

# infopreneur<sup>MAG</sup>

DEVENEZ UN MEILLEUR ENTREPRENEUR

SEPTEMBRE  
2025



**APCHQ**

Montréal  
métropolitain | 75  
ans

# LES DATES IMPORTANTES À RETENIR :

## SEPTEMBRE 2025 :

- 1** JOUR FÉRIÉ - FÊTE DU TRAVAIL
- 6** Activité spéciale 75 ans - Tailgate et match des Alouettes
- 15** Date limite pour transmettre le rapport mensuel à la CCQ
- 18** Tournoi de golf de la Rive-Nord - COMPLET
- 30** Date butoir : Dépôt des mutuelles à la CNESST

## OCTOBRE 2025 :

- 13** JOUR FÉRIÉ - ACTION DE GRÂCE
- 15** Date limite pour transmettre le rapport mensuel à la CCQ

## NOVEMBRE 2025 :

- 10** JOUR FÉRIÉ - JOUR DU SOUVENIR
- 14** | Date limite pour déposer vos dossiers au concours DOMUS  
Assemblée générale annuelle et soirée anniversaire 75 ans  
Date limite pour transmettre le rapport mensuel à la CCQ



ÉDITO DU PRÉSIDENT	PAGE 04
ÉDITO DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	PAGE 05
RETOUR SUR LE TOURNOI DE GOLF RIVE-SUD	PAGE 06
LES ÉVÉNEMENTS À VENIR	PAGE 07
<hr/>	
Décarbonation des bâtiments au Québec : un appel clair à l'action pour les entrepreneurs.	PAGE 08
Pas de service continu, pas de recours?	PAGE 11
Bonne foi et collaboration en matière contractuelle : jouer franc jeu, du début à la fin!	PAGE 13
Le harcèlement en milieu de travail.	PAGE 16
Assignment temporaire : Un levier essentiel pour maîtriser les coûts des accidents de travail.	PAGE 18





STÉPHANE DEMONTIGNY,  
PRÉSIDENT

## **Construire l'avenir : une industrie plus encadrée, plus résiliente**

L'été touche à sa fin et c'est le moment de reprendre le rythme avec énergie et ambition. Pour tous les entrepreneurs, c'est l'occasion parfaite de transformer les défis de l'automne en opportunités concrètes pour faire évoluer leur entreprise et contribuer à moderniser le secteur.

La construction et la rénovation évoluent rapidement, portées par des changements réglementaires, des enjeux économiques et un marché résidentiel en pleine mutation. Dans ce contexte, votre capacité à vous adapter, à innover et à rester informé est votre meilleur atout.

Parmi les nouveautés marquantes, le Règlement sur la copropriété divise vient renforcer la structure de gestion des copropriétés.

Pour ceux d'entre vous qui œuvrent dans le multilogements, c'est une belle occasion de vous démarquer comme Leader proactif, capable de naviguer dans un cadre plus clair et plus transparent.

Autre changement important : les règles sur les installations sous pression ont été mises à jour. Même si cela peut sembler technique, ces ajustements ont un impact direct sur les chantiers, notamment ceux qui impliquent des systèmes de chauffage ou des équipements mécaniques. Être au courant et conforme, c'est non seulement une obligation, mais aussi un avantage concurrentiel.

Côté construction neuve, Montréal connaît une hausse des mises en chantier comparativement à la même date l'an passé. Le marché du logement locatif en est le principal vecteur. Ce secteur représente plus de 80% des mises en chantier. Au niveau de l'unifamiliale et du condo, les coûts élevés, le financement plus difficile et la difficulté pour les jeunes d'accéder à une première propriété sont les principaux irritants. Pour vous, cela signifie qu'il faut être stratégique, créatif et prêt à explorer de nouveaux territoires.

En rénovation, le vent est favorable. De nombreux Québécois choisissent de rénover plutôt que d'acheter. Ce n'est plus la frénésie post-pandémie, mais le secteur reste porteur, surtout avec l'intérêt croissant pour les travaux liés à l'efficacité énergétique. C'est une belle piste pour développer des offres innovantes et durables.

Sur le plan économique, l'inflation ralentit mais les matériaux restent coûteux. Dans ce contexte, l'agilité, la formation continue et l'accès à l'information deviennent essentiels pour rester compétitif.

En tant qu'Association, notre mission est de vous offrir des outils concrets, une veille stratégique et une voix forte auprès des décideurs. Ensemble, on construit une industrie plus encadrée, plus résiliente... et tournée vers l'avenir.

Bon automne à tous, et surtout plein de projets inspirants à venir!



