CONSTRUIRE

LE MAGAZINE DE LA CONSTRUCTION

VOL. 38 N° 3
AUTOMNE 2023

BILANS POSITIFS
pour Jean-François Arbour et Francine Sabourin

Photographes Commercial

AVEC VOUS DEPUIS 35 ANS

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

T'ES FAIT POUR ÇA

Découvre
les capsules de
nos 4 ambassadeurs
de la relève à
CARRIEREENCONSTRUCTION.COM

CONSTRUIRE

LE MAGAZINE DE LA CONSTRUCTION

Éditrice //
Sonia Brossard

Rédacteur en chef //
Jean-Maxime Bourgoin

Coordination • Révision //
Suzanne Le Comte

Coordination de l'infographie //
Catherine Boivin

Graphistes //
Emmanuelle Rancourt
Karianna Sanchez

Impression et préparation postale //
TC • Imprimeries Transcontinental

Tirage //
28 268 exemplaires, édition été 2023

Fréquence de parution // Quatre fois l'an

Les textes et illustrations de CONSTRUIRE ne peuvent être reproduits sans l'autorisation de l'éditrice. Toute reproduction doit mentionner le nom de la publication ainsi que le volume et le numéro.

Les opinions exprimées dans CONSTRUIRE ne reflètent pas nécessairement celles de l'ACQ. Les images et photographies dans la présente publication ne sont fournies qu'à des fins d'information. Pour en savoir plus : acqconstruire.com/archives

Dépôt légal //
Bibliothèque et Archives nationales du Québec • ISSN 0833-0239

Imprimé au Canada

Changement d'adresse : par courriel // magazineconstruire@acq.org

Annoncez dans le magazine

Réservez votre espace publicitaire avant le 20 octobre 2023

MÉLANIE CROUZATIER
Gestionnaire de compte • CPS Média
450 227-8414, poste 304 • mcrouzatier@cpsmedia.ca

Sommaire

AUTOMNE 2023

INSTITUTIONNEL / COMMERCIAL / INDUSTRIEL ET RÉSIDENTIEL

Éditorial 4

Bilan mandat Jean-François Arbour 6

Bilan 1re année à la direction générale 8

Nouvelles de l'ACQ 10

Nouvelles des ACQ régionales 14

Réforme de l'aménagement du territoire sous la loupe de l'industrie de la construction 16

Économie 21

Changements dans la réglementation en SST 24

Ressources humaines 29

Innovation 32

Repreneuriat : les clés du succès 36

Réseau Mentorat : écouter et être écouté 41

Techniques de la construction et du bâtiment 44

Juridique 46

Formation 47

Technologies de l'information 48

Portraits de femmes 49

Nouveaux produits 50

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

L'Association de la construction du Québec publie CONSTRUIRE, le magazine référence de l'industrie de la construction, dans le but de livrer l'actualité et une variété de contenus abordant les différents aspects de la construction au Québec, aux intervenants des secteurs institutionnel, commercial, industriel et résidentiel.

L'ACQ Résidentiel, filiale officielle du secteur résidentiel de l'Association de la construction du Québec, offre depuis plus de 25 ans des produits de garantie et des services spécialisés sur les bâtiments résidentiels.

ACQCONSTRUIRE.COM
portail de la construction

L'industrie doit s'adapter aux nouvelles réalités

Le gouvernement s'apprête à présenter un projet de loi visant à moderniser le secteur de la construction. Cette occasion rare offre une opportunité significative à notre industrie, qui n'a pas vu ses lois et règlements évoluer depuis les 40 dernières années.

À l'heure où les enjeux sont importants (crise du logement, déficit d'entretien des infrastructures, construction de nouvelles écoles, de nouveaux hôpitaux et des maisons des aînés), notre faible niveau de productivité et la pénurie de main-d'œuvre remettent en question nos façons de faire. Les changements à venir ont donc le pouvoir de changer le cours de l'histoire.

Comment pouvons-nous nous adapter aux pratiques actuelles et futures sans compromettre les acquis et les succès du passé ? Il s'agit d'un important défi, mais notre industrie a fait preuve de résilience à de nombreuses reprises par le passé, et elle est capable de s'adapter aux nouvelles réalités.

Une étude économique réalisée par AppEco, commandée par l'ACQ, a identifié des pistes de solutions pour améliorer notre productivité. Les résultats révèlent que le Québec est 13 % moins productif que l'Ontario, mais nos intrants intermédiaires tels que la main-d'œuvre, l'équipement et les matériaux se comparent favorablement à notre province voisine. Ainsi, les lacunes de productivité sont principalement attribuables à des facteurs intangibles tels que la lourdeur de la réglementation, les restrictions à la mobilité de la main-d'œuvre, le manque de polyvalence dans les métiers de la construction et les défis en matière de formation professionnelle.

Toujours en collaboration avec AppEco, nous avons consulté plusieurs centaines d'employeurs pour recueillir leurs perspectives sur les gains potentiels en productivité. Selon la définition de la polyvalence des métiers proposée par l'ACQ, ils estiment pouvoir économiser près de 10 % des heures travaillées. Cela représenterait des économies de 1 G$ pour le Québec. Ces gains en productivité ont une importance sociale considérable. Ils pourraient permettre de réduire les coûts des projets, d'offrir des tâches plus flexibles et cohérentes aux travailleurs, tout en améliorant l'organisation du travail, en réduisant notamment les attentes et les contraintes de temps sur les chantiers.

Depuis le début du printemps, l'ACQ a participé activement aux rencontres et ateliers de travail organisés par le ministère du Travail, en adoptant une approche collaborative et proactive pour trouver des solutions concrètes. Sur la base des constats d'AppEco, nous avons formulé plusieurs recommandations.

En premier lieu, nous avons préconisé une plus grande polyvalence des métiers afin de décloisonner les tâches et d'optimiser l'organisation du travail sur les chantiers. Par exemple, la réparation d'une dalle de béton nécessite actuellement la présence de plusieurs métiers et occupations, ce qui peut entraîner des délais et une coordination complexe. En favorisant une plus grande polyvalence, nous pourrions simplifier et accélérer les processus, tout en assurant une meilleure allocation des ressources.

Nous avons également plaidé en faveur d'une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, notamment pour favoriser le développement régional, un meilleur appariement de l'offre et de la demande, ainsi qu'une saine concurrence. Actuellement, un travailleur de Sherbrooke ne peut pas travailler à Valcourt en raison des restrictions actuelles. L'entrepreneur dont le chantier se trouve à Valcourt doit privilégier un travailleur de Montréal et supporter des coûts supplémentaires de déplacement et d'hébergement. En éliminant ces obstacles, nous faciliterons l'accès à l'emploi pour des centaines de travailleurs.

Enfin, nous avons mis l'accent sur la valorisation de la formation professionnelle. Il est essentiel d'offrir une formation plus diversifiée et accessible, en particulier dans les régions où l'offre de formation est limitée. Nous avons aussi fortement encouragé l'alternance étude-travail et la promotion des métiers de la construction auprès des jeunes et moins jeunes pour attirer de nouveaux talents.

En conclusion, la future réforme de la loi R-20 et le projet de modernisation du secteur de la construction promis par le gouvernement représentent une opportunité exceptionnelle de faire évoluer notre industrie. En adoptant une approche collaborative et en mettant en œuvre des solutions telles que la polyvalence des métiers, la mobilité de la main-d'œuvre et la valorisation de la formation professionnelle, nous pourrons bâtir un avenir plus dynamique, attractif et innovant pour notre industrie.

Ensemble, nous avons le pouvoir de façonner aujourd'hui notre avenir. L'ACQ sera à vos côtés pour défendre vos intérêts, promouvoir l'innovation et travailler en collaboration avec les élus pour concrétiser ces recommandations, non seulement dans l'intérêt de notre industrie, mais dans l'intérêt de la société québécoise dans son ensemble. //

Jean-François Arbour, ing.
Président de l'Association
de la construction du Québec

Actualités CONSTRUCTION

Restez informés
des nouvelles de l'industrie.

Nouvel épisode chaque mois

acq.org/balado

ACQ
ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Écouter sur Apple Podcasts

Écouter sur Google Podcasts

Écouter sur Spotify

Bilan de la présidence de Jean-François Arbour : de nombreux défis relevés avec succès !

Président de l'ACQ depuis 2020, Jean-François Arbour, ing., vice-président exécutif du Groupe Humaco, terminera son mandat en 2024.

Nous lui avons demandé de faire le bilan de ses années de présidence à l'ACQ.

Quel bilan fais-tu de tes 3 années et demie à la présidence de l'ACQ ?

Mon passage de trois ans et demi en tant que président de l'ACQ a été une expérience incroyablement enrichissante ! Nous avons traversé des périodes de changement et de défis, mais aussi accompli de grands succès qui ont renforcé notre rôle dans le secteur. J'ai appris que l'avenir se bâtit par l'action plutôt que par les paroles.

L'intégrité, des opportunités inclusives et l'innovation sont les clés pour surmonter les obstacles. Nous bâtissons un héritage solide pour les générations futures et influençons très positivement notre secteur.

Mon mandat m'a enseigné que notre puissance réside dans notre capacité à collaborer pour modeler l'avenir.

Quelles ont été les grandes réalisations effectuées durant ton mandat ?

Mon mandat a été marqué par de nombreuses réalisations positives. Nous avons renforcé nos liens avec les membres, promu des initiatives de modernisation

et de formation, consolidé notre position auprès des institutions gouvernementales et réalisé des avancées majeures pour les entrepreneurs.

Je pense notamment au problème des retards de paiement. Nous avons travaillé en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor pour établir un règlement d'application lié à la *loi sur les organismes publics* (Loi pour promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics) offrant ainsi une chance de résoudre partiellement le problème des délais de paiement.

De plus, notre architecture réglementaire complexe restreint la productivité et l'innovation. Nous avons donc entrepris des démarches pour moderniser cette structure et permettre une plus grande flexibilité dans les métiers. Ce projet de loi (R-20) en cours de rédaction est une opportunité cruciale pour aligner notre industrie sur les normes actuelles et assurer sa prospérité à long terme.

Et laquelle te rend le plus fier ?

Atteindre un record impressionnant en heures travaillées en 2022 a été un accomplissement majeur. C'est la troisième fois en seulement quatre ans que nous surpassons les records dans l'industrie de la construction. Cela témoigne de l'engagement exceptionnel de nos entrepreneurs et de la vigueur de notre secteur.

Qu'est-ce qui a été le plus marquant durant ces « années COVID » ? Quels changements cela a-t-il apporté au milieu de la construction ?

Les années marquées par la pandémie ont été un véritable défi. Quand j'ai débuté, je comptais poursuivre les initiatives en cours pour notre plan stratégique. Cependant, les circonstances ont exigé une réévaluation de nos priorités et l'adoption de nouvelles approches. Nous avons dû nous adapter à une situation sans précédent, catalysant l'innovation.

Photographes Commercial

Selon toi, quelle initiative mise de l'avant par l'ACQ durant ta présidence a le plus aidé les entrepreneurs ?

De toutes les initiatives mises de l'avant par l'ACQ, l'initiative de modernisation que nous avons entamée serait définitivement l'une des plus bénéfiques pour les entrepreneurs. Cette démarche est menée avec une vision pour l'amélioration des conditions entrepreneuriales au Québec. Si cette initiative est adoptée, je crois fermement qu'elle représentera la plus grande avancée jamais réalisée pour les entrepreneurs et pour la prospérité de notre province. Elle ouvrirait de nouvelles opportunités, faciliterait les processus administratifs et créerait un environnement plus favorable à l'innovation et à la croissance des entreprises au Québec.

Comment vois-tu l'avenir de l'ACQ ?

L'avenir de l'ACQ est des plus prometteurs. Je m'attends à ce qu'elle évolue en harmonie avec les besoins changeants de nos membres. Elle continuera d'être un acteur influent, défendant et promouvant les intérêts des entrepreneurs de la construction.

À quoi doivent s'attendre les entrepreneurs dans l'avenir ?

Les entrepreneurs doivent s'attendre à des mutations constantes et à l'évolution rapide de notre secteur. L'innovation, la numérisation et le développement durable joueront un rôle clé dans le futur de la construction. Anticiper les changements grâce à des technologies avancées, une durabilité affirmée et une main-d'œuvre formée deviendra essentiel. J'entrevois l'avenir de notre secteur comme une ère de croissance intelligente, d'innovation constante et de responsabilité environnementale, tout en maintenant notre engagement pour l'excellence.

As-tu un moment fort de ton mandat à raconter ?

Un moment marquant de mon mandat a été lorsque nous nous sommes retrouvés à quelques heures de l'échéance des conventions collectives. Malgré des difficultés dans les négociations et une diminution des discussions avec les syndicats, nous avons concentré nos efforts pour parvenir à une entente. Des rencontres avec les médiateurs ont eu lieu, et cette période critique a souligné l'importance de la communication et de la collaboration pour parvenir à une solution équilibrée.

L'intégralité de l'entrevue est disponible en ligne sur acqconstruire.com

Première année sous le signe du changement

Mme Francine Sabourin, Adm.A, est directrice générale de l'ACQ depuis le 6 septembre 2022.

Nous lui avons demandé de faire un bilan de sa première année à la tête de l'organisation.

En tant que première femme occupant le poste de directrice générale à l'ACQ, comment te sens-tu ?

En tant que première femme à occuper le poste de directrice générale à l'ACQ, je ressens un profond honneur et une grande responsabilité. J'ai été accueillie partout comme un membre intégré de l'équipe, même venant d'un milieu différent.

Le respect a prévalu, sans traitement spécifique. Avec une première année derrière moi, j'ai pris mes repères. Je crois savoir où sont nos faiblesses et nos forces et donc, ce que nous devons améliorer ou renforcer. Plus encore, comme organisation, je nous sens prêts pour la suite.

Quel bilan fais-tu de ta première année en tant que directrice générale de l'ACQ ?

Ma première année en tant que directrice générale de l'ACQ a été marquée par un tourbillon de découvertes et d'actions, à la suite du lancement d'une modernisation de l'industrie de la construction par le ministre du Travail.

Par la suite, j'ai constaté à tous les niveaux la solidité de notre organisation et de nos administrateurs. Bien sûr, nous avons des enjeux un peu partout, et c'est normal, mais rien qui ne peut être résolu à court ou long terme. De plus, la qualité des administrateurs qui siègent à la table m'a fortement impressionnée.

Quelles ont été les grandes réalisations effectuées durant cette année ?

La principale est certainement le travail fait quant à la révision de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20).

On en entendra beaucoup parler au cours des prochains mois. Cette révision aura des impacts majeurs et je l'espère, aidera l'industrie à être plus compétitive, ce qui aura des retombées sur toute la société québécoise.

Il y a eu aussi l'amorce de la révision de notre gouvernance. Il faut se donner une ACQ moderne, flexible et adaptée aux besoins du milieu. Ce n'est pas simple. Nous y allons par étape, consultons beaucoup, mais nous avançons !

Photographes Commercial

Et laquelle te rend la plus fière ?

Au-delà de la loi R-20, il y en a deux. Favoriser davantage la collaboration interdépartementale pour offrir au comité de direction une vision, une vue d'ensemble de l'organisation, briser les silos… Beaucoup de talents, d'intelligence, mais les gens avaient le réflexe de travailler les dossiers uniquement avec leurs équipes respectives. Aujourd'hui, je crois qu'on peut dire que nous réfléchissons, discutons et prenons des décisions … en équipe. Et j'y tiens vraiment.

L'autre concerne l'information fournie au Conseil d'administration. Je crois fermement que pour prendre de bonnes décisions, celui-ci doit avoir la bonne information. Avec l'équipe, nous préparons minutieusement les réunions, encourageant des discussions et décisions enrichissantes, sans pour autant prendre plus de temps !

Tu participes aussi aux activités des ACQ régionales. Que t'a appris cette « tournée des régions » ?

Que globalement, les enjeux sont les mêmes, avec quelques particularités régionales. Ces rencontres, que j'aime beaucoup, me permettent donc de comprendre ces besoins particuliers. Entendre les enjeux directement de la bouche des entrepreneurs, idéalement en visitant leur entreprise, me permet de saisir mieux comment nous pouvons mieux les représenter et les soutenir.

Sur quels grands dossiers souhaites-tu travailler pour aider les entrepreneurs au cours des prochaines années ?

Je ne serai pas très originale en parlant de la pénurie de main-d'œuvre. Nous devons absolument travailler sur l'attractivité dans la construction, mais aussi mettre en place des solutions pour garder les employés.

L'industrie de la construction doit démontrer qu'elle est excitante et inclusive. Je crois qu'il y aussi du travail à faire pour valoriser l'industrie en général. Je pense par exemple à tout ce qui se fait au niveau de la santé et de la sécurité. Il est important de rappeler tout le travail qui se fait en prévention.

À quoi le milieu de la construction doit-il s'attendre pour les années à venir ? Quelle est ta vision de l'avenir de l'industrie ?

L'industrie doit se moderniser, s'adapter au marché du travail actuel. Le Québec a un urgent besoin de logements, d'écoles, d'infrastructures en général.

On doit permettre aux constructeurs de construire. Augmenter la productivité est un enjeu majeur.

La réforme de la loi R-20 va, je l'espère, permettre une plus grande flexibilité, mais nous allons aussi devoir parler innovation, formation et j'en passe.

L'intégralité de l'entrevue est disponible en ligne sur acqconstruire.com

Crise du logement : LES PARTENAIRES DE L'INDUSTRIE DE L'HABITATION EN TOURNÉE À TRAVERS LE QUÉBEC

Au cours des derniers mois, l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ), la Corporation des propriétaires immobiliers du Québec (CORPIQ) et l'Institut de développement urbain du Québec (IDU) ont annoncé qu'ils entreprenaient une tournée municipale afin de sensibiliser les maires et mairesses à l'importance de travailler conjointement pour sortir de la crise du logement. La tournée a mené les partenaires de l'industrie de l'habitation à Longueuil, Laval, Gatineau, Québec, Trois-Rivières, Rimouski et Montréal.

De l'ACQ, Mme Suzie Bessette et M. Guillaume Houle, à Longueuil.

Crise historique en habitation : LES ACTEURS SE MOBILISENT POUR DEMANDER UN ÉTAT DES LIEUX ET UN PLAN D'ACTION CONCERTÉ

Le 14 juin dernier, les partenaires de l'industrie de l'habitation ont envoyé une lettre au premier ministre du Québec afin de lui demander de coordonner rapidement une approche nationale concertée visant une sortie de crise avec tous les acteurs concernés, hors de leurs silos habituels.

Pour lire la lettre : acq.org/nouvelles

Les Rendez-vous ACQ : DISCUSSION SUR LES GRANDS SUJETS DE L'HEURE

À l'occasion des Rendez-vous ACQ qui se sont tenus les 12 et 13 juin derniers, les membres de l'ACQ ont pu discuter des sujets de l'heure : crise du logement, qualité des constructions, polyvalence des métiers et productivité sur les chantiers. Pour ce faire, ils ont pu profiter de la présence de Mme France-Élaine Duranceau, ministre des Affaires municipales et de l'Habitation, du maire de Laval, M. Stéphane Boyer et de M. Michel Beaudoin, PDG de la Régie du bâtiment du Québec.

De l'ACQ, M. Jean-François Arbour et Mme Francine Sabourin.

De l'ACQ, M. Jean-François Arbour et Mme Francine Sabourin.

De l'ACQ, M. Jean-François Arbour, Mme Francine Sabourin, M. Éric Fraser et M. Gilbert Boulanger.

De l'ACQ, M. David Martellino, M. Jean-François Arbour, Mme Francine Sabourin et M. Pierre Hamel.

L'équipe de l'ACQ
A COMPLÉTÉ LES 1000 KM DU GRAND DÉFI PIERRE LAVOIE !

L'équipe de l'ACQ a complété les 1000 km de vélo à relais du Grand défi Pierre Lavoie avec son équipe de 5 cyclistes du 8 au 11 juin derniers. L'équipe est partie du Saguenay-Lac-Saint-Jean jeudi en début de soirée, pour terminer à Varennes, dimanche après-midi. C'est donc 60 heures de vélo à relais qui ont été complétées.

Félicitations aux 5 cyclises, **Jean-François Arbour**, ing., président de l'ACQ et vice-président exécutif du Groupe Humaco, **Éric Fraser**, vice-président IC/I de l'ACQ et président de Les électriciens Desjardins, **Geoffrey Deschênes**, administrateur de l'ACQ et président de Plomberie Robert Deschênes, **Joseph Faye**, directeur développement et innovation de l'ACQ, **Catherine Boivin**, coordonnatrice au design graphique de l'ACQ et à leur chauffeur **Sylvain Beausoleil**, directeur principal – Conciliation à l'ACQ Résidentiel.

Les 70 000 $ qui ont été amassés seront remis à l'école Saint-Joseph, située dans l'arrondissement Anjou à Montréal, qui souhaite offrir des projets sportifs intéressants à ses élèves.

Programme Rénovation efficace

On fait tous partie de l'équation pour un avenir plus durable. En remplaçant les fenêtres et en isolant les murs ou le toit, vous améliorez l'enveloppe thermique de votre bâtiment et consommez moins d'énergie.

Jusqu'à 100 000 $ en subvention

Pour en savoir plus :
energir.com/renovation

energir
penser l'énergie autrement

Boot Camp Construction
TOURNÉE PRINTEMPS

Du 15 avril au 11 juin, la tournée Boot Camp Construction s'est poursuivie ce printemps et s'est tenue dans les régions de Laval, Montréal, Saguenay, Nord-Est du Québec et Estrie.

En tout, plus de 1000 personnes y ont participé et ont pu découvrir les métiers de charpenterie-menuiserie, électricité, réfrigération, briquetage-maçonnerie, carrelage, plomberie et chauffage, ferblanterie, conduite d'engins de chantier, pose de systèmes intérieurs, installation de systèmes de sécurité, pose de revêtements de toiture, installation de revêtements souples, plâtrage et peinture en bâtiment.

Restez à l'affût de nouvelles dates de la tournée Boot Camp Construction à venir ! acq.org/bootcamp-construction

Prix d'excellence tactique
POUR LA CAMPAGNE BÂTISSEUR D'AVENIR DE L'ACQ

Le 31 mai dernier, l'entreprise CASACOM a reçu le Prix d'excellence tactique, campagne numérique au gala de la Société québécoise des professionnel(le)s en relations publiques (SQPRP) pour la campagne « C'est ça, être bâtisseur d'avenir » de l'Association de la construction du Québec (ACQ) qui alliait stratégie numérique et création de contenu en profondeur.

Pour appuyer cette campagne, plusieurs contenus ont été développés tels qu'une série de vidéos « L'ACQ sur le terrain » et une série de balados « Entre deux chantiers » animée par Anaïs Favron qui mettent en vedette des entrepreneurs de la construction, membres du réseau ACQ. La campagne a également été diffusée sur différentes plateformes Web et imprimées partout à travers le Québec.

Pour en savoir plus : acq.org/batisseurs

Lancement
DU NOUVEAU GUIDE DE QUALITÉ DE L'ACQ RÉSIDENTIEL

L'ACQ Résidentiel a lancé récemment son nouveau Guide de qualité, présentant l'ensemble des actions prises par l'organisme afin de garantir la qualité des constructions résidentielles. Ce Guide assure un accompagnement de très haut niveau auprès des entrepreneurs afin de mieux construire, et ce, dans le but ultime de livrer des unités de grande qualité aux résidents du Québec.

Pour consulter le guide : acqresidentiel.ca/expertises

RECONNUE
RBQ • CMMTQ • CMEQ

ACQ
ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

POUR GARDER VOTRE LICENCE

EN SAVOIR PLUS

acq.org/formation-continue-obligatoire

BAS-SAINT-LAURENT GASPÉSIE • LES ÎLES

Soirée 5 à 7 prolongé

Le 9 juin dernier, l'ACQ Bas-Saint-Laurent • Gaspésie • Les Îles a invité ses membres à une soirée du printemps transformée en 5 à 7 prolongé !

Dans le magnifique centre communautaire de Sainte-Blandine à Rimouski, une centaine de personnes se sont retrouvées pour véritablement discuter ensemble. Sans tambours, ni trompette, à la manière de retrouvailles pour l'industrie, ils ont pu renouer avec le vrai sens du mot réseautage.

Une nouvelle formule avec 4 tables gourmandes pour le plaisir de tous. À refaire assurément. Toute l'équipe avait une pensée pour l'équipe ACQ au Grand défi Pierre Lavoie.

M. Jean-Michel Guay, Mme Nadia Boucher, Mme Karine Flamand et Mme Christine Bujold.

QUÉBEC

Festin de homards et soirée Reconnaissance

Le Festin Homards et la soirée Reconnaissance 2023, qui s'est tenu le 2 juin dernier, a permis de rassembler près de 400 convives. De ces 400 convives, plus de 62 entreprises œuvrent dans l'industrie de la construction. Les convives ont été accueillis au Musée de la civilisation où ils ont pu déguster du homard à volonté.

De plus, lors de cette soirée, l'ACQ Québec a pu remettre 8 de ses prix Reconnaissance permettant de souligner la stabilité et la loyauté de certains de ses membres qui, en 2023, célèbrent leurs 25 ou 50 ans de membership.

M. Rodrigue Gilbert, Mme Mary Van Buren, M. Éric Fraser, M. Pierre Lévesque, Mme Francine Sabourin, M. Pierre Blouin, Mme Georgette Lavoie et Mme Caroline Potvin.

MONTÉRÉGIE

Tournoi de golf De la générosité à plein régime

C'est en pleine canicule que s'est tenue la 3e édition du tournoi de golf à Vaudreuil-Dorion au club de golf Summerlea, le 1er juin dernier. Plus de 130 golfeurs ont profité de l'événement.

Les invités ont fait preuve d'une bienveillance exemplaire en s'impliquant dans une collecte de fonds au profit du Grand défi Pierre Lavoie. Grâce à la générosité de tous ces gens, un montant global de 6850 $ a été remis à la 13e édition du Grand défi Pierre Lavoie durant cet événement. Les entrepreneurs démontrent leur grandeur d'âme et n'hésitent jamais à poser les bons gestes.

L'ACQ Montérégie désire rendre hommage aux participants de cette 3e édition du tournoi de golf qui ont contribué à rendre meilleur le futur de plusieurs enfants.

M. Joseph Faye, Mme Catherine Gaudreau et Mme Suzie Bessette.

LAVAL • LAURENTIDES

Festin du président

Le Festin du président de l'ACQ Laval • Laurentides a eu lieu le 9 juin dernier au Club de Golf le Mirage à Terrebonne.

Un repas gastronomique de homards et de grillades a été servi aux nombreux invités présents.

Mme Amina Arbia, Mme Gabrielle Darveau-Breton et Mme Francine Sabourin.

SAGUENAY • LAC-SAINT-JEAN

Nomination d'une nouvelle directrice générale

C'est avec plaisir que l'ACQ Saguenay • Lac-Saint-Jean vous informe que depuis juillet dernier, Mme Maryse Delagrave occupe le poste de directrice générale de l'ACQ Saguenay • Lac-Saint-Jean.

Comptant plus d'une quinzaine d'années d'expérience dans le monde des communications, de l'événementiel et de la gestion de projets, Mme Delagrave a occupé différents postes au sein de plusieurs organisations dont le Salon du livre du SLSJ et le Regroupement loisirs et sports du SLSJ.

Grâce à sa fibre entrepreneuriale, Mme Delagrave connaît les enjeux liés à l'entreprenariat et elle a à cœur l'intérêt de ses membres. **Elle désire faire rayonner l'Association et accompagner les entrepreneurs face aux différents enjeux liés au monde la construction.**

Tournoi de golf annuel

Le 13 juillet dernier, 144 golfeurs ont participé au tournoi de golf annuel de l'ACQ Saguenay • Lac-Saint-Jean qui se déroulait au Club de golf Lac-St-Jean de Saint-Gédéon. Les fonds amassés lors du tournoi permettront de supporter les futurs professionnels et travailleurs du milieu de la construction par la remise de bourses d'études en partenariat avec le CFP de Jonquière et la Fondation Asselin du Cégep de Jonquière. Le montant amassé lors du tournoi sera officiellement dévoilé au cours des prochaines semaines.

GroupeAltus

LA SUITE D'OUTILS D'EXPERTS EN DÉVELOPPEMENT IMMOBILIER

514.523.7380

OUTIL LOCATIF
NOUVEAU

OUTIL CONDO

OUTIL TERRAIN

« La plateforme indispensable pour les promoteurs et les acheteurs de terrain du grand Montréal »

- Un portrait interactif de plus de 150 projets locatifs neufs;
- Les tendances du marché en termes de loyers, d'absorption et de typologie;
- Une analyse de la performance des projets.

outillocatifmtl@groupealtus.com

- Un portrait interactif de plus de 250 projets de condo neufs;
- Les tendances du marché en termes de prix, d'absorption et de typologie;
- Une analyse de la performance des projets.

outilcondomtl@groupealtus.com

- Une vision cartographiée des ventes par secteur géographique et par usage;
- Un portrait des acheteurs les plus influents;
- Des analyses de transactions variées présentant des indices au pied carré, à l'unité et à la superficie constructible.

outilterrainmtl@groupealtus.com

RÉFORME DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE SOUS LA LOUPE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

LAURIE FRIGON,
Conseillère aux affaires gouvernementales
et GUILLAUME HOULE,
Responsable des affaires publiques

Direction des affaires publiques et gouvernementales

La *Loi modifiant la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme et d'autres dispositions*[1], adoptée en juin dernier à l'Assemblée nationale, représente une avancée dans la transformation de notre système d'urbanisme et d'aménagement du territoire.

Cette mesure soutient l'objectif essentiel du gouvernement, qui est de « permettre au Québec d'être un leader en matière d'aménagement du territoire et d'architecture d'ici 2042 »[2].

Avec des objectifs à long terme, cette réforme vise à créer un changement positif et durable dans la façon d'aborder l'aménagement du territoire. D'ailleurs, les objectifs de cette réforme sont multiples : favoriser une approche coordonnée et efficace de l'aménagement du territoire, préserver nos précieux milieux naturels et ressources en eau, et stimuler l'innovation et la durabilité dans le secteur de la construction. De plus, la ministre des Affaires municipales souhaite éviter l'étalement urbain et suivre la tendance de la densification. Elle indique « Avant d'investir dans un quartier éloigné, on peut se demander s'il n'y a pas une autre place, plus proche des centres, qui pourraient accueillir nos projets[3] ». Toutefois, ce sera aux municipalités et à leur conseil de ville de déterminer quels sont les champs d'action possibles, quelle planification adopter ou quels bâtiments patrimoniaux sont à conserver.

De ce fait, il apparaît nécessaire de comprendre les impacts potentiels des modifications qu'engendrera cette loi, notamment pour les entrepreneurs et fournisseurs de l'industrie de la construction.

Dans cet article, nous vous proposons de plonger au cœur de cette loi. Nous commencerons par mettre en contexte la loi, en mettant en lumière les motivations et les objectifs qui l'ont inspirée. Ensuite, nous explorerons les principales modifications apportées par cette loi et son impact sur l'industrie de la construction.

Les objectifs du gouvernement

Portée par la ministre des Affaires municipales, Andrée Laforest, cette réforme découle de plusieurs enjeux auxquels le Québec fait face en matière d'urbanisme et d'aménagement du territoire. Tout d'abord, il existe un besoin de mieux coordonner les différentes initiatives et décisions prises par les municipalités et les municipalités régionales de comté (MRC). Actuellement, chaque municipalité peut adopter ses propres règles et orientations, ce qui peut entraîner une fragmentation de l'aménagement du territoire et rendre difficile la mise en place d'une vision d'ensemble cohérente.

De plus, les procédures actuelles en matière d'aménagement du territoire sont souvent perçues comme complexes, longues et peu transparentes. Les délais d'obtention des autorisations et des approbations nécessaires pour les projets de construction peuvent être considérables, ce qui peut freiner le développement et l'innovation dans le secteur de la construction.

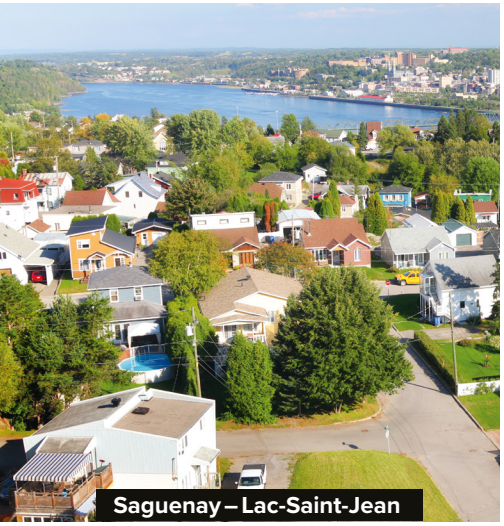
Par conséquent, il est nécessaire de simplifier et d'accélérer ces procédures tout en assurant une consultation publique adéquate pour garantir une prise en compte des besoins et des préoccupations des citoyens.

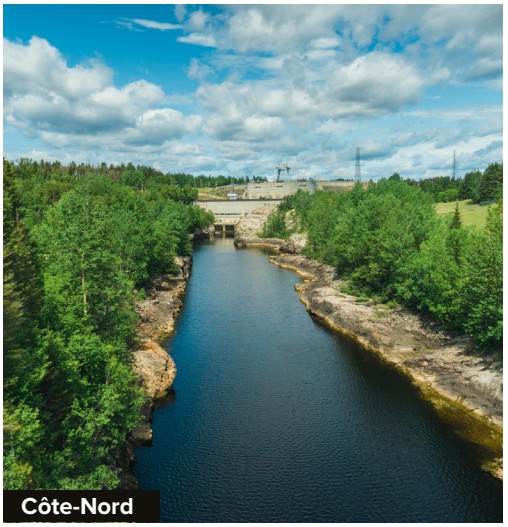
Un autre enjeu important concerne la protection des milieux naturels et de l'eau. Le Québec est doté d'une richesse naturelle exceptionnelle, mais celle-ci est menacée par l'urbanisation croissante et l'exploitation des ressources. Il est donc devenu crucial de mettre en place des mesures pour préserver les milieux naturels, assurer la santé des cours d'eau et garantir la disponibilité et la qualité de l'eau potable pour les municipalités.

Principales modifications apportées par la loi 16

1 Mécanismes de suivi de la mise en œuvre de l'aménagement du territoire

Un élément clé de cette loi est la mise en place d'un mécanisme de suivi pour évaluer