi qu'au succès de grandes organisations, tant au Québec que sur la scène internationale. Depuis avril 2020, M. Martel agit à titre de président et chef de direction Bombardier, une entreprise emblématique du Québec et leader mondial dans le domaine de l'aviation. Bombardier affiche des rendements positifs depuis l'arrivée de M. Martel à la barre de l'entreprise. PDG d'Hydro-Québec de 2015 à 2020, il a guidé l'organisation sur quatre axes importants que sont : l'amélioration du service à la clientèle, la communication proactive (transparence), la productivité ainsi que la croissance soutenue des activités. Honoré à plusieurs reprises au cours de sa carrière, M. Martel a notamment été élu Fellow de l'Académie canadienne de génie en 2022 en plus d'être nommé l'une des cinq personnes les plus influentes du Québec dans un palmarès *L'actualité* en 2018.

JOSÉE MASSON | Faculté des sciences sociales
Fondatrice et directrice générale, Deuil-Jeunesse

C'est en 2008 que Josée Masson, travailleuse sociale de formation, a fondé l'organisme Deuil-Jeunesse (DJ). La mission et les interventions de cet organisme de bienfaisance sont prioritairement centrées sur le jeune et sa famille qui vivent la mort d'un être cher ou une maladie grave. Depuis, Deuil-Jeunesse gère environ 5 000 interventions par année et compte des intervenants partout dans la province. À son rôle de directrice générale de DJ, s'ajoute celui de conférencière et de formatrice, faisant d'elle une véritable référence pour les professionnels œuvrant en santé, service social et intervention psychosociale au Québec, au Canada ainsi qu'en Europe. Elle est également l'auteure du livre *Dernière les larmes d'enfant* paru en 2006 et remanié en 2010 ayant pour nouveau titre *Mort, mais pas dans mon cœur*. Elle collabore aussi avec de nombreux organismes et elle est l'Ambassadrice de la Corporation des thanatologies du Québec depuis 2010.

MANUELLE OUDAR | Faculté de droit
Présidente-directrice générale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), de 2016 à 2024

Manuelle Oudar est la première présidente-directrice générale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'une des plus grandes organisations publiques comptant pas moins de 5 000 employés. Au cours de sa carrière au sein de la fonction publique, elle a contribué à de nombreuses réformes majeures, dont celles entourant la *Loi sur l'équité salariale*, le Régime d'assurance parentale et la Charte québécoise des droits et libertés. Les réalisations de Mme Oudar ainsi que son parcours émérite ont été soulignés par plusieurs prix et distinctions. Elle a notamment été nommée parmi les 100 femmes les plus influentes au Canada en 2017 par le Réseau des femmes exécutives WXN, elle a reçu en 2023 le prix Femme de mérite de la YWCA Montréal et le prix Dirigeant de l'année lors du Gala RH de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Son expertise sera désormais mise à contribution au Sénat puisque Mme Oudar a tout récemment été nommée sénatrice pour le Québec.

PAUL-HUBERT POIRIER | Faculté de théologie et de sciences religieuses
Professeur associé, Faculté de théologie et de sciences religieuses, Université Laval

Professeur associé et émérite à l'Université Laval, Paul-Hubert Poirier a connu une brillante carrière en enseignement au cours de laquelle il a participé à la diffusion de plus de 230 cours ou séminaires à tous les cycles en théologie, en sciences des religions, en études anciennes, en histoire, en langues orientales anciennes et en grec. Il a par ailleurs connu un rayonnement exceptionnel sur le plan national et international étant le premier canadien en 2015 à être élu associé étranger de l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres de l'Institut de France. Parmi ses réalisations, l'édition de la Bibliothèque copte de Nag Hammadi, qu'il a dirigé de 1981 à 1998 puis codirigé à compter de 1998 est, sans l'ombre d'un doute, le projet ayant le plus contribué à sa renommée mondiale. La qualité ainsi que la rigueur de ses recherches lui ont valu l'attribution de plusieurs mérites, dont la médaille Pierre-Olivier Chauveau, décernée par la Société royale du Canada, en reconnaissance de son concours exceptionnel en sciences humaines.

Les Remarquables
de l'Université Laval

BALADO

LES REMARQUABLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Le balado *Les Remarquables de l'Université Laval* vous invite à plonger dans les univers des lauréates et lauréats à travers des entretiens qui mettent en relief leurs parcours à la fois singuliers et inspirants. Ils se racontent, partageant leur histoire ainsi que leurs aspirations. Découvrez les grands thèmes qui les habitent et motivent leurs recherches ainsi que leurs implications et faites connaissance avec ces personnalités remarquables. La première saison est disponible pour écoute sur *Spotify* alors que les épisodes de la deuxième saison commencent tout juste à être diffusés.

Pour plus d'information, rendez-vous au dprd.ulaval.ca/remarquables

CHLOÉ POULIOT
cpouliot@lesoleil.com

Confrontée à une expérience de chantier houleuse, Marie-France Côté Nolet a voulu renverser la vapeur. En apprivoisant les rénovations, elle a souhaité que d'autres femmes se joignent à son mouvement.

«On s'est lancé dans un gros projet de construction sans en mesurer l'ampleur. On n'avait pas réalisé à quel point ça coûterait cher, à quel point ce serait long et difficile», raconte Marie-France Côté Nolet, autour d'un café.

Celle qui ne savait manier ni le marteau ni la perceuse affirme être partie de loin. Elle veut à présent outiller les autres femmes afin qu'elles puissent gérer leur propre chantier ou faire des rénovations par elles-mêmes.

Une visée qu'elle s'est donnée dès 2021 avec la mise sur pied de la plateforme Les Filles de la construction.

«Beaucoup de femmes ont toujours pensé qu'elles ne pouvaient pas faire des rénovations, parce qu'elles ne l'ont pas appris. Ce n'était pas dans les normes», observe la femme d'affaires.

À présent, elle veut montrer que prendre en main ses travaux est plus accessible qu'on le croit.

Formations de plus de 40 heures et accompagnement personnalisé par des professionnelles de l'industrie font partie de l'offre de cet établissement d'enseignement reconnu au Québec depuis janvier.

Marie-France Côté Nolet s'est entourée d'avocates en construction, d'entrepreneures générales et d'architectes, que ce soit pour l'élaboration du contenu des cours ou pour de l'accompagnement professionnel auprès des membres.

«C'est l'effet d'avoir un ami que tu peux appeler et qui est expert dans le domaine», explique la fondatrice, à propos du soutien qu'apportent Les Filles de la construction.

1

«L'idée, c'est que les femmes ne soient plus jamais seules dans leur projet»

— MARIE-FRANCE CÔTÉ NOLET

PRENDRE SES RÉNOS EN MAIN

PAR SOI-MÊME

Pour l'instant, une communauté de plus de 550 membres se donne rendez-vous sur la plateforme pour demander conseil et partager ses réussites. Le blogue, accessible gratuitement, rejoint plus de 22 000 intéressées.

«L'idée, c'est que les femmes ne soient plus jamais seules dans leur projet», indique Marie-France Côté Nolet.

Si les hommes sont les bienvenus autour de la table, elle veut, avant tout, créer de l'autonomisation (*empowerment*) au féminin dans un secteur où les femmes se font moins présentes.

«J'espère que c'est quelque chose qui va changer. Que les femmes ne penseront plus que ce n'est pas pour elles. Il n'y a pas de raison pourquoi ton *chum* serait meilleur que toi en rénovations.»

Celle qui a étudié en marketing observe d'ailleurs cette prise de confiance auprès des membres. Suivre l'une des formations offertes donne l'impression d'avoir déjà réalisé un premier projet, se réjouit-elle.

Cela donne l'élan nécessaire pour se lancer dans les rénos, avec l'anxiété en moins.

RÉNOVER SANS SE RUINER

«Pour plusieurs, une maison est le plus gros investissement de leur vie. Quand on ne comprend pas comment fonctionne [l'industrie de la construction], on finit par payer très cher pour des choses qu'on pourrait faire par nous-mêmes», croit Mme Côté Nolet.

Avoir des connaissances en rénovations devient un essentiel. Et elle parle par expérience. «On ne savait pas l'implication de nos choix. On se retrouvait laissées à nous-mêmes», indique celle qui a été confrontée à des entrepreneurs donnant des informations contradictoires.

Les femmes doivent interagir d'égal à égal avec l'entrepreneur général à la tête de son chantier, affirme la fondatrice des Filles de la construction.

«C'est un rapport de force : les négociations, les contrats. Quand tu ne connais pas ça, tu es perdante. L'idée, c'était de ramener au niveau.»

Sinon, Mme Côté Nolet encourage celles qui voudraient sauver une «petite fortune» à devenir indépendantes manuellement. Rien de plus «thérapeutique et méditatif» que de poser de la céramique, de tirer des joints ou de fixer des moulures par soi-même, conclut-elle, ravie.

1

Marie-France Côté Nolet, fondatrice des Filles de la construction

PHOTOS LES FILLES DE LA CONSTRUCTION

2

Carmen, l'une des 550 membres de la plateforme des Filles de la construction, lors de ses rénovations.

2

Joël, Raphaëlle et Alex-Ann Bérubé

Bérubé audioprothésistes, de père en filles

Joël Bérubé a été sensibilisé à la santé auditive toute sa vie. En effet, sa mère Ginette a perdu complètement l'audition à l'âge de 5 ans des suites d'une méningite.

Bien que ce soit un événement grave qui ait motivé Joël à faire carrière comme audioprothésiste, le reste de son parcours est sans contredit l'histoire d'un grand succès.

Alex-Ann Bérubé

UNE ENTREPRISE DE COEUR

Joël Bérubé et Josée Brassard se rencontrent dans un congrès d'audioprothésistes alors qu'ils sont encore étudiants. Ils se lient d'amitié et c'est en 1994 qu'ils s'associent puis fondent Bérubé Brassard Audioprothésistes (aujourd'hui, Bérubé audioprothésistes).

À travers l'ouverture de leurs six cliniques situées à Lebourgneuf, Sainte-Foy, Lévis, Loretteville, Saint-Georges et au QG Sainte-Foy, les deux associés ont toujours eu la même vision : offrir une expérience complète et humaine à leur clientèle, et leur permettre de retrouver les bonheurs quotidiens.

En effet, leur philosophie est claire et elle est aujourd'hui bien ancrée dans l'équipe. L'accompagnement est chaleureux et bienveillant. Les audioprothésistes sont proches de leurs patients et développent une relation sincère et attentionnée avec eux.

Ils sont simples et accessibles dans leur savoir-être, et c'est ce qui fait le succès de l'entreprise.

Raphaëlle Bérubé

Une perte auditive oblige à repenser son quotidien. Cela demande une bonne dose d'adaptation, et c'est en étant bien accompagné que l'on peut se sentir rassuré pour l'avenir.

Chez Bérubé audioprothésistes, chaque professionnel construit une relation de confiance sur le long terme avec son patient. C'est d'ailleurs la même personne qui suivra ce dernier à toutes les étapes de son parcours.

Alliant harmonieusement compétence et engagement, Joël et Josée bâtissent la réputation de leur entreprise à travers les années et créent des liens durables avec leurs patients et collègues.

En 2019, Josée prend sa retraite après 33 ans de pratique. C'est à ce moment que les deux filles de Joël, Alex-Ann et Raphaëlle, s'associent à leur père.

ALEX-ANN ET RAPHAËLLE

Ayant vu leur père s'épanouir dans sa profession et n'avoir que d'éloge pour cette dernière, Alex-Ann et Raphaëlle se lancent à leur tour.

Direction la charmante région du Bas-Saint-Laurent pour faire leur programme technique d'audioprothèse au Cégep de La Pocatière.

Constatant rapidement que la relation d'aide est au cœur de cette profession, la passion de leur père pour le métier d'audioprothésiste devient également la leur.

Co-habiter, étudier et travailler avec sa sœur pendant 3 ans, ça resserre assurément les liens. Aujourd'hui, leur complicité est plus solide que jamais et elles se connaissent chacune mieux que quiconque.

Alex-Ann est reconnue pour sa minutie, sa nature posée, sa structure ainsi que son tempérament doux et calme. Elle est attentive, ne laisse rien au hasard et a un sens de l'écoute rassurant.

De son côté, Raphaëlle est énergique, spontanée et généreuse de son temps. Discuter longuement avec ses patients est un vrai plaisir pour elle et son enthousiasme est contagieux.

Leurs différences font leur complémentarité et c'est leur plus grande force en tant qu'associées.

ENSEMBLE, ON VA PLUS LOIN

Sensibles et disponibles, Alex-Ann et Raphaëlle veillent au bien-être de leurs patients, mais également de leurs employés. C'est une priorité pour elles de s'assurer que leur équipe, comptant maintenant une trentaine de personnes, a une totale confiance en elles.

Étant maintenant chacune maman, elles savent faire preuve d'une grande compréhension et d'empathie envers leurs collègues qu'elles souhaitent accommoder autant que possible à travers les aléas de la vie.

Bérubé audioprothésistes est une entreprise soudée et tissée serrée, où l'on se sent comme chez soi.

UN HÉRITAGE INESTIMABLE

Pour Joël, voir ses filles aussi comblées que lui dans leur travail est une grande fierté qui ne peut que l'émouvoir.

Il laisse un héritage précieux à Alex-Ann et Raphaëlle. Et il n'est pas seulement question d'une entreprise prospère, mais également de valeurs d'entraide, de philanthropie et de rigueur qui leur sont léguées.

Investi dans sa communauté, Joël a d'ailleurs été président d'honneur de la Classique de golf de la Fondation Sourdine pour l'École Oraliste de Québec pour enfants malentendants ou sourds 11 années consécutives. Un exemple d'altruisme pour sa famille et ses proches.

NOUVELLE ANNÉE, NOUVELLE IMAGE

L'année 2024 commence avec un grand tournant pour l'entreprise qui change de nom et d'image. Il y a un moment qu'Alex-Ann et Raphaëlle avaient lancé l'idée d'apporter un vent de changement à l'identité visuelle et c'est après plus d'un an de remue-méninges et de réflexions de toute l'équipe que le projet se concrétise.

Bérubé audioprothésistes fêtera ses 30 ans cette année et il y a fort à parier que c'est un nom que l'on entendra encore longtemps.

bérubé
audioprothésistes

www.cliniquesberube.ca

CHRONIQUE

Rififi autour de l'immigration

DANIEL GERMAIN
dgermain@cn2i.ca

Je me suis surpris récemment à m'inquiéter du moral des statisticiens, des démographes, des économistes et autres fonctionnaires voués à guider nos décideurs dans la planification de nos politiques et de nos services publics.

Ces experts, me suis-je dit, doivent être de bons candidats au cynisme, à la dépression légère ou à la retraite anticipée. Il n'y a rien de plus efficace pour se faire tuer l'entrain que de voir son travail ignoré par ses patrons.

On apprenait en janvier que le gouvernement fédéral avait été averti par ses fonctionnaires en 2022 des impacts que pourrait avoir la hausse des seuils de l'immigration sur l'accessibilité au logement, un avis négligé par les destinataires. Il était alors question de «l'initiative du siècle», dont l'objectif consistait à porter la population canadienne à 100 millions de personnes en 2100. Le Canada comptait porter à 500 000 le nombre d'immigrants permanents chaque année.

Comme c'est désormais de rigueur quand on aborde ce sujet sensible, je précise que je ne tiens pas les nouveaux arrivants responsables de quoi que ce soit. Je relève surtout des problèmes de planification au sommet.

CASSE-TÊTE DÉMOGRAPHIQUE

Ça ne remonte pas à 2022, mais à bien plus loin que ça, et ça n'a pas tant à voir avec les flux migratoires qu'avec la démographie de manière générale. Après tout, peu importe comment la population progresse, si les services, les infrastructures et les politiques n'évoluent pas avec elle, on court après les ennuis. Les ennuis provoquent des tensions, et quand il y a des tensions, c'est plus difficile de discuter sereinement. On ne s'entend plus parler.

Dans le climat actuel où le sujet le plus inoffensif (comme les pistes cyclables) porte en lui un potentiel clivant, improviser sur une question déjà polarisante envenime davantage le débat et nuit à la progression des dossiers.

J'allais dire que l'affaire devrait être confiée à des spécialistes, loin du politique, mais voilà que les experts eux-mêmes ont du mal à s'entendre. L'économiste en chef de la Banque Nationale affirme que la croissance accélérée de la population nous mène vers un «piège démographique»; celui de Desjardins dit quant à lui que la croissance économique repose sur la venue de travailleurs et de consommateurs venus de l'extérieur.

Qui dit vrai? Les deux, probablement. Sans prendre position dans le débat sur les seuils, le chiffre idéal se trouve sans doute entre les extrêmes. En vérité, je n'en sais rien.

«Mais pourquoi débarque-t-il ici avec ce sujet?», demandez-vous. C'est vrai, ça, pourquoi déjà? Ah oui! D'abord, pour apporter un peu d'aspérité dans ces pages avec un thème «sulfureux». Mais surtout parce que la question est sans cesse remise de l'avant par les gens d'affaires. Ça se tasse un peu avec le ralentissement économique, mais l'une des principales difficultés des entreprises reste encore de pourvoir des postes vacants.

La pénurie de main-d'œuvre n'est pas une surprise, elle est prévue depuis 25 ans au moins. La plus

Les organisations patronales comptent beaucoup sur l'immigration temporaire pour pallier les départs massifs ou recruter pour des emplois qui n'intéressent plus personne ici.
PHOTO 123RF/PITINAN

importante cohorte de travailleurs, les baby-boomers, bascule peu à peu vers la retraite. C'est la beauté de la démographie, on voit venir de loin le mouvement.

Les organisations patronales comptent beaucoup sur l'immigration temporaire pour pallier les départs massifs ou recruter pour des emplois qui n'intéressent plus personne ici.

J'évoquais l'improvisation des gouvernements en matière de politique d'accueil; j'ai l'impression parfois que les entreprises (privées et publiques) ont péché un peu de la même manière en matière de main-d'œuvre. Sans dire que ç'aurait fait disparaître le problème, elles auraient pu mieux s'ajuster aux changements démographiques, en prévoyant notamment la mise en place de conditions de travail séduisantes pour la main-d'œuvre âgée.

Elles s'adaptent peu à peu, on n'en doute pas, mais on a encore l'impression par moments que c'est par dépit.

Les entreprises québécoises n'investissent pas assez en automatisation, malgré de nombreux incitatifs financiers pour les amener à se moderniser. On accuse un retard persistant en matière de productivité sur nos principaux partenaires économiques.

Quand les taux d'intérêt se remettront à descendre, il ne faudrait pas manquer l'occasion.

PEU IMPORTE COMMENT LA POPULATION PROGRESSE, SI LES SERVICES, LES INFRASTRUCTURES ET LES POLITIQUES N'ÉVOLUENT PAS AVEC ELLE, ON COURT APRÈS LES ENNUIS

PAUL-ROBERT RAYMOND
praymond@lesoleil.com

Forte d'un rayonnement qui l'amène dans plus de 3500 points de vente, Maison Orphée commercialise tout près de 40 produits. Huiles, moutardes, vinaigres, vinaigrettes et mayonnaises : l'entreprise fondée en 1983 a le vent dans les voiles.

Au départ, le fondateur de Maison Orphée, Bernard Stier, se spécialisait dans l'importation d'huiles vierges de qualité supérieure. La production a commencé au moment de l'acquisition d'une première presse pour extraire des huiles vierges de graines cultivées localement.

1

MAISON ORPHÉE

LE SECRET EST DANS LES SAUCES

D'ailleurs, Maison Orphée presse toujours des graines dans ses locaux. Lors de la visite du *Soleil Affaires*, des huiles de canola et de tournesol étaient en cours d'extraction.

Par contre, pour des raisons évidentes, l'entreprise n'extrait pas elle-même l'huile d'olive.

«Nous faisons une sélection d'huiles d'olive auprès des producteurs. Parce que l'olive, c'est un fruit. Et il doit être pressé frais en dedans de 24 à 48 heures, le plus rapidement possible. Donc, il faut que ça se fasse dans les pays où ça pousse. Au Canada, on a beau subir les changements climatiques, les olives ne poussent pas encore ici», explique Élisabeth Bélanger, l'une des deux copropriétaires de Maison Orphée.

Sa sœur Élaine et elle dirigent le transformateur depuis les années 2010. Leur père Florent avait acquis l'entreprise de Bernard Stier en décembre 1992.

«Moi, je suis arrivée en mai 1993, peu de temps après l'acquisition. C'était fortuit. Dans le sens que je ne me destinais pas du tout à aller dans l'entreprise familiale. Mais c'était comme ça pour l'été. J'ai aimé ça, et je suis restée, raconte Élisabeth. Élaine est arrivée trois ou quatre ans après. On s'est toutes les deux impliquées rapidement.»

DIVERSIFICATION PROGRESSIVE

Hormis les huiles d'olive et de graines, les autres produits se sont ajoutés graduellement dans le catalogue de Maison Orphée.

«Ce qui a vraiment donné naissance à la compagnie, ce sont les

D'ICI LA FIN MARS, UN NOUVEAU PRODUIT S'AJOUTERA À LA GAMME DE MAISON ORPHÉE

1

Maison Orphée commercialise tout près de 40 produits. PHOTOS LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

2

Avec sa sœur Élaine, Élisabeth Bélanger dirige l'entreprise depuis les années 2010. PHOTO MAISON ORPHÉE

3

Toutes les opérations de production et de commercialisation sont réalisées à Québec.

épiceries d'aliments naturels. Et nous sommes toujours là. On est toujours forts avec eux. Ce sont des passionnés depuis le début, raconte la copropriétaire. On était vraiment les pionniers dans les huiles de première pression à froid. C'est ce qui a donné naissance à l'entreprise. Mais tranquillement, on s'est dit qu'avec ces huiles-là, ça prend un bon vinaigre, une bonne moutarde.»

Maintenant, l'entreprise, qui a obtenu une certification B Corp, rayonne partout au Québec et au Canada. «On se trouve dans plus de 3000 points de vente. Je pourrais dire qu'on est rendus à 3500, presque 4000 points de vente partout au Canada. Dans les grandes chaînes, les Walmart aussi.»

Maison Orphée a commencé à commercialiser des moutardes et des vinaigres au début des années 2000. Ces produits qui étaient importés dans un premier temps.

«Tranquillement, pas vite, on a développé l'expertise pour les fabriquer ici, ajoute Mme Bélanger. Ensuite, il y a un pas entre fabriquer nos vinaigrettes nous-mêmes, de la mayonnaise, et il y a des sauces aussi. On essaie toujours de mettre en valeur notre expertise de fabricant d'huiles, de moutardes et de vinaigres. Et aussi des produits super goûteux. Quelque chose qui est bon pour la santé en même temps. C'est vraiment notre dada et dans notre ADN.» →

Les vinaigrettes ont fait une première apparition aux alentours de 2005 ou 2006. «Mais c'était un peu trop niché, ce qu'on avait fait, reconnaît-elle. On a donc pris une pause et on a recommencé en 2015. Ça fait une dizaine d'années que nos vinaigrettes sont présentes sur le marché. Les mayonnaises, ça fait quatre ans...»

UN PRIX POUR SON HUILE PARFAITE

En même temps que son 40e anniversaire, Maison Orphée s'est récemment distinguée pour un de ses produits. Elle a remporté le prix Innovation en alimentation 2023, dans la catégorie Produits de longue conservation, pour son Huile Parfaite. Cette distinction a été décernée par le Conseil de la transformation alimentaire du Québec.

«C'est comme si c'était un produit qui encapsule tout notre historique et qui on est vraiment, souligne Mme Bélanger. On avait déjà fait des mélanges par le passé, mais ça faisait longtemps qu'on n'en avait plus. L'année dernière, de nouveaux employés sont arrivés, et on donne toujours des formations à nos nouveaux employés sur ce qu'on fait et comment on le fabrique, peu importe le poste qu'ils occupent. Et l'un d'eux pose la question au formateur : "Mais c'est quoi, la meilleure huile?"»

Mme Bélanger ajoute que cette question est souvent posée par les gens. «Et le formateur répond : "Il n'y a pas une 'meilleure huile'. Il faut avoir différentes huiles parce qu'elles n'ont pas les mêmes qualités ou intérêts sur le plan nutritionnel." À partir de là, les gens se sont dit : pourquoi on n'en fabrique pas une? L'idée a germé, et on a essayé de travailler là-dessus.»

1

2

«Un peu comme le vin»

Afin d'offrir un produit de qualité, surtout avec les huiles d'olive, Maison Orphée a eu à se tisser un réseau de fournisseurs.

«Depuis le début, depuis 40 ans, on s'est formé un réseau et on a créé des alliances avec des fabricants un peu partout dans le monde, autant en Amérique du Nord qu'en Amérique du Sud. Ce sont donc des familles qui sont spécialisées dans la culture des olives et le pressage de l'huile», relate Élisabeth Bélanger, une des deux copropriétaires de Maison Orphée.

«On les rencontre une fois chaque année. [Sa sœur] Élaine en arrive, elle y était il y a deux semaines. Et ensuite, on fait nos sélections à partir des différents cultivars qu'ils ont, et les quantités qu'ils vont avoir durant l'année en cours. Et en fonction de la qualité du produit, aussi. Parce qu'il y a des différences chaque année. C'est un peu comme le vin.»

C'est à ce moment que Maison Orphée fera des assemblages et des choix. «En général, on a plusieurs lots différents et on essaie d'amener ça dans nos différentes variétés. On en a des plus délicates, d'autres plus équilibrées. Et après, on a des huiles qui sont un peu plus poivrées», explique Mme Bélanger.

Cependant, elle réfute l'idée qu'il ne faut pas faire de cuisson avec des huiles d'olive de qualité. Même si leur prix a explosé. «Les gens se disent qu'ils vont garder ça pour leurs salades et leurs assaisonnements. C'est bien! Mais quand même, ça peut se chauffer à une température assez importante. On peut faire de bons sautés à la poêle avec de l'huile d'olive de qualité.»

Mme Bélanger conclut avec l'explication suivante : «Il y a quand même beaucoup d'antioxydants dans l'huile d'olive. Et nous, on dit toujours – et c'est sûr qu'on prêche pour notre paroisse : "Tant qu'à utiliser de l'huile, aussi bien en utiliser une bonne que d'utiliser quelque chose qui a été raffiné." Parce qu'un produit raffiné, c'est un produit lavé. Comme du sucre blanc ou de la farine blanche.»

1 à 4

Lors de la visite du *Soleil Affaires*, on s'affairait à embouteiller de l'huile d'olive. L'ajout d'un robot donne un coup de pouce à la manutention des caisses.
PHOTOS LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

DE NOUVEAUX PRODUITS SOUS PEU

D'ici la fin mars, un nouveau produit s'ajoutera à la gamme de Maison Orphée. Sans en dévoiler la teneur, Mme Bélanger avance qu'il s'agira de nouvelles sauces qui apporteront «quelque chose de plus international en matière de saveurs».

«Elles mettront de l'avant tous nos ingrédients avec une bonne dose de saveurs pour agrémenter tous les plats, lance-t-elle. Ce sera quelque chose qui fera dire : "Wow! C'est un bon prix. Les ingrédients sont bons pour moi. Et la saveur est là. Il n'y a pas de question. Je le prends et je l'utilise sur tout."»

VIVEZ le courant LÉVIS

Réalisez votre rêve d'entreprise à LÉVIS

Accompagnement, référencement, financement

Découvrez comment nous pouvons vous aider
courantlevis.com

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LÉVIS | Lévis

MARC SOUCY

AVANCER À TÂTONS

CHLOÉ POULIOT
cpouliot@lesoleil.com

Certains diront qu'ils sont des entrepreneurs-nés. Marc Soucy affirme plutôt qu'il a appris, petit à petit, à le devenir.

«Comme tout bon cégépien, j'étais marxiste-léniniste à mes 18 ans», lance-t-il, à la blague. Pas le profil type de l'homme d'affaires qu'il est devenu au fil de ses 30 ans à la tête d'InnovMetric.

En 1992, Marc Soucy est sorti de l'Université Laval avec un doctorat en génie électrique en poche, mais très peu de perspectives sur son chemin. «Il n'y avait pas d'emploi pour moi. C'était l'exil. Il fallait que j'aille à l'étranger», indique celui qui se destinait à une carrière de scientifique.

Il optera pour son plan B sous les judicieux conseils d'Esther Bouliane, sa partenaire dans la vie comme en affaires. Ensemble, ils choisiront Québec pour mettre sur pied leur firme de développement de logiciels de mesure 3D, en 1994.

D'une équipe de trois, ils sont passés à plus de 550 employés répartis dans 17 pays en trois décennies. De Volkswagen à la NASA, en passant par Bombardier, les 100 plus grands fabricants utilisent à présent leur produit-phare, le PolyWorks, afin d'inspecter l'uniformité de leurs pièces manufacturées.

Si Marc Soucy et Esther Bouliane ont su se tailler une place de choix dans le marché de la métrologie, cela ne s'est pas fait sans difficulté.

«Les premières années, c'est beaucoup d'heures, d'incertitude, de petits salaires. On réinvestissait tout dans l'entreprise», explique Marc Soucy en entrevue avec *Le Soleil*.

D'UNE ÉQUIPE DE TROIS, INNOVMETRIC EST PASSÉE À PLUS DE 550 EMPLOYÉS RÉPARTIS DANS 17 PAYS EN TROIS DÉCENNIES

Le vent a tourné au Japon en 2001, alors que les cofondateurs ont pris contact avec Toyota, acheteur d'un premier lot de 150 licences.

L'entreprise est sur une belle lancée depuis. Plus de 40 000 licences de son logiciel PolyWorks ont été vendues à ce jour.

PLUS SCIENTIFIQUE QU'HOMME D'AFFAIRES

Celui qui fait maintenant cavalier seul à titre de pdg d'InnovMetric a dû apprendre à jongler avec la croissance, sans repère. «En 2002, on était 20 et on avait 4 millions $ de chiffre d'affaires. C'était du costaud», explique Marc Soucy.

Il n'a pas déposé son sarrau de scientifique pour autant. Son esprit modelé par sa formation lui a permis de tirer son épingle du jeu.

«On apprend une certaine manière d'appréhender le monde. Tu apprends à observer, à analyser tes observations et à en tirer des conclusions», explique le chef d'entreprise.

Une telle rigueur a permis à Marc Soucy d'apprendre à porter tous

Président d'InnovMetric, Marc Soucy dit avoir appris à devenir entrepreneur au fil des ans.
PHOTO LE SOLEIL, JOCELYN RIENDEAU

les chapeaux. Celui qui a été développeur logiciel, qui a fait du soutien technique et qui a rédigé des brochures publicitaires s'en souvient comme si c'était hier.

«Au final, ça m'a permis d'être libre, d'être allumé tout le long, d'avoir le cerveau actif.»

Maintenant, le chef d'entreprise se dit davantage prêt à relever les défis, un à la fois. «Le monde a besoin plus que jamais de généralistes. Le monde est devenu trop complexe. Nous, les généralistes, nous n'avons pas peur de nous plonger dans la complexité.»

UNE PROXIMITÉ À NE PAS NÉGLIGER

Pour se tailler une place de choix parmi les compétiteurs dès ses débuts, InnovMetric a misé sur la proximité.

La multinationale compte à présent sur 16 filiales et coentreprises en Amérique du Nord comme en Amérique du Sud, en Europe et en Asie, pour avoir un point de chute aux quatre coins du globe.

«Chaque fois, on a une recette qu'on a mise en place pour avoir rapidement des ressources techniques et être capable de soutenir les clients.» →

Et cette proximité avec la clientèle n'est pas à négliger.

«Au Japon, le client n'est pas roi, mais il est dieu. C'est une coche au-dessus. Ça veut dire que tu fais tout ce que tu es capable de faire pour livrer la marchandise», explique Marc Soucy, qui veut suivre ce principe à la lettre.

Les filiales et les coentreprises qu'il a bâties sont aussi essentielles pour faire compétition à l'échelle internationale. «Si tu veux vendre à l'étranger, il faut que tu t'implantes à l'étranger. Sinon, tu es un touriste de passage. Il faut que tu deviennes un *local*», clame-t-il.

Avoir un «pied-à-terre» est un moyen de garder ses concurrents à l'œil tout en développant une connaissance plus fine des difficultés particulières traversant chaque marché.

RÉSISTER À QUÉBEC

Même si InnovMetric prend racine à l'international, il n'est pas question de voir disparaître son siège social de la Capitale-Nationale. «J'ai 58 ans. Mon objectif, c'est de laisser mon entreprise avec le siège social dans ma ville», insiste-t-il.

Québec est d'ailleurs un pôle de recherche important pour InnovMetric, avec le Mexique, là où est né un deuxième centre de développement à la suite d'une acquisition réalisée en 2018.

En mettant la recherche et le développement au cœur de ses actions, InnovMetric veut demeurer un chef de file de la métrologie. «Ce qui fait la force de notre produit aujourd'hui, c'est ce qu'on a pensé il y a trois ans. Il faut avoir une vision à long terme.»

N'empêche, son nouvel outil, le PolyWorks DataLoop, ne trouve pas preneur aussi facilement que prévu. Cette solution de transformation numérique permet de rassembler les informations générées par différents appareils de mesure et de les faire communiquer. Pour l'instant, InnovMetric est le seul à offrir un tel produit sur le marché.

«Ce sont des ventes difficiles et complexes, parce qu'il faut impliquer les équipes de technologie de l'information. Ça ne bouge pas vite. C'est un grand défi», confie celui qui considère que le monde de l'automobile demeure malgré tout «très conservateur».

1

1
Même si InnovMetric prend racine à l'international, pour Marc Soucy, il n'est pas question de voir disparaître son siège social de la Capitale-Nationale. PHOTOS LE SOLEIL, JOCELYN RIENDEAU

2
La solution de transformation numérique d'InnovMetric est la seule du genre sur le marché.

La métrologie, c'est quoi?

C'est un ensemble de méthodes et de techniques utilisées afin d'obtenir les mesures les plus précises possible. Pour chaque objet fabriqué en métal ou en plastique, de l'ordinateur au téléphone cellulaire en passant par l'automobile, on a utilisé la métrologie 3D pour contrôler les dimensions de chaque pièce.

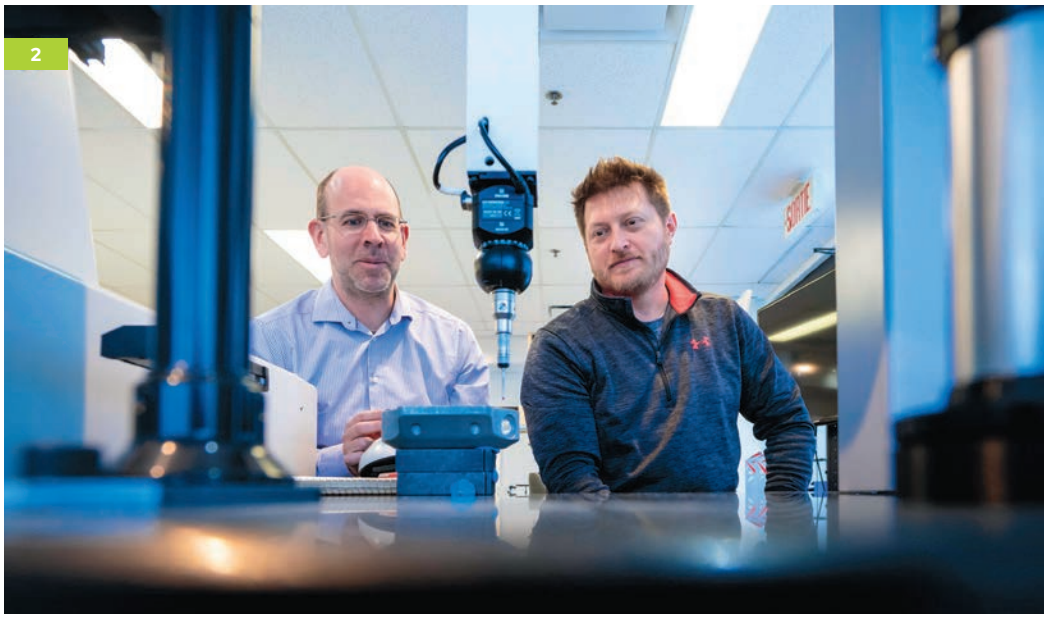
EN CHIFFRES

30 ans d'existence

550 employés

17 pays

40 000 licences vendues



Trois questions à l'homme d'affaires qu'il est devenu

Q Maintenant qu'InnovMetric célèbre ses 30 ans, qu'espérez-vous pour la prochaine décennie?

R Il y a des gens qui ont des rêves et qui veulent les atteindre. C'est ce que j'appelle la destination. Ils rêvent à la destination. Je suis plus du genre à apprécier le voyage. Le plaisir a été de bâtir l'équipe, de trouver les produits et de découvrir des marchés. C'est un voyage. Et on veut que le voyage soit agréable, pas seulement pour moi, mais agréable pour tous les gens qui m'entourent.

Q En 2018, vous avez levé le drapeau rouge concernant la pénurie de main-d'œuvre dans votre domaine. Est-ce que ça s'est résorbé?

R Ce n'est pas cinq développeurs dont on avait besoin il y a cinq ans. On avait besoin d'en engager 50. On en a embauché ici et on continue d'en embaucher continuellement.

Maintenant, ça va assez bien. Il y a 10 ans, il y avait très peu d'immigrants. Depuis, s'il n'y avait pas eu d'immigration à Québec, ça serait la catastrophe. On a des employés extraordinaires qui viennent d'une quinzaine de pays. Ça a vraiment changé le portrait.

Q Le milieu du développement logiciel reste très masculin. Combien de femmes occupent-elles un tel poste chez InnovMetric?

R Malheureusement, il n'y en a pas beaucoup. Peut-être 10 % de femmes chez les développeurs de logiciels et les spécialistes d'application à Québec. Mais ça dépend des pays. En Chine, il y a énormément de femmes spécialistes d'application. Il y en a plus qu'ici.

Depuis deux à trois ans, on a beaucoup recruté de femmes développeuses. On est bien content d'en avoir parmi nous. Ça change la dynamique.

EXCELDOR COOPÉRATIVE

LA RECETTE D'AVICULTEURS VISIONNAIRES

GILBERT LEDUC
Collaboration spéciale

La volaille d'Exceldor coopérative se retrouve dans les assiettes des Québécois depuis bientôt 80 ans. À l'origine, deux coopératives avicoles naissent et grandissent dans leur coin de pays respectif.

Déterminées à accroître leur part du gâteau dans un secteur alors dominé par les producteurs ontariens et à affronter les défis de la mondialisation, elles décident de fusionner. Aujourd'hui, Exceldor coopérative, dont le siège social loge à Lévis, affiche un chiffre d'affaires de 1,4 milliard $ et transforme 2,7 millions de poulets par semaine au Québec. Rétrospective de la réussite d'aviculteurs visionnaires.

1 En quelle année la Coopérative avicole régionale d'Etchemin a-t-elle été créée?

A) 1935
B) 1945
C) 1955
D) 1965
E) 1975

2 En 1949, un incident provoque la fermeture temporaire du poste d'abattage de Saint-Anselme. De quoi s'agit-il?

A) Un conflit de travail
B) L'effondrement de la toiture
C) Des difficultés financières
D) La grippe aviaire
E) Un incendie

1

3 En 1995, la Coopérative avicole régionale d'Etchemin fusionne ses activités avec celles d'une autre coopérative. De quelle municipalité provient ce nouveau partenaire?

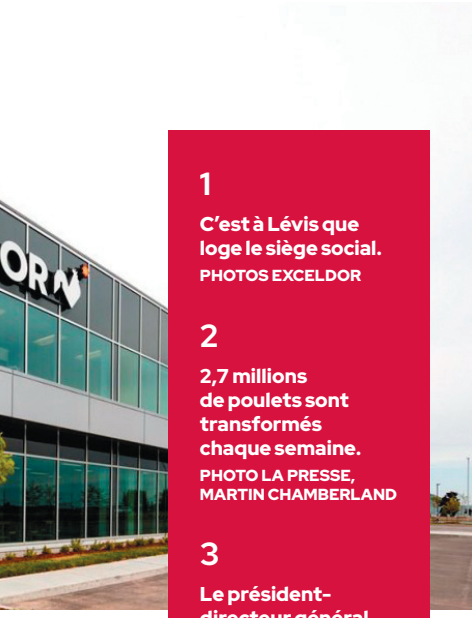
A) Granby
B) Saint-Damase
C) Saint-Patrice-de-Sherrington
D) Saint-Vallier-de-Bellechasse
E) Vallée-Jonction

2

3

4 **En quelle année son chiffre d'affaires fracasse-t-il la barre du milliard de dollars?**

A) 2007
B) 2010
C) 2013
D) 2016
E) 2019



1
C'est à Lévis que loge le siège social.
PHOTOS EXCELDOR

2
2,7 millions de poulets sont transformés chaque semaine.
PHOTO LA PRESSE, MARTIN CHAMBERLAND

3
Le président-directeur général d'Exceldor Coopérative, René Proulx

5 **La coopérative Exceldor est détenue par ses membres, qui sont des producteurs de volaille. Combien sont-ils?**

A) 200
B) 400
C) 600
D) 800
E) 1000

Réponses

1. B)

En 1945, 317 agriculteurs provenant de Bellechasse, de Lotbinière, de Lévis et de la Beauce se regroupent et investissent 16 000 $ pour fonder la Coopérative avicole régionale d'Etchemin, qui se chargera de l'abattage et de la vente des volailles. En septembre de la même année, un poste d'abattage, construit au coût de 92 000 $, est inauguré à Saint-Anselme. Sa capacité de production est de 3000 volailles par jour.

2. E)

Un incendie éclate en mars 1949. Rapidement, un projet d'érection d'une usine de production à la fine pointe de la modernité se met en branle. Les membres de la Coopérative de Dorchester – sa nouvelle appellation – souscrivent une part de 100 $ pour financer la reconstruction. Les activités reprennent en décembre de la même année. De 600 000 livres de volaille en 1948, la production grimpe à deux millions de livres en 1953.

3. B)

Fruit du hasard, la Société coopérative agricole régionale de Saint-Damase, près de Saint-Hyacinthe, a fait ses premiers pas en 1945, soit la même année que la Coopérative avicole régionale d'Etchemin. Leur union, en 1995, marque la volonté des deux organisations de se donner les moyens pour affronter la concurrence canadienne et la mondialisation des marchés. À l'origine, le Groupe Dorchester/Saint-Damase – qui deviendra Exceldor coopérative – comptait 260 producteurs, 900 employés et des usines de production à Saint-Anselme, à La Malbaie ainsi qu'à Saint-Damase. À sa première année d'activité, elle projetait un chiffre d'affaires de 225 millions $ et détenait 30 % des parts de marché dans l'industrie avicole au Québec.

4. E)

L'année 2019 marque la concrétisation d'un objectif important pour Exceldor coopérative. Son chiffre d'affaires est maintenant de 1 milliard $. Ce fait d'armes a été réalisé à la suite de la fusion avec la coopérative manitobaine Granny's et de l'acquisition de Viandes Lacroix, de Saint-Hyacinthe. Cinq ans auparavant, Exceldor coopérative avait fait un premier pas dans sa conquête du marché canadien en faisant l'acquisition de P & H Foods – le plus important transformateur de dindon léger au pays – et en obtenant les droits pour la commercialisation de la populaire dinde Butterball.

5. B)

La coopérative avicole compte 400 producteurs membres au Canada. Elle possède quatre usines de production au Québec (Saint-Anselme, Saint-Damase, Saint-Bruno-de-Montarville et Saint-Cuthbert), une en Ontario et une autre au Manitoba, et fait travailler plus de 3800 personnes. Ses produits se trouvent dans toutes les grandes chaînes d'alimentation, et ils sont commercialisés sous les marques Exceldor, Butterball et Granny's. La coopérative est aussi le fournisseur de la bannière La Cage – Brasserie sportive. Plus importante coopérative avicole au Canada, Exceldor coopérative a vu son chiffre d'affaires passer de 750 millions à 1,4 milliard $ au cours des cinq dernières années.

Sources : *L'Éclaireur de Beauceville* (janvier 1945), *Le Bulletin des agriculteurs* (janvier 1953), *Le Courrier de Saint-Hyacinthe* (décembre 2014), Agro Québec, blogue de Lionel Levac (juillet 2019), *Le Soleil*, *Le Devoir*, *La Presse*, *Les Affaires* et **exceldor.ca**

Un incontournable pour décarboner le Québec

■ Entrevues et rédaction : Johanne Martin

Plus que jamais, le Québec souhaite se positionner comme un acteur majeur dans la transition énergétique à l'échelle de la planète. Sur la Côte-Nord, le territoire couvert par les villes de Sept-Îles, Port-Cartier et la communauté de Uashat Mak Mani-Utenam offre un terreau fertile où les initiatives abondent pour décarboner l'économie québécoise.

« En raison de sa position géographique et de la qualité unique de ses ressources, le secteur peut devenir la locomotive du Québec en matière de décarbonation. Localisé à l'embouchure du Saint-Laurent et relié à la Fosse du Labrador par deux chemins de fer, nous avons déjà tout ce qu'il faut pour s'établir comme pôle de transformation des minéraux critiques et stratégiques ! », lance d'emblée le directeur général de Développement économique Sept-Îles, Paul Lavoie.

Cette grande capacité de réduction des gaz à effet de serre (GES) s'accompagnera d'innovations technologiques et de retombées majeures en termes de croissance économique régionale et nationale. Plusieurs entreprises en place comme Aluminerie Alouette, ArcelorMittal, Rio Tinto–IOC, de même que de nouveaux joueurs tels H2 Green Steel et TEAL ont des projets ou de l'intérêt pour ce territoire hautement stratégique.

DEUX PORTS… ET UN FER DE HAUTE PURETÉ

Le Port de Sept-Îles, premier port minéralier en Amérique du Nord, et le port d'ArcelorMittal à Port-Cartier, le plus grand port privé au Canada, constituent un complexe de classe mondiale. Ensemble, ils expédient annuellement plus de 60 millions de tonnes de produits de minerai de fer à la grandeur de la planète. Ils génèrent ainsi près de la moitié du volume maritime du Saint-Laurent et environ 15 % de la valeur des exportations annuelles du Québec. Au total, ce sont plus de 12 000 emplois qui sont créés par leurs activités économiques.

« Nous avons l'avantage concurrentiel d'avoir un minerai de fer de haute pureté (FHP) comparativement à nos compétiteurs du Brésil et de l'Australie. Le FHP est actuellement recherché par l'industrie mondiale de l'acier pour décarboner ses procédés », émet Pierre Gagnon, président-directeur général du Port de Sept-Îles.

Globalement, à l'échelle planétaire, l'industrie de l'acier est responsable à elle seule de 10 % de toutes les émissions de GES. En utilisant du minerai de fer (FHP), certaines aciéries sont en mesure de diminuer de plus de 50 % leurs GES. Plus encore, en introduisant l'hydrogène comme source d'énergie, il est possible d'atteindre 95 % de réduction des GES et ainsi produire de l'acier vert.

Une nouvelle impulsion pour la transformation

« Il y a, ici, beaucoup de possibilités pour contribuer à la décarbonation. Alouette est un chef de file mondial en matière de production d'aluminium vert. Nous avons aussi un minerai de fer d'exception. Maintenant, nous voilà à la croisée des chemins pour que de la transformation se fasse sous une nouvelle impulsion et profite d'un élan ! »

Le président-directeur général du Port de Sept-Îles, Pierre Gagnon, espère que le territoire pourra se positionner comme un leader dans la production du premier métal vert. La société suédoise H2 Green Steel montre en effet de l'intérêt pour le secteur afin d'y construire un complexe de production d'hydrogène et d'acier vert, le tout premier en Amérique du Nord. Des retombées économiques annuelles estimées à plus de 1,2 milliard sont ainsi anticipées.

Cela sans compter les projets que veut déployer ArcelorMittal. L'entreprise est entre autres précurseur dans un procédé destiné à réduire l'utilisation du mazout dans la production des boulettes de minerai de fer. Elle emploie désormais un biocarburant fabriqué à partir de la biomasse forestière rendue disponible par l'exploitant forestier Arbec. Depuis, ArcelorMittal utilise, grâce aux sous-produits du bois, du carburant vert pour la cuisson de ses boulettes.

FAIRE ÉCOLE

« Nous avons, aujourd'hui, un complexe forestier qui est unique au Québec !, commente le commissaire industriel de Développement économique Port-Cartier, Bernard Gauthier. Au niveau technique, cette entente entre Bioénergie AE Côte-Nord et ArcelorMittal nous permet de croire que nous serons en mesure de dupliquer cette possibilité-là à d'autres endroits dans la province. Ce sont de bonnes nouvelles pour plusieurs municipalités mono-industrielles reliées à la forêt. »

Une nouvelle usine, présentement en construction, complétera le complexe forestier intégré de Port-Cartier. La naissance de la compagnie Carbonity est le résultat d'une association entre le Groupe Remabec, Airex énergie et la multinationale Suez. Elle emploiera, elle aussi, les sous-produits du sciage afin de produire du biochar à échelle industrielle, une première canadienne. Bénéfique pour l'environnement, le biochar est destiné au marché agricole. Ce matériel amènera également une solution à la décarbonation de certains procédés industriels. Carbonity deviendra, à terme, la plus grande usine de production de biochar au monde…

> **Avec la décarbonation, on a de grandes entreprises qui, pour avoir un peu de pérennité, ont besoin de nouveaux blocs d'énergie. ArcelorMittal, qui possède le plus grand port privé au Canada, est par exemple en demande. L'entreprise a un projet d'usine de flottation qui permettait d'améliorer le bilan carbone au niveau de l'usine de boulettage. Il nous faut aussi cette énergie pour pouvoir être en mesure de baisser notre empreinte carbone au Québec.**
>
> Bernard Gauthier, commissaire industriel de Développement économique Port-Cartier

Enseignement, recherche et innovation

« Pour favoriser l'arrivée de grands projets dans la transition énergétique, ça prend du soutien, une expertise… et c'est là que nous intervenons. Dans la MRC, c'est le Cégep de Sept-Îles qui porte, en grande partie, l'effort de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Il est évident que nous voulons prendre part à toute cette démarche. »

Directeur général du Cégep de Sept-Îles, David Beaudin rappelle que l'établissement collégial tisse des liens importants avec plusieurs universités québécoises et qu'il joue un rôle unique sur le territoire. Un centre d'innovation est d'ailleurs en train d'y voir le jour. À même le Cégep, ce sont trois unités de recherche et innovation qui sont déployées dans le cadre du projet de construction de 42 millions de dollars en cours, une initiative majeure.

« Ce sont ces unités-là qui sont destinées à supporter les projets qui vont s'installer dans la région, ce qui explique notre engagement, note le directeur. Nous travaillons avec tous les grands du milieu, dont Alouette, Rio Tinto – IOC et ArcelorMittal. Quand de nouvelles initiatives s'établissent dans le secteur, nous voyons comment nous pouvons soit former leurs employés, soit les aider dans la R&D, puis maintenant, il y a tout le côté décarbonation où nous intervenons. »

TOUTES LES CONDITIONS GAGNANTES

À l'égard du volet décarbonation auprès des entreprises, M. Beaudin rapporte l'exemple de l'actuel projet de capture du carbone aux cheminées. « Mais plusieurs autres se déroulent ou démarreront. Ajoutons qu'une cinquantaine de chercheurs sont présentement associés au Cégep de Sept-Îles. Le nouveau centre d'innovation permettra probablement de doubler ce nombre », tient-il à souligner. Pour lui, le territoire réunit toutes les conditions gagnantes.

Le fer de très haute pureté, avec de faibles niveaux de rejet dans sa transformation, est à portée de main. Tout est déjà en place à Sept-Îles et nous avons l'espace pour être capables d'accueillir les infrastructures qui vont nous permettre d'aller plus loin. Ce qu'il nous manque, c'est un coup de pouce au niveau énergétique pour pouvoir produire les carburants verts qui vont être nécessaires pour faire ces transformations-là, mais en ce qui a trait au positionnement, la région est déjà au bon endroit, au bon moment. Il faut souligner que pour les projets qui sont examinés en ce moment, tout se fait en collaboration avec la communauté de Uashat Mak Mani-Utenam. Les Innus participent activement dans toute cette transition.

Paul Lavoie, directeur général de Développement économique Sept-Îles

« Autour de la proximité de la Fosse du Labrador, du carrefour logistique qui s'est constitué pour expédier le minerai de fer de haute pureté, du lien créé par le chemin de fer vers l'un des plus grands ports en eau profonde des Amériques, il y a la disponibilité, chez nous, de l'énergie renouvelable.

Nous sommes dans un carrefour où il y a une disponibilité d'énergie qui pourrait permettre l'arrivée d'autres producteurs d'énergie verte en implantant de la capacité pour produire de l'hydrogène, mais également des dérivés d'hydrogène avec de l'ammoniac. Cet ammoniac devient un vecteur très intéressant puisqu'il offre des occasions de décarboner le transport maritime. Comme port, nous souhaitons qu'il puisse y avoir, chez nous, cette possibilité de produire ces carburants afin de décarboner aussi une composante d'impact au niveau des GES qui est celle du transport maritime avec le trafic que l'on a sur le Saint-Laurent. Le port de Montréal et le port d'Anvers, en Belgique, ont lancé une initiative en vue de développer un corridor continental vert. Pour soutenir cette dynamique, ça prend du ravitaillement pour du carburant vert et au Port de Sept-Îles, nous voulons offrir ce carburant-là dans l'avenirtransition.

Pierre Gagnon, président-directeur général du Port de Sept-Îles

C'est tout cela qui fait qu'ici, c'est l'un des très rares endroits sur le globe pour déployer tous ces projets industriels verts d'envergure », conclut David Beaudin.

CHRONIQUE

Pas de relève chez les entrepreneurs? Vraiment?

YVON LAPRADE
Collaboration spéciale
ylaprade@lenouvelliste.qc.ca

La catastrophe annoncée n'a pas eu lieu. Ceux qui prédisaient que 70 % des entreprises québécoises allaient fermer, avec les nombreux départs à la retraite des propriétaires-entrepreneurs, ont été déjoués dans leurs calculs.

La vérité, c'est que les dirigeants de PME, attachés à leur entreprise et conscients du sort réservé à leurs employés, ont plutôt décidé de repousser la date de leur départ, bien au-delà de la cible des 65 ans, de façon à permettre à la relève de prendre les commandes étape par étape.

C'est le constat auquel en arrive le directeur général de l'École des entrepreneurs du Québec, Michel Fortin. Un constat complètement à l'opposé avec ce qu'on a pu lire et entendre sur plusieurs tribunes au cours des dernières années.

«Ce que j'observe, en discutant avec les entrepreneurs, c'est qu'il y a une tendance qui s'accentue au Québec en ce moment, explique-t-il. C'est positif. Il y a des jeunes qui sont prêts à démarrer ou à reprendre les entreprises qui sont à vendre.»

Il ajoute : «Il y a beaucoup d'opportunités qui s'offrent aux entrepreneurs en devenir ou pour ceux qui sont déjà en affaires et qui désirent faire croître leur marché.»

BIEN OUTILLER

Mais il ne faut pas croire pour autant que la partie est gagnée d'avance. Les défis demeurent. Les enjeux sont complexes.

«Il est important de bien outiller les futurs acquéreurs afin qu'ils puissent développer leurs compétences et se réaliser dans leur métier, insiste Michel Fortin. Parce qu'il faut le redire, c'est un métier qui s'apprend, être entrepreneur.»

Encore faut-il que les candidats aient confiance en leurs moyens, ce qui n'est pas toujours le cas.

«Il y a des statistiques qui révèlent qu'au Québec, seulement 42 % des candidats (hommes et femmes) se sentent compétents pour démarrer une entreprise, note le directeur général. Au Canada, c'est 59 %. L'écart est important. Il faut s'en préoccuper.»

C'est la mission que s'est donnée l'École des entrepreneurs du Québec, qui étend ses tentacules dans 17 régions, incluant Montréal, où se trouve le siège social, avec 8 campus.

«Nous savons que les entrepreneurs n'aiment pas s'asseoir sur un banc d'école, ce n'est pas dans leur nature, convient Michel Fortin. Voilà pourquoi nous intervenons d'une autre manière pour les aider dans leur cheminement. Ça se fait par des webinaires, des capsules vidéo, des thématiques. Ça se fait à distance ou en présentiel.»

FORMULE ADAPTÉE

Il faut croire que la formule d'apprentissage, adaptée en fonction des besoins des uns et des autres, connaît du succès.

«Nous avons fait le décompte. Chaque année, de 6000 à 10 000

entrepreneurs s'inscrivent à des formations aux quatre coins de la province. Ils en profitent pour échanger entre eux sur des façons de faire, sur des approches à privilégier.»

Et qui sont ces entrepreneurs désireux de faire leurs classes?

«Ils sont âgés entre 36 et 40 ans. Dans une proportion de 52 %, ce sont des femmes. Nous avons beaucoup d'immigrants qui ont une forte fibre entrepreneuriale.»

Fait à souligner, 60 % des «étudiants» souhaitent démarrer leur propre entreprise alors que 40 % sont déjà en affaires et désirent améliorer leur rendement.

Mais est-ce que les jeunes ont les mêmes ambitions que leurs parents-entrepreneurs? Sont-ils prêts à consacrer tout leur temps, une vie entière, à leur entreprise?

«Pas nécessairement, répond Michel Fortin. Ils ont en poche un diplôme universitaire et ils veulent voir, avant de plonger tête première, s'ils peuvent se réaliser dans leur nouveau projet.»

PHOTO 123RF/OLEGDUDKO

Il les appelle les «flexi-preneurs». Avant de lancer ou de reprendre une entreprise, ils évitent de brûler les étapes. Ils y entrent «à temps partiel» tout en conservant leur emploi.

«Ils vont ainsi développer leur entreprise en parallèle», résume le directeur général, en poste depuis plus de 25 ans.

Après toutes ces années à la tête de l'organisme, il conserve le même enthousiasme.

«Je comprends la réalité des entrepreneurs, dit-il. J'ai moi-même été entrepreneur, ayant démarré deux entreprises et en avoir acquis une autre au Lac-Saint-Jean.»

Michel Fortin, directeur général de l'École des entrepreneurs du Québec, affirme que «des jeunes sont prêts à démarrer ou à reprendre les entreprises qui sont à vendre». PHOTO FOURNIE

En 2020, une étude publiée par l'UQTR en venait à la conclusion que près de 35 000 entreprises allaient être mises en vente au cours des cinq années à venir.

LUMIR LASERS

UN LASER À LA FINE POINTE

CÉLINE FABRIÈS
cfabries@lesoleil.com

Créée en 2019, LumIR Lasers ambitionne de sauver des vies d'ici cinq ans grâce à ses lasers conçus spécifiquement pour des équipements médicaux.

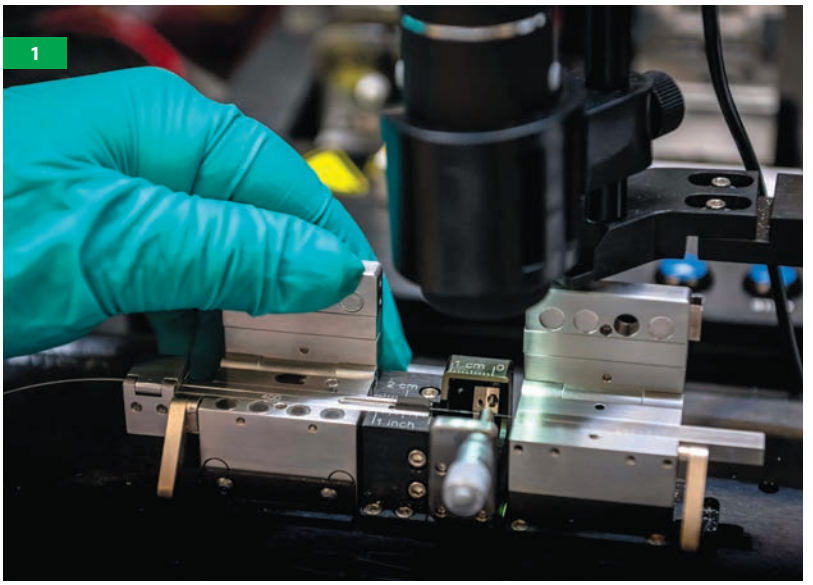
LumIR Lasers est la seule entreprise au monde capable de fabriquer des lasers à fibre optique émettant dans l'infrarouge moyen qui interagissent avec des tissus biologiques.

Développée dans les locaux du Centre d'optique, photonique et laser de l'Université Laval, LumIR Lasers connaît un succès prometteur. L'entreprise génère un chiffre d'affaires de près de 3 millions $ et emploie une quinzaine de personnes.

«Nous visons entre 4 et 5 millions $ en 2024, et le double en 2025. Nous allons nous installer dans le Parc technologique de Québec : les locaux à l'université commencent à devenir trop petits», relate le président de LumIR Lasers, Louis-Philippe Pleau.

UNE TECHNOLOGIE AYANT DES POSSIBILITÉS INFINIES

Depuis cette innovation révolutionnaire, LumIR Lasers s'est fait remarquer par des sociétés spécialisées dans les appareils

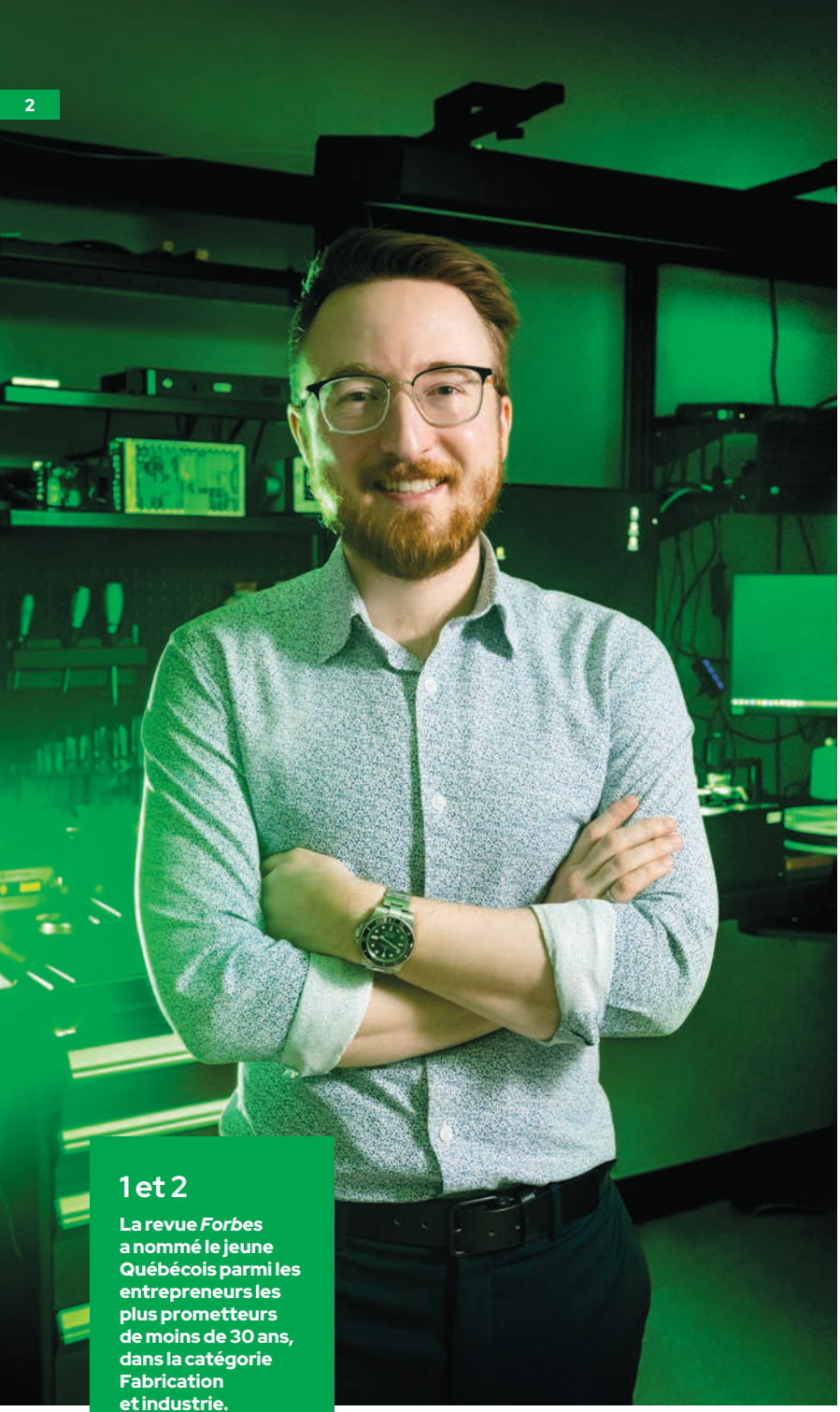

1

De scientifique à entrepreneur

Plus jeune, Louis-Philippe Pleau s'est intéressé aux sciences afin de mieux comprendre l'univers autour de lui. À l'université, où il a étudié en génie physique, il s'est servi des sciences pour avoir un impact concret sur la population.

«Une découverte scientifique, c'est extraordinaire, mais je voulais surtout qu'elle soit utile pour les gens et, donc, la sortir d'un laboratoire. L'entrepreneuriat permet de le faire», explique le jeune patron de LumIR Lasers.

Ses associés, les professeurs Martin Bernier et Réal Vallée, travaillaient sur la technologie des lasers en fibre optique depuis plusieurs années. Lorsque celle-ci est devenue assez mature, les professeurs ont demandé à leur étudiant s'il souhaitait toujours se lancer en affaires.



1 et 2

La revue *Forbes* a nommé le jeune Québécois parmi les entrepreneurs les plus prometteurs de moins de 30 ans, dans la catégorie Fabrication et industrie.

PHOTOS LE SOLEIL, JOCELYN RIENDEAU

médicaux du monde entier. «Le secteur de la dermatologie est notre plus gros marché. Lors d'une intervention, notre laser dissémine beaucoup moins de chaleur autour, sans brûler les tissus. Les effets secondaires sont donc moindres», souligne-t-il.

Cette découverte attise la convoitise des concurrents, mais pour M. Pleau, pas question de vendre l'entreprise. «Cela faisait très longtemps qu'il n'y avait pas eu un changement fondamental dans la technologie laser. On dérange de gros joueurs», confie-t-il.

L'entrepreneur de 29 ans voit grand pour sa compagnie. Le laser développé par LumIR Lasers peut servir dans de nombreux secteurs d'activité.

«Notre laser peut être absorbé par tous les matériaux organiques, donc tout ce qui est à base de carbone. Il est très fin, donc il permet d'aller chercher une très forte précision, mentionne-t-il.

«Il donne également une grande flexibilité à nos ingénieurs dans la façon dont ils peuvent manipuler la lumière. Ils ont un grand pouvoir d'innovation. Le diamant, par exemple, est très difficile à travailler. Quand on atteindra des puissances plus élevées avec notre laser, c'est un marché gigantesque qui pourrait s'ouvrir», ajoute-t-il.

UN SCALPEL «MAGIQUE»

Dans le secteur médical, M. Pleau promet des avancées spectaculaires dans les prochaines années. L'entreprise québécoise s'intéresse particulièrement aux interventions chirurgicales.

«On va être capable de créer prochainement un scalpel magique infiniment flexible et avec une précision très supérieure à ce que l'humain peut faire. Et, tout ça combiné à la robotique et à l'intelligence artificielle, je suis persuadé qu'on va être un jour capable d'améliorer dramatiquement les résultats de plusieurs chirurgies qui en ce moment sont très difficiles à faire», explique-t-il.

Ces avancées ne changeront probablement pas le temps d'attente pour une chirurgie, selon Louis-Philippe Pleau. Cependant, les risques de complications deviendront plus faibles, et la convalescence sera plus courte.

1 et 2
Louis Gilbert, devant le chantier de restauration du 12, rue Saint-Louis, à Québec
PHOTOS LE SOLEIL, CAROLINE GRÉGOIRE

GARDER L'ARCHÉOLOGIE VIVANTE

ANNIE LAFRANCE
alafrance@lesoleil.com

Au cœur du Vieux-Québec, les chantiers de restauration patrimoniale suivent leur cours, même en plein hiver. Entre les firmes d'ingénierie et les entrepreneurs en construction se trouve la coopérative Artefactuel, qui assure le suivi archéologique.

Une coopérative en archéologie? Louis Gilbert et ses collègues ont maintes fois entendu la question. Pourquoi pas?, répondent-ils chaque fois.

Première coopérative en archéologie au Québec, Artefactuel a vu le jour il y a 20 ans. L'idée de cinq étudiants à la maîtrise et au baccalauréat en archéologie, qui commençaient à peine à manier la truelle et qui n'avaient à peu près aucune expérience de gestion, est passée de projet théorique à l'une des principales entreprises en archéologie du Québec.

«On rêvait de faire les choses autrement», se souvient Louis Gilbert.

UN MODÈLE UNIQUE

L'idée de faire de l'archéologie de façon positive, à dimension humaine, a toujours été le fil conducteur des actions de la coopérative.

«Au départ, être une coopérative nous a permis d'avoir accès à du financement pour lancer nos activités. Aujourd'hui, cela nous permet d'embaucher des contractuels et des pigistes tout en respectant nos valeurs», poursuit le cofondateur.

En plus de favoriser la création et le maintien d'emplois de qualité en archéologie, la coopérative fonctionne de manière démocratique et s'assure d'une autonomie de gestion. Ces différents aspects permettent de s'assurer que chacun des membres donne, pour chaque projet, le meilleur de lui-même, glisse le cofondateur.

En 20 ans, le noyau de «jeunes archéologues rêveurs» a quelque peu bougé; certains sont partis, d'autres se sont ajoutés. Composée présentement de six membres, la petite équipe est dispersée aux quatre coins du Québec. «On peut ainsi couvrir un vaste territoire et être complémentaire», indique celui qui sillonne la grande région de Québec et les environs.

UNE DOUBLE MISSION

En plus d'assurer le suivi archéologique de plusieurs chantiers patrimoniaux sur le territoire, Artefactuel poursuit sa mission d'accompagner les petites municipalités dans la conservation de leur patrimoine archéologique.

«L'objectif est de revaloriser le patrimoine archéologique québécois et de le faire connaître à la population et, indirectement, de faire la même chose avec notre profession.»

Parce qu'être archéologue, c'est un métier vivant et en transformation, soutient-il.

La structure juridique d'Artefactuel lui permet d'offrir ses services à ses clients tout en respectant les valeurs d'économie sociale importantes pour ses membres.

M. Gilbert apprécie aussi le fait de porter plusieurs chapeaux à la fois : celui de fouilleur, de gestionnaire, de chargé de projet et même de vulgarisateur auprès du public.

MÊME EN HIVER

Derrière lui se dresse l'édifice Gérard-D.-Lévesque, au 12, rue Saint-Louis, dont l'enveloppe de cuivre scintillant est en réfection depuis plusieurs mois. L'édifice construit en 1887, puis agrandi en 1927, fut d'abord le siège du palais de justice de Québec jusqu'en 1984, puis celui du ministère des Finances.

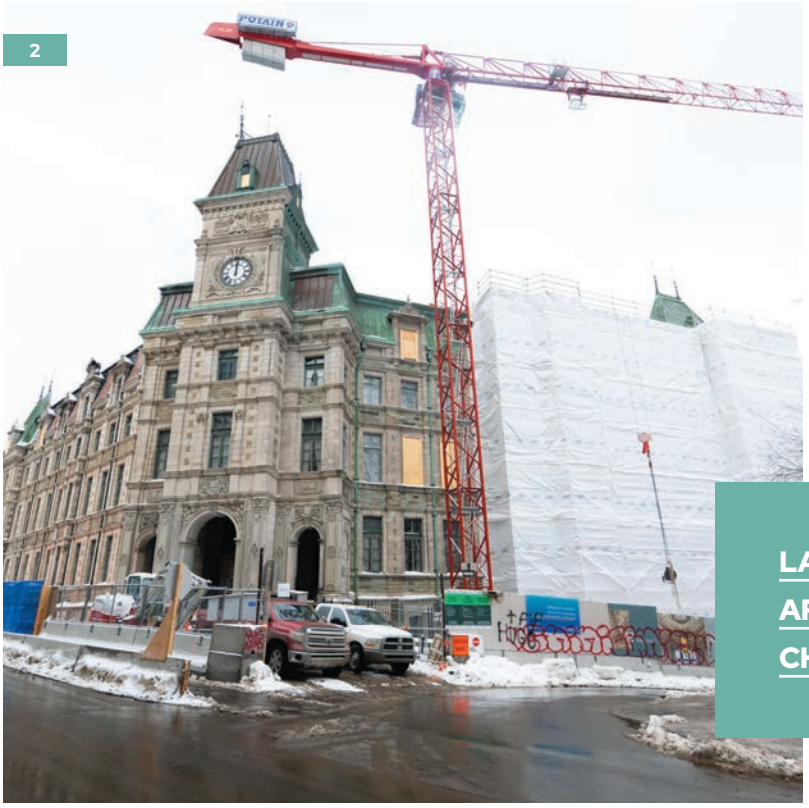
Libéré de ses occupants depuis 2020 vu l'ampleur des travaux requis, il sera entièrement restauré et aux mis aux normes. «C'est un beau mandat sur du long terme, mais nos interventions sont sporadiques. Dès que ça creuse, on se rend sur place!», lance l'archéologue, qui assure actuellement une dizaine de suivis de chantiers dans la région.

Ces dernières années, Artefactuel a été présente lors des travaux au Monastère des Augustines. La firme est aussi impliquée depuis 2020 dans l'agrandissement de l'Auberge Saint-Antoine. Son expertise a également été retenue dans le Vieux-Lévis, où des sépultures ont été trouvées l'automne dernier.

La firme intervient également sur des sites privés, lors de travaux dans le sous-sol d'une maison centenaire ou pour un projet de reconversion, par exemple.

«Les sites patrimoniaux révèlent encore des trésors. On n'a pas fini de faire des découvertes», s'émerveille-t-il.

2



LA COOPÉRATIVE ASSURE LE SUIVI ARCHÉOLOGIQUE DE PLUSIEURS CHANTIERS DANS LE VIEUX-QUÉBEC

UNE ÉQUIPE AFFAIRES À HAUT RENDEMENT... POUR VOUS!

ANNIE LAFRANCE
Coordonnatrice, affaires
alafrance@lesoleil.com

PAUL-ROBERT RAYMOND
Journaliste, affaires
praymond@lesoleil.com

CÉLINE FABRIÈS
Journaliste, affaires
cfabries@lesoleil.com

DANIEL GERMAIN
Chroniqueur, finances personnelles
dgermain@cn2i.ca

Pour recevoir gratuitement le magazine Le Soleil/AFFAIRES:

Vous inscrire à l'adresse:
magaffaires.lesoleil.ca

leSoleil
NUMÉRIQUE

APCHQ
Québec

L'APCHQ - région de Québec offre un accompagnement personnalisé à plus de 3 500 entrepreneurs en construction, dès la création de leur projet d'entreprise et tout au long de leur parcours.

- Formation
- Cautionnement
- Services techniques
- Services juridiques
- Santé et sécurité
- Relations du travail

apchq.com/quebec
418 682-3353

FOURNEL BICYCLES

NOUVEAU PATRON, MÊME RECETTE GAGNANTE

GILBERT LEDUC

Collaboration spéciale

Robert «Bob» Fournel l'avoue, il est un personnage! À la fois un «vieux bougonneux» et un «clown» qui ne se prend pas au sérieux et qui «s'habille comme la chienne à Jacques». Pendant 43 ans, il a vendu et réparé des vélos dans le commerce familial situé sur la 1re Avenue, à Charlesbourg.

La soixantaine arrivée, il a cédé, l'automne dernier, l'entreprise fondée en 1961 par son père Jean-Claude à l'un de ses clients, Simon Destrempes. «J'ai troqué l'habit et la cravate pour de la graisse sur les mains!» répond celui qui était associé et vice-président chez RPG Investissements, une firme de gestion de fonds de placement.

Simon Destrempes réalise un rêve. «Mon père a coiffé des clientes dans notre maison familiale pendant plus de 30 ans. Le commerce de détail, j'ai ça dans le sang. Je suis un *jaseux*. Certainement pas un personnage comme Bob, mais je suis capable de jaser longtemps!»

1

Simon Destrempes, le nouveau propriétaire (à l'avant-plan), est accompagné de l'ancien propriétaire, Robert Fournel.

PHOTOS LE SOLEIL, JOCELYN RIENDEAU

2 et 3

Le succès de Fournel Bicycles depuis 1961 repose sur la qualité du service et la proximité avec les clients.

Habitué à travailler de 75 à 90 heures par semaine, Robert Fournel, lui, part avec le sentiment du devoir accompli. «Mon père est mort en février 2010, un an seulement après avoir pris sa retraite. Il n'a jamais eu le temps d'en profiter.» Le fils veut maintenant voyager et assister à des événements sportifs. «Le proverbe dit que le coffre-fort ne suit pas le corbillard. L'argent dont nous disposons aujourd'hui ne nous suivra pas au cimetière.»

UNE ÉTINCELLE

C'est à l'occasion d'une discussion à bâtons rompus que Robert Fournel a informé Simon Destrempes de son intention de vendre son commerce. «Il n'y avait personne pour prendre la relève. Mes jumelles, âgées de

La petite histoire

Fournel Bicycles a vu le jour à Québec au coin des boulevards Langelier et Charest. Quelques années plus tard, une succursale s'enracinait à Charlesbourg. «Pendant que mon père travaillait à la boutique du centre-ville, ma mère Thérèse réparait les crevaisons pour la clientèle du quartier. Puis, en 1977, nous avons construit une bâtisse derrière notre résidence sur la 1re Avenue. Elle est devenue notre seule place d'affaires», raconte Robert Fournel.

28 ans, ont déjà de bons emplois et n'étaient pas intéressées.»

Il n'en fallait guère plus pour allumer une étincelle chez Simon Destrempes.

Pendant un an et demi, Robert Fournel et lui ont parlé de chiffres, de vision d'affaires, de modèles de gestion et de l'avenir d'un commerce qui tient bien la route en ces temps économiques difficiles. L'engouement des familles pour le sport et le loisir et celui des baby-boomers pour les vélos électriques donnent des ailes à l'industrie des véhicules à deux roues. Des fiscalistes, des avocats et des financiers leur ont apporté leurs judicieux conseils.

«Tout s'est déroulé dans l'harmonie. Simon est devenu un ami», mentionne M. Fournel, en signalant avoir reçu des offres d'autres repreneurs. «Je tenais à vendre à quelqu'un qui allait assurer le maintien des activités de la boutique à Charlesbourg. À quelqu'un de la place, qui va s'en occuper. En plus de pouvoir continuer à bien vivre à la retraite, tout ce que je voulais, c'était que Fournel Bicycles continue. C'est le nom de ma famille qui est sur la porte. Et si Simon veut me garder à l'emploi pendant encore quelques années, ça va faire mon bonheur.»

DANS LA CONTINUITÉ

Les deux hommes s'entendent : le succès de Fournel Bicycles depuis 1961 repose sur la qualité du service et la proximité avec les clients. «Ici, le patron est toujours sur place, plaide Robert Fournel. Le client lui parle directement.»

«Mon objectif est d'assurer la continuité chez Fournel Bicycles», insiste M. Destrempes, qui n'envisage pas l'ouverture de succursales. «Évidemment, j'ai des visées de croissance. Ça passera par une optimisation des opérations et le recours aux technologies et aux réseaux sociaux. Tout ça en conservant notre ADN, soit le service à la clientèle.»

TRAVAILLER AU FÉMININ

CINQ RÉSEAUX POUR ASSURER LE SUCCÈS

MARIE-SOLEIL BRAULT
Collaboration spéciale

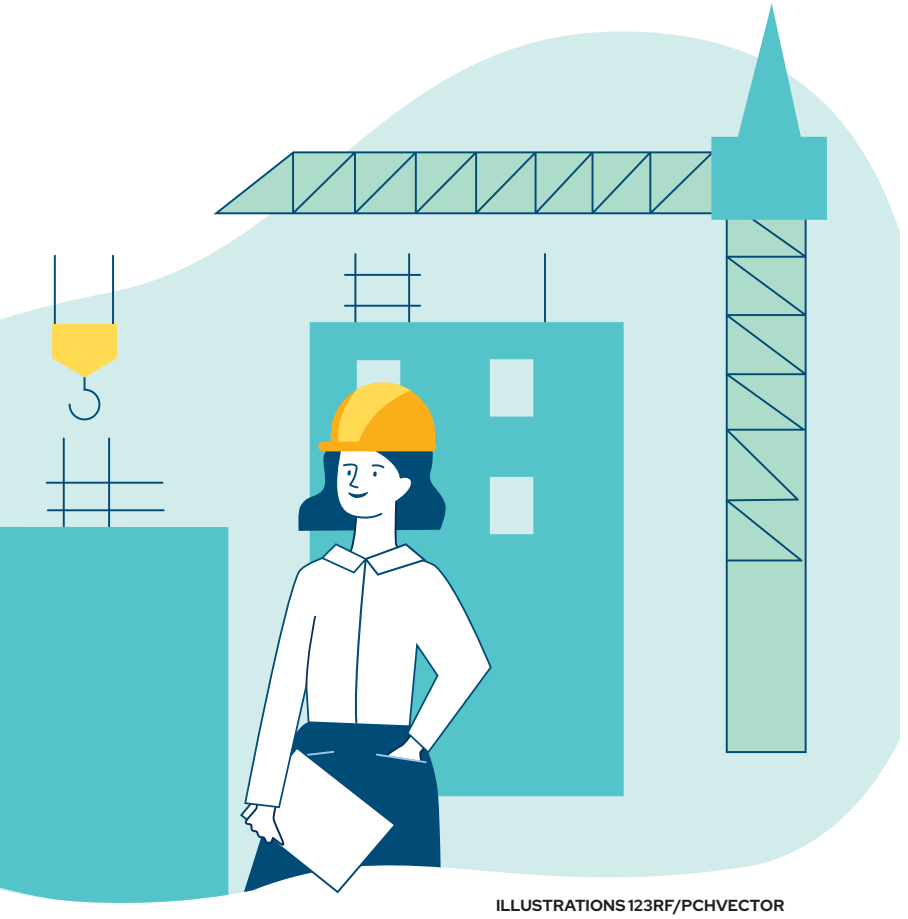
Dans un poste de direction, en formation professionnelle ou sur un chantier de construction, les femmes grimpent les échelons, à l'avantage de l'économie du Québec. Mais pour s'assurer qu'aucun pépin ne vienne les ralentir, plusieurs réseaux collaborent pour donner aux femmes les moyens de leurs ambitions.

1 Elles de la construction

Les femmes qui veulent se lancer en construction ou qui sont déjà dans ce domaine peuvent compter sur les Elles de la construction afin de s'informer sur leurs intérêts et leurs droits. En plus de vouloir faire de «l'inclusion une norme au Québec», l'organisme détient un programme Diversité et Inclusion afin de bonifier l'intégration des femmes au sein de l'industrie, tout en formant les entreprises pour qu'elles valorisent un climat de travail respectueux. Les femmes de la construction peuvent aussi bénéficier d'un accompagnement personnalisé et professionnel auprès de mentors. Chaque année, le gala Elles reconnaissent récompense les femmes de la construction.

2 Chapeau, les filles!

Le concours Chapeau, les filles! souligne les efforts et l'ambition de femmes au secondaire, au collégial et dans les établissements d'enseignement privé dans leur choix de parcours «non stéréotypés». Créé en 1996 dans le but d'inciter les filles et les femmes à élargir leur choix de carrière, Chapeau, les filles! a notamment ajouté un volet Excelle Science il y a quelques années afin de promouvoir les professions traditionnellement masculines auprès des étudiantes à l'université. Une trentaine de prix sont remis annuellement dans toutes les régions du Québec.



ILLUSTRATIONS 123RF/PCHVECTOR

3 Action travail des femmes du Québec (ATF)

En 1977, un an après sa fondation, ATF a mené une lutte contre la discrimination dont sont victimes des femmes qui tentent d'accéder à une formation en ébénisterie. Plusieurs étudiantes avaient alors été exclues du programme de formation. L'organisme a réclamé la mise sur pied d'un cours à l'intention des femmes exclues et l'obligation que trois places soient réservées aux femmes dans tous les cours de formation professionnelle menant à des métiers non traditionnels. Résultat : ATF a obtenu gain de cause, mais perdu sa subvention fédérale. Depuis, l'organisme à but non lucratif féministe soutient les communautés de femmes dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents. L'organisme offre plusieurs services et ateliers ainsi que de l'accompagnement pour les femmes immigrantes et dans des situations de discrimination en emploi.

→

4 Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ)

Accélérateur de croissance pour les entrepreneures et les femmes d'affaires depuis 1981, le RFAQ souligne également les succès de celles qui font croître le tissu économique du Québec. D'un côté, le réseau outille les femmes qui obtiennent des contrats auprès de grandes entreprises; de l'autre, il invite les grandes entités à s'approvisionner davantage auprès de femmes d'affaires. Cellules d'entraide, conférences et formations sont offertes par le réseau aux femmes qui sont en affaires ou qui désirent se lancer dans ce domaine. Le RFAQ souligne également chaque année le succès de ses membres avec le gala du Prix Femmes d'affaires du Québec, ayant célébré la réussite de 663 finalistes et de 238 lauréates depuis 23 ans.

ILLUSTRATION 123RF/PCHVECTOR

5 Réseau des mères en affaires (RMA)

Le plus jeune organisme de cette liste représente la réalité de plusieurs femmes ambitieuses du Québec : être mère en affaires. Le réseau, qui célèbre ses 10 ans, est né d'une volonté de briser l'isolement des mères en affaires, tout en les soutenant dans leur parcours professionnel. Le RMA compte une vingtaine de clans à travers le territoire québécois, ce qui permet à ses membres de rencontrer des femmes au quotidien similaire et d'échanger avec elles. Conférences, «rencontres de famille» au Québec ou dans le Sud, expertes et blogues pour des astuces au jour le jour, le réseau bonifiera sa programmation en 2024 pour célébrer sa première décennie.

un prêt d'entreprise à intérêt humain sociétal environnemental

Noémi Harvey
Direction régionale, Capitale-Nationale

evol financer le changement

REPRENEURIAT INCLUSIF

Promouvoir la place de la diversité dans le repreneuriat c'est aussi assurer la pérennité économique de nos régions.

Le Centre de transfert d'entreprise du Québec (CTEQ) et Développement économique Canada (DEC) s'unissent pour propulser le repreneuriat inclusif. Parce que la diversité est synonyme de succès et de richesse.

VOUS FAITES PARTIE DE LA DIVERSITÉ ET VOUS SOUHAITEZ ACHETER OU VENDRE UNE PME EN RÉGION, LE CTEQ EST LÀ !

CTEQ Centre de transfert d'entreprise du Québec

Développement économique Canada pour les régions du Québec

ctequebec.com
1 844 200-2837

STÉPHANIE POITRAS

DIRECTRICE GÉNÉRALE
ALIMENTS ASTA

Et si être soi-même était la clé du succès?

Très jeune, je savais déjà que je voulais diriger l'entreprise familiale.

Confiante et déterminée, je me suis donc inscrite à l'université, au baccalauréat en administration, et ensuite au MBA. Je me disais alors que j'allais me monter un bagage de connaissances assez grand pour pouvoir prendre les rênes de la compagnie que mon père a fondée et fait croître année après année. Du moins, c'est ce que je croyais.

Je suis arrivée dans l'entreprise avec différents concepts et une bonne capacité à analyser et à argumenter. Je me posais souvent ces questions : comment vais-je développer mon sens des affaires en ayant de la vision, du flair et de l'intuition? Comment faire pour savoir quand investir, dans quoi investir et combien investir? Finalement, qui m'apprendra à être comme lui?

Durant les vacances scolaires, dès le secondaire, j'ai effectué plusieurs remplacements à des postes administratifs, ne me doutant pas que j'apprenais à connaître mon entreprise, un chef de file dans la transformation du porc, située à Saint-Alexandre-de-Kamouraska et qui emploie 500 personnes.

Après l'université, j'ai pu occuper des postes dans plusieurs départements, de la gestion des ressources humaines au développement organisationnel, en passant par les opérations, jusqu'à la direction générale. Chaque expérience a contribué à enrichir mes connaissances et à renforcer ma compréhension des différents aspects de l'organisation.

Dès les premiers jours, je me suis entourée de personnes compétentes. Cette stratégie a créé un environnement propice à l'apprentissage et à l'innovation. En parallèle, j'ai cultivé un réseau de contacts variés, source inestimable de connaissances et de perspectives.

Cette démarche a joué un rôle clé dans ma croissance professionnelle. Grâce à ces collaborations, j'ai eu accès à des visites d'entreprises et à de l'information pertinente pour la mise en place de l'automatisation et de nouvelles technologies dans mon organisation. Ce réseautage m'a permis d'identifier les meilleures pratiques d'affaires et d'anticiper certaines tendances du marché.

Mon style de gestion actuel, basé davantage sur l'intelligence émotionnelle, diffère de celui d'auparavant, qui était plus rationnel. En tant que personne axée sur les relations humaines, c'est une approche qui fonctionne bien pour moi et qui continue de guider mes réflexions et mes actions.

Maintenant, je crois fermement en l'importance de suivre son intuition, et cette conviction guide désormais mes décisions professionnelles.

Les connaissances théoriques sont très importantes, mais s'investir en écoutant son intuition et en respectant ses valeurs est essentiel pour être un bon gestionnaire.

Stéphanie Poitras, directrice générale d'Aliments ASTA, chef de file dans la transformation du porc, situé à Saint-Alexandre-de-Kamouraska
PHOTO ALIMENTS ASTA

L'ÉQUIPE DONOVAN RÉUNIT MAINTENANT 9 COURTIERS IMMOBILIERS, ALLIANT LA JEUNESSE ET L'EXPÉRIENCE.

L'Équipe Donovan, une histoire de famille depuis 45 ans

Dans la famille Donovan, la passion du courtage immobilier et du service à la clientèle se transmet vraisemblablement de génération en génération. Lorsque Noëlline Donovan s'est lancée en immobilier dans la région de Québec en 1979, elle était loin de se douter que son fils Tom et son petit-fils William suivraient ses traces. Véritable pionnière dans ce domaine majoritairement masculin à l'époque, elle est rapidement devenue une référence dans le milieu. Inspiré par la passion de sa mère, Tom Donovan a aspiré dès son jeune âge à devenir lui aussi un courtier immobilier. Il a toutefois tenu à se bâtir une solide expérience avant de collaborer avec Noëlline en 1997.

« J'ai toujours aimé travailler en équipe. Voir notre duo s'agrandir était donc un souhait que j'ai réalisé dès le début des années 2000 », mentionne Tom Donovan qui cumule aujourd'hui 27 ans d'expérience comme courtier immobilier.

Depuis, l'équipe figure toujours parmi l'élite! Véritable chef de fil de l'immobilier de la grande région de Québec, l'Équipe Donovan maintient un niveau d'excellence sans pareil quant à la qualité du travail effectué auprès de sa clientèle. « Pour chacun des membres qui composent l'équipe, chaque client est unique, c'est pourquoi on s'assure de marquer positivement leur histoire », confie Tom Donovan.

UNE TROISIÈME GÉNÉRATION

Avec l'arrivée de William Donovan et tout récemment de Mélina Couët, l'Équipe Donovan réunit maintenant 9 courtiers immobiliers, alliant la jeunesse et l'expérience. « Dans notre famille élargie, nous pouvons aussi compter sur l'appui de deux femmes d'exception à l'administration et deux femmes talentueuses en marketing qui font toute la différence pour offrir une visibilité hors du commun à nos clients qui souhaitent vendre leur propriété. Nous rassemblons aussi une autre combinaison familiale : Céline Hamel et sa fille Mélina, qui fait partie de l'équipe de courtiers depuis décembre 2023. L'atmosphère familiale se ressent et nos clients apprécient notre niveau d'engagement envers leurs projets », ajoute Tom Donovan.

UNE RÉPUTATION ENVIABLE

Si l'Équipe Donovan s'est forgée une réputation aussi enviable, c'est grâce à son service exceptionnellement humain, son professionnalisme, son intégrité et sa transparence. « Nous souhaitons constamment aller au-delà des attentes de nos clients », affirme le chef d'équipe.

Ce qui passionne encore Tom Donovan pour son métier, ce sont les gens. « J'apprends de chaque être humain, lors de chaque transaction. J'ai la chance d'entrer dans l'univers des gens qui me confient la vente de leur actif, souvent le plus important, tout en me faisant confiance dans le processus », confie Tom Donovan.

Toutes les semaines, Tom Donovan amène son équipe visiter les nouvelles inscriptions. C'est une activité hebdomadaire incontournable appelée la caravane. « C'est primordial que nous puissions tous et toutes nous plonger dans l'univers de chaque propriété que nous vendons, et que nous la connaissions de fond en comble pour mettre toute notre force d'équipe au service de notre clientèle », conclut-il.

Infolettre mensuelle, département de marketing interne permettant une instantanéité et une réactivité incomparables, service de mise en valeur de propriété; voilà autant de valeurs ajoutées que l'Équipe Donovan offre aux personnes qui veulent vendre ou acheter une propriété, résidentielle ou commerciale, dans la région de Québec.

Centrés sur plus de 400 000 entreprises

Élisabeth Bélanger, copropriétaire
Maison Orphée
Membre Desjardins Entreprises

Trouvez tous les services, conseils et produits financiers offerts ici.

desjardins.com/entrepreneur

Desjardins
Entreprises