## Une rentrée dynamique sous le signe du rassemblement!

**A**lors que l'été tire à sa fin, c'est avec énergie et enthousiasme que nous amorçons cette nouvelle rentrée à l'APCHQ – région du Montréal métropolitain. Nous espérons que vous avez pu profiter de cette période pour vous reposer, recharger vos batteries et revenir prêts à relever les défis que l'automne nous réserve.

Chez nous, la rentrée s'annonce déjà bien animée! Plusieurs activités phares sont au programme dans les prochaines semaines et les prochains mois, toujours avec l'objectif de vous rassembler, vous informer et vous outiller.

Comme annoncé dans nos publications précédentes, 2025 marque le 75e anniversaire de l'APCHQ – région du Montréal métropolitain. Parmi les événements soulignant cet anniversaire, mentionnons notre activité Tailgate et Match des Alouettes le 6 septembre : une belle occasion de célébrer les 75 ans de votre régionale lors du match de notre équipe de football montréalaise! Une journée festive et riche en réseautage vous attend.

Nos tournois de golf, qui rencontrent toujours un franc succès, sont également de retour! Offrant à nos membres une occasion de se retrouver dans un cadre convivial et propice aux échanges, le tournoi de la Rive-Sud au Country Club de Montréal en a été un bel exemple. Quant à celui de la Rive-Nord, le 18 septembre prochain au Blainvillier, son annonce a suscité un enthousiasme exceptionnel, car il affichait complet avant les vacances!

Cet automne marque aussi le retour du très prestigieux concours Domus. Plusieurs catégories, toutes plus pertinentes et actuelles les unes que les autres, vous attendent. Nous vous invitons à soumettre vos plus beaux projets réalisés entre le 1er novembre 2023 et le 30 juin 2025 pour courir la chance de remporter la plus grande distinction dans le domaine de la construction : un Prix Domus!

Cette année, à la suite de notre Assemblée générale annuelle, nous clôturerons les festivités du 75e avec un repas dansant. Réservez la date du 14 novembre pour célébrer comme il se doit l'anniversaire de votre Association. Nos équipes travaillent fort pour vous offrir une soirée des plus mémorables!

Depuis le 28 août, nous vous avons envoyé des communications concernant les prochains Rendez-vous des experts 2026 – oui, déjà! Cet événement vous offre des moments privilégiés pour discuter des enjeux de l'industrie avec des spécialistes du terrain, participer à des formations reconnues par la RBQ (vous permettant de cumuler des heures FCO), et rencontrer des exposants venus vous présenter des produits et services innovants. Plus de détails à venir dans les prochaines semaines!

### Le saviez-vous?

En tant que membre, vous bénéficiez d'un tarif préférentiel pour exposer au salon de VOTRE Association : le Salon District Habitat. Il se tiendra à nouveau à Terrebonne du 19 au 22 février 2026. Venez y faire rayonner votre expertise, tant auprès des professionnels lors de la journée B2B qu'auprès du grand public!

En terminant, nous vous invitons à consulter les articles de cette édition. Ils aborderont notamment l'assignation temporaire, la bonne foi et la collaboration en matière contractuelle, ainsi que d'autres sujets rédigés par notre conseiller au service technique – qui, rappelons-le, est toujours disponible pour répondre à vos questions et vous accompagner sur vos chantiers.

Au plaisir de vous croiser lors de nos prochaines activités!



LINDA MARCHAND,  
DIRECTRICE GÉNÉRALE



# Une journée inoubliable au tournoi de golf de la Rive-Sud - 21 août 2025

Le 21 août dernier, les membres et partenaires de l'APCHQ – région du Montréal métropolitain se sont réunis pour une nouvelle édition du Tournoi de golf de la Rive-Sud. Sous un ciel radieux, la journée a été marquée par le plaisir de jouer, les échanges enrichissants et la générosité des participants.

Nous remercions chaleureusement nos partenaires pour leur appui indispensable : Barrette Structural, Crochetière Pétrin, Ubiweb, DuProprio, Ariscraft Canada Briques, Touchette Portes et Fenêtres, Simplex, Desjardins Assurances Entreprises, et BBQ Québec.

Les joueurs ont également eu la chance de visiter de nombreux kiosques installés tout au long du parcours, animés par : Touchette Portes et Fenêtres, Desjardins Assurances entreprises, Ubiweb, Crochetière Pétrin, RénoAssistance, Hizo, Fiers et Compétents, Service de la paie APCHQ, Estimateur Général, Dreeven Technologies, Isofoam, Solution Prestige Panel, Services d'assurance de dommage et de cautionnement de l'APCHQ, Girouard Équipement, Huber Engineered Woods LLC, MRA, Mitten, Bruanto Construction, Portes et Fenêtres Rive-Sud et APCHQ-MM.

La journée a été rythmée par une ambiance festive et chaleureuse : rires partagés, complicité entre joueurs et discussions passionnantes entre entrepreneurs et fournisseurs. Le tournoi s'est avéré un moment privilégié pour tisser des liens d'affaires tout en profitant d'un cadre décontracté et agréable.

Un mot tout spécial pour souligner la présence de la Fondation Maman Dion, qui a su toucher le cœur des participants. Grâce à leur générosité, une belle contribution a pu être faite pour soutenir cette cause inspirante.

Pour revivre cette journée exceptionnelle, découvrez sans tarder notre album photo souvenir : [ICI](#)



# Les événements

## 2025 et 2026

### 6 septembre 2025

Tailgate et match des Alouettes

On fête avant, on crie fort après! Tailgate 10h30, match Alouettes 13h – section réservée APCHQ-MM.

### 18 septembre 2025

Tournoi de golf RIVE-NORD - COMPLET

Un événement attendu qui allie plaisir, réseautage et détente dans une ambiance conviviale.

### 14 novembre 2025

Assemblée générale annuelle et soirée anniversaire 75 ans

Un cadre élégant pour une double occasion : l'AGA et le 75e anniversaire de l'APCHQ-MM!

### 11 février 2026

Rendez-vous des Experts RIVE-SUD

### 18 février 2026

Rendez-vous des Experts RIVE-NORD

Le rendez-vous B2B incontournable : échanges, nouveautés et formation continue sous un même toit.

### 19 au 22 février 2026

Salon District Habitat - Terrebonne

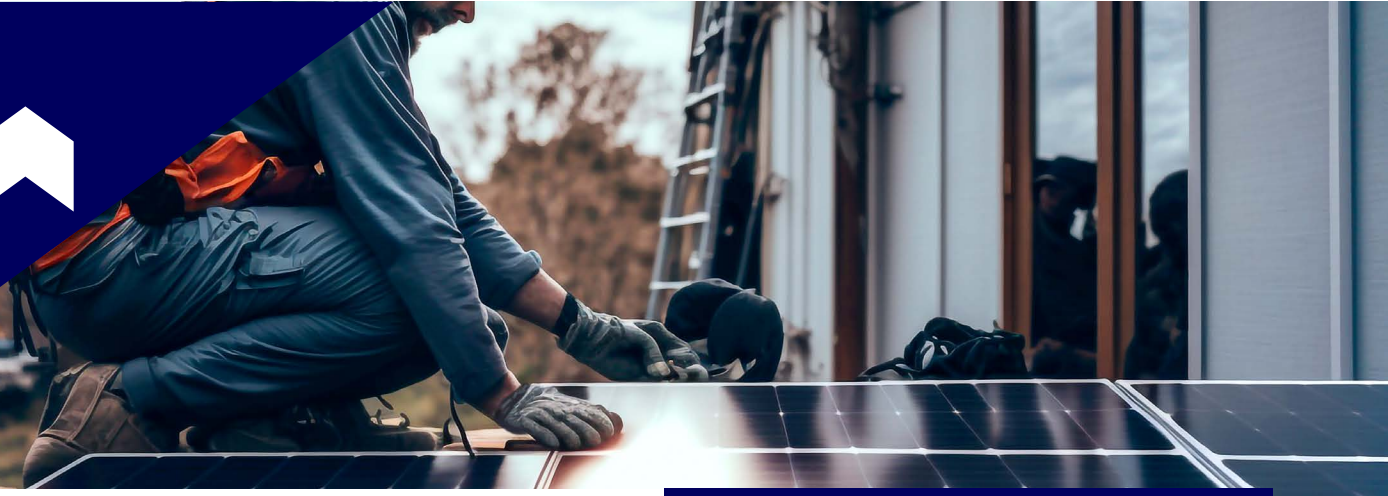
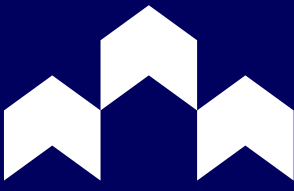
Un événement phare qui met en lumière les dernières tendances en construction, rénovation, design et aménagement extérieur.

### 29 mai 2026

Gala des 41e Prix Domus

Le Prix Domus récompense depuis plus de quatre décennies l'excellence de notre industrie.





## TECHNIQUE

### Décarbonation des bâtiments au Québec : un appel clair à l'action pour les entrepreneurs.

Texte rédigé par : Pierre-Carl Daoust - Conseiller technique - APCHQ - région du Montréal métropolitain

Pour éviter les pires bouleversements climatiques au Québec, il faut atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Les solutions techniques existent déjà, surtout dans le secteur du bâtiment, mais le véritable défi réside dans la volonté collective d'agir et de réaliser les rénovations nécessaires. Il ne suffit pas de remplacer les énergies fossiles par de l'électricité : sans d'abord réduire la consommation grâce à l'efficacité énergétique, on risque de surcharger le réseau et de créer de nouveaux enjeux. L'objectif doit donc être de décarboner durablement en combinant baisse de la demande, transition vers des sources propres et gestion intelligente des infrastructures.

Pour mieux comprendre les défis et les opportunités liés à leur implication, nous avons rencontré le professeur Pierre-Olivier Pineau, titulaire de la Chaire de gestion du secteur de l'énergie aux HEC Montréal. Expert reconnu des politiques énergétiques et des marchés de l'électricité, il nous livre son analyse pointue sur la contribution des acteurs économiques à cette transformation cruciale.

Pour M. Pineau, les freins majeurs à la décarbonation des bâtiments au Québec ne sont pas techniques.

« Les méthodes sont déjà connues. Il n'y a pas de révolution à faire dans les technologies utilisées, les techniques utilisées dans les bâtiments, c'est un désir de changement et une volonté d'agir et de faire les rénovations. »

Le faible coût de l'hydroélectricité réduit l'incitatif économique à améliorer l'efficacité énergétique et beaucoup de propriétaires sont mal informés ou ont une vision simpliste, croyant qu'il suffit de remplacer les énergies fossiles par de l'électricité. Or, avertit-il, « si on fait juste électrifier, on va se retrouver avec un sacré problème de réseau électrique »



et des besoins coûteux en infrastructures. À cela s'ajoutent la complexité réglementaire et la fragmentation des programmes, qui peuvent décourager ou retarder les projets.

Selon M. Pineau, la clé de la décarbonation des bâtiments est claire : « la priorité absolue, c'est l'efficacité énergétique : il faut réduire la consommation d'énergie ». Avant toute électrification massive, il faut d'abord améliorer la performance des bâtiments existants afin de limiter la demande et éviter de surcharger le réseau. Cela passe par l'isolation, l'étanchéité à l'air, l'installation de systèmes de chauffage et de ventilation plus performants, ainsi que le choix de matériaux à faible empreinte carbone. L'objectif est de consommer moins tout en améliorant le confort et la résilience des habitations.

Pour y arriver, M. Pineau recommande des mesures structurantes : instaurer une évaluation et une cote énergétique obligatoires pour tous les bâtiments, mettre en place des programmes d'accompagnement technique adaptés et intégrer des exigences de performance dans la réglementation, notamment lors des rénovations majeures. Comme il le souligne, « quand tu investis dans l'efficacité énergétique, ça augmente

la valeur de ta maison et en baissant les coûts d'énergie, ça vous rend moins vulnérable au climat extrême. » Les entrepreneurs ont donc un rôle central pour orienter leurs clients vers ces solutions et transformer la transition énergétique en véritable occasion d'affaires.

L'APCHQ défend également depuis plusieurs années l'obligation d'attribuer une notation de performance énergétique aux bâtiments, de même que la création de mécanismes d'accompagnement technique mieux adaptés aux conditions réelles vécues par les entrepreneurs et les propriétaires. Par ailleurs, un enjeu complémentaire mérite une attention particulière : celui de la gestion du stockage d'électricité. La capacité à accumuler l'énergie produite durant les périodes de faible consommation pour ensuite la redistribuer lors des pointes de demande constitue un outil stratégique afin d'améliorer l'efficacité énergétique globale, d'atténuer les pressions exercées sur le réseau et de consolider la fiabilité du système électrique.

Les entrepreneurs membres de l'APCHQ occupent une place centrale dans cette transformation en accompagnant les propriétaires vers des rénovations durables et performantes. Les technologies et les solutions existent déjà ; reste à mobiliser la volonté collective et à multiplier les actions concrètes sur le terrain.





# Du solide en ligne comme sur le terrain

On aide les **petites et moyennes entreprises** d'ici à construire leur **présence en ligne** sans se compliquer la vie.

On vous rend **visible** pour les bons clients, au bon moment — pas besoin d'intervenir ou d'être un pro du marketing.

On gère tout pour vous.

Création de site web

Classement Google

Réputation en ligne

Google Ads

Médias Sociaux

## Promotion

pour les membres de l'APCHQ



## 500\$

offerts sur votre  
abonnement!

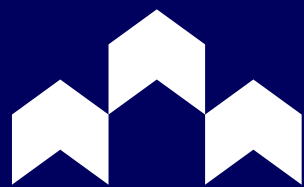
\*certaines conditions s'appliquent

Digital. Simple. Humain.

Ubiweb.ca



 Ubiweb



## Pas de service continu, pas de recours?

Texte rédigé par : Service juridique - APCHQ.

Au cours d'une formation virtuelle en relations du travail, vous discutez avec les autres participant-e-s d'une plainte formulée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) par un ancien employé. Comptant trois mois de service, ce dernier vous accuse de l'avoir congédié parce qu'il avait exercé récemment un droit en vertu de la Loi sur les normes du travail.

L'un-e des participant-e-s vous invite à ne pas vous inquiéter, affirmant que la plainte sera rejetée automatiquement par le Tribunal administratif du travail, car le salarié n'avait pas deux ans de service continu lors du dépôt de sa plainte. Le formateur vous indique qu'il n'est pas d'accord avec cette affirmation puisque le critère énoncé par cette participante ne s'applique pas au type de plainte déposée.

Mythe ou réalité?

La réponse de ce formateur correspond à la réalité. La Loi sur les normes du travail prévoit différentes façons pour un-e salarié-e de contester un congédiement en fonction des événements ayant mené à celui-ci.

La personne salariée peut notamment déposer une plainte pour un congédiement effectué sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de ladite Loi. Pour ce type de plainte, il est exact de dire que le ou la salarié-e doit démontrer avoir accumulé deux ans de service continu pour avoir accès à ce recours.

Par contre, l'article 122 de la Loi offre également un recours à un-e salarié-e qui croit avoir été congédié-e pour l'une des pratiques interdites visées par cette disposition. Une mesure disciplinaire pour avoir exercé un droit en vertu de la Loi sur les normes du travail y est expressément visée. Pour ce type de recours, la durée du service continu n'est tout simplement pas un critère.

Dans le présent cas, vous devrez donc préparer votre défense, car vous aurez le fardeau de démontrer que le congédiement n'est pas lié à l'exercice par le salarié d'un droit prévu à la Loi sur les normes du travail, mais bien pour un autre motif sérieux et véritable, et non seulement un prétexte.

Vous avez des questions? L'équipe juridique de l'APCHQ est là pour vous aider.

Appelez-nous au 1 800 463-6142.

# Ce n'est pas d'hier qu'on assure les entreprises Ça rassure

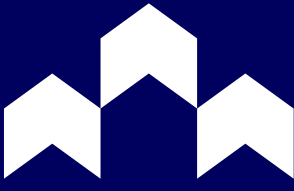


---

Comptez sur notre expérience pour vous offrir  
les protections adaptées à votre réalité.

[desjardins.com/assurance-construction](https://desjardins.com/assurance-construction)

 **Desjardins**  
Assurances  
Entreprises



## **Bonne foi et collaboration en matière contractuelle : jouer franc jeu, du début à la fin!**

Me Mélissa Dionne, avocate associée, médiatrice et responsable du département de droit des affaires chez Crochetière Pétrin S.E.N.C.R.L.

Sur un chantier, la réussite repose sur bien plus que des plans bien conçus et une exécution rapide. Elle dépend aussi de la qualité de la relation entre les parties : entrepreneur, sous-traitants, donneur d'ouvrage et professionnels. La bonne foi, qui implique nécessairement la collaboration est au cœur de cette relation. Elle constitue une source d'avantages juridiques non négligeables puisqu'elle octroie des droits à celui qui agit de « bonne foi ». Cela en fait un atout stratégique.

L'expression « bonne foi » apparaît 80 fois dans le Code civil du Québec. L'article 1375 C.c.Q. énonce le principe fondamental en matière contractuelle : « La bonne foi doit gouverner la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction. »

Comme juristes, nous sommes régulièrement appelés à rédiger et à interpréter des contrats : ce sont les règles du jeu de nos clients. Toutefois, cette rédaction ou cette analyse ne peut se faire sans tenir compte du comportement des parties tout au long de leur relation.

Au cours des dernières années, bon nombre de décisions en droit de la construction ont mis en lumière l'importance du comportement des parties dans l'analyse juridique de leur contrat. Le monde juridique, fidèle à l'évolution des pratiques, met de plus en plus l'accent sur la résolution des conflits requérant des parties qu'elles aient d'abord tenté de régler leur différend à l'amiable. Il n'est donc pas surprenant que les tribunaux, lorsqu'ils sont saisis, examinent de près le comportement des parties à chaque étape de la relation contractuelle.

Comme l'erreur « inexcusable » implique le respect du contrat et peut être lourde de conséquences, réussir à la qualifier d'« excusable » en prouvant que l'erreur a été induite par la mauvaise foi du cocontractant sera déterminant. Pour ce faire, les tribunaux devront se pencher sur les faits et gestes des parties, et non pas uniquement sur les clauses du contrat.

Concrètement, il faut donc rappeler aux parties que le contrat demeure contraignant, même s'il en découle un préjudice important pour la partie dans l'erreur. Aussi, il faudra compter qu'il sera difficile de s'acquitter du fardeau de prouver que cette erreur résulte de la mauvaise foi de l'autre partie. L'analyse réside dans l'interprétation des comportements réciproques tout au long de la relation. Autrement dit, dans la manière dont chaque partie a « joué la partie. »

Cela implique d'abord de bonnes pratiques contractuelles. Il faut notamment :

- **Entamer la relation sur de bonnes intentions.**
- **Documenter cette relation.** Consigner les échanges par écrit, tenir des comptes rendus d'avancement, les relire et les valider. Proposer des ajustements au besoin, afin que les écrits reflètent fidèlement l'intention commune.
- **Agir avec diligence.** Poser des questions, valider les informations reçues, et confirmer régulièrement sa propre compréhension à l'autre partie.
- **Partager toute l'information importante.** Transmettre toute donnée importante, et ce, en temps utile.
- **Collaborer.** Dès qu'un enjeu susceptible d'impacter l'exécution du contrat émerge, intervenir activement dans la recherche de solutions, même si on n'en tire aucun avantage immédiat.
- **Gérer les attentes.** Éviter de créer de fausses attentes ou laisser croire que l'on renonce à certains droits par ses agissements ou ses comportements.

Agir avec bonne foi, c'est éviter les coups bas, être proactif et ne pas abuser de ses droits, même si le contrat le permet. Et lorsqu'une erreur est commise, il faut s'attendre, dans la majorité des cas, à en assumer les conséquences.

Dernièrement, j'ai assisté à une conférence fort intéressante sur le contrat relationnel<sup>(1)</sup>. Si nous sommes familiers avec certains types de contrats en affaires, voilà qu'un nouveau concept gagne en importance : le contrat « relationnel ». Est-ce un nouveau type de contrat ? Ou plutôt une nouvelle façon d'interpréter les contrats existants ? À ce jour, bien que cette notion ne fasse pas encore l'objet d'un consensus, force est de se rappeler que comme tout, le droit évolue et les Tribunaux pourraient s'éloigner de la lettre stricte des contrats pour accorder davantage de poids à la dynamique relationnelle entre les parties.

Le contrat relationnel s'interpréterait à la lumière de critères tels que la durée de la relation, la transparence dans les échanges, la diligence dans la circulation de l'information et la propension des parties à résoudre proactivement leurs différends en cours de contrat indépendamment des termes utilisés dans l'acte. Ainsi, ce sont les gestes, et non uniquement les mots, qui guideraient l'interprétation judiciaire. Cette avenue sera intéressante à suivre, mais ne reflète pas l'interprétation actuelle devant les cours de justice.

En conclusion, dans un contrat, la façon dont vous vous comportez compte autant que ce qui est écrit. La bonne foi et la collaboration ne sont pas seulement des mots : elles peuvent faire pencher la balance en votre faveur. En construction, les projets réussis sont ceux où les partenaires savent travailler ensemble, régler les imprévus intelligemment, et garder une certaine loyauté même en période de tension.

<sup>(1)</sup> Gabriel Jobidon, Qualification d'un contrat relationnel : commentaire sur l'arrêt Churchill Falls et application d'un cadre d'analyse aux modes collaboratifs, conférence présentée dans le cadre des Développements récents en droit de la construction 2025, Volume 579, Montréal, 5 juin 2025.

# Crochetière — Pétrin.

## *Carrément*

Quels que soient vos besoins, faites appel à notre équipe de professionnels qualifiés pour être judicieusement conseillé et accompagné dans la gestion complète de vos projets ainsi que de vos dossiers juridiques et d'affaires.

### Expertises :



Litige et règlement de différends



Droit des affaires



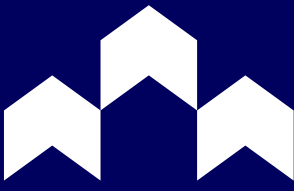
Droit de la construction  
et de l'immobilier



Médiation civile et commerciale

Avocats en droit de la  
construction et de l'immobilier

—  
cpavocats.ca  
514 354-3645



### Le harcèlement en milieu de travail.

Texte rédigé par : Hugo Dassylva - Conseiller service relations du travail - APCHQ - région du Montréal métropolitain

Le secteur de la construction, souvent perçu comme un milieu rude et exigeant, n'échappe pas aux problématiques liées au harcèlement en milieu professionnel. Malgré les avancées en matière de législation et de sensibilisation, le harcèlement, qu'il soit moral, sexuel ou basé sur l'origine, le genre ou d'autres critères, demeure une réalité pour de nombreux travailleurs et travailleuses du domaine. De mauvais comportements peuvent entraîner de lourdes conséquences : stress, isolement, baisse de performance, voire départ forcé du milieu professionnel. Il est donc essentiel d'aborder ce problème de manière frontale, d'identifier les mécanismes qui le perpétuent et de promouvoir une culture de respect et d'inclusion sur tous les chantiers.

Tout d'abord, un petit rappel pour expliquer ce qu'est le harcèlement en milieu de travail. Il peut prendre plusieurs formes, mais les deux que l'on constate le plus sont le harcèlement psychologique et sexuel, qui se traduisent par une conduite vexatoire qui se manifeste par des gestes ou des comportements qui : sont répétés ; hostiles ; portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité de l'humain et qui rendent le

milieu de travail malsain. Voici des exemples de harcèlement selon la Loi sur les normes du travail : l'interrompre sans cesse ; isoler une personne ; déstabiliser une personne (se moquer de ses convictions, de ses goûts, etc.) ; déconsidérer une personne (ridiculiser, humilier) ; discréditer une personne ; menacer, crier et agresser la personne.

Évidemment, ces comportements étant inacceptables, l'employeur se doit de réagir lorsque cela se produit dans son entreprise. Les obligations sont nombreuses en cette matière et la CNESST prend ce genre de dossier très au sérieux. Il se doit de prévenir toute situation de harcèlement par des moyens raisonnables. Aussi, il doit agir pour mettre fin à toute forme de harcèlement dès qu'il en est informé et appliquer des mesures appropriées. Il ne faut pas oublier que l'employeur doit produire une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes en intégrant une partie sur les conduites qui se manifestent par des paroles, actes ou gestes à caractère sexuel. Celle-ci doit être rendue disponible à tous les salariés et ces derniers doivent l'adopter.

En conclusion, ce sujet est de plus en plus présent dans la société et, par le fait même, il y a une augmentation de ce phénomène sur les chantiers de construction. Le nombre de griefs et de plaintes aux normes du travail concernant le harcèlement grimpe en flèche et chacun, autant les employeurs que les travailleurs, a un rôle à jouer afin de diminuer la présence de ce fléau sociétal.

Exemples de ce qui pourrait être considéré comme du harcèlement : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail>

- Empêcher la personne de s'exprimer :
  - l'interrompre sans cesse
  - lui interdire de parler aux autres
- Isoler la personne :
  - ne plus lui adresser la parole en public
  - ne plus lui parler du tout
  - nier sa présence
  - l'éloigner
  - la priver de moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.)
  - empêcher les autres de lui adresser la parole
- Dévaloriser la personne :
  - répandre des rumeurs à son sujet
  - la ridiculiser
  - l'humilier
  - remettre en question ses convictions ou sa vie privée
  - l'injurier
- Discréditer la personne :
  - ne plus lui donner de tâches à accomplir

- l'obliger à effectuer des tâches dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences

- lui attribuer injustement des fautes professionnelles

- la dénigrer devant les autres

- Menacer ou agresser la personne :

- crier

- la bousculer

- endommager ses biens

- Humilier la personne :

- se moquer de ses convictions

- se moquer du fait qu'elle s'exprime difficilement dans une autre langue que le français ou qu'elle revendique le droit de s'exprimer en français

- se moquer de ses goûts, de ses choix politiques, de son orientation sexuelle, de ses points faibles

- faire des allusions désobligeantes

- mettre en doute ses capacités de jugement ou de décision

- Se comporter de façon déplacée :

- avoir des comportements non désirés ou à connotation sexuelle

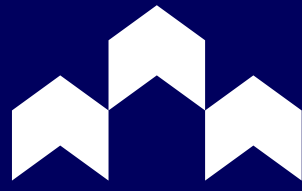
- solliciter ou regarder la personne de façon insistante

- avoir des contacts physiques non consentis

- dire des insultes sexistes ou des propos grossiers

- diffuser des images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autre

Pour toutes autres informations supplémentaires veuillez aller sur notre site : <https://www.apchq.com/nos-services/sante-et-securite-du-travail/milieu-de-travail-sain/harcelement-au-travail/>



## **Assignation temporaire : Un levier essentiel pour maîtriser les coûts des accidents de travail.**

Texte rédigé par : Paule Lecavalier, équipe Santé Sécurité Travail - APCHQ

Lorsqu'un-e employé-e subit une lésion professionnelle, l'employeur a la possibilité de proposer une assignation temporaire à tout moment au cours d'une réclamation auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Cette mesure permet de reprendre le contrôle sur les indemnités et de garantir une meilleure gestion du dossier tout en favorisant une reprise rapide du travail. L'objectif est d'accompagner la réadaptation et la réintégration du travailleur ou de la travailleuse au sein de l'entreprise.

### **Avant qu'une lésion professionnelle survienne**

Il est essentiel de posséder une politique à jour détaillant la procédure d'assignation temporaire. Ainsi, les employé-e-s seront informé-e-s et sensibilisé-e-s en amont, ce qui facilitera leur compréhension et leur adhésion à ce processus.

Le formulaire de la CNESST demande aux employeurs de proposer deux options d'assignation. Il est donc judicieux d'identifier à l'avance des postes adaptés ou des tâches pertinentes qui contribueront à la réadaptation du travailleur ou de la travailleuse, tout en restant en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

L'assignation temporaire peut consister en une adaptation du poste habituel, par une réduction des tâches, de la charge de travail ou du rythme, mais elle peut aussi relever d'une tout autre tâche existante dans l'organisation.

### **Dès que vous êtes informé-e d'une réclamation**

Il est recommandé de fournir au travailleur ou à la travailleuse un formulaire d'assignation à présenter à son ou sa médecin dès la première consultation, puis à chaque consultation médicale.

Le professionnel ou la professionnelle de la santé devra approuver l'assignation temporaire en répondant positivement aux trois critères indiqués sur le formulaire CNESST :

1. Le travailleur ou la travailleuse est en mesure d'accomplir les tâches assignées.
2. L'emploi proposé ne présente aucun risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.
3. Le retour en assignation temporaire favorise la réadaptation du travailleur ou de la travailleuse.

Dès que le ou la médecin accepte la proposition, l'employeur peut convoquer le travailleur

ou la travailleuse pour la mise en place de l'assignation temporaire.

### **Pendant la période d'assignation temporaire**

Il est primordial d'informer la CNESST du début de l'assignation afin de suspendre les indemnités versées. Si l'entreprise ne peut proposer un horaire complet, la CNESST couvrira les heures non travaillées. L'employeur peut aussi choisir de payer l'intégralité du salaire pour éviter les indemnités compensatoires.

Un superviseur ou une superviseuse doit être désigné-e pour suivre l'évolution du travailleur ou de la travailleuse et s'assurer du respect des limitations établies par le ou la médecin. Le travailleur ou la travailleuse ne doit en aucun cas dépasser ces restrictions, même si cette personne se sent capable de le faire.

Si le travailleur ou la travailleuse ne se présente pas au travail sans justification valable, ses indemnités peuvent être réduites ou suspendues. Il est crucial d'en informer la CNESST rapidement.

### **Un outil stratégique pour l'entreprise et ses employé-e-s**

L'assignation temporaire permet non seulement de limiter les coûts liés aux accidents de travail, mais aussi de minimiser l'impact de la lésion professionnelle sur les activités de l'entreprise et la santé psychologique du travailleur ou de la travailleuse concerné-e. Maintenir un contact régulier avec l'employé-e, favorise une meilleure compréhension de l'évolution de sa condition et renforce son lien avec l'entreprise.

La plateforme de formation en ligne Écho propose une capsule adaptée pour sensibiliser les travailleurs et les travailleuses ainsi que les gestionnaires à l'assignation temporaire.

Pour plus d'informations : [echo.abonnement@solutionsantesecurite.com](mailto:echo.abonnement@solutionsantesecurite.com).

Note aux lecteurs et aux lectrices :

Le présent article ne constitue pas un avis juridique et a été rédigé uniquement à des fins d'information. Vous ne devriez pas agir ou vous abstenir d'agir uniquement en fonction du contenu de cet article. Il est de votre responsabilité de consulter une ressource professionnelle reconnue pour obtenir des conseils spécifiques à votre problématique.



# ÉCONOMISEZ POUR LA RENTRÉE !

Profitez de notre promotion,  
15 mois pour le prix de 12 mois.

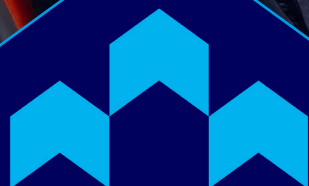


- Invitez
- Mesurez
- Estimez

Obtenez des estimations simplifiées, une prise de quantités optimisée et des prix budgétaires à portée de main en quelques clics.

**Essayez-les dès maintenant!**

SEPTEMBRE  
2025



**APCHQ**

Montréal  
métropolitain

**DEVENEZ UN MEILLEUR ENTREPRENEUR**

**info**preneūr **MAG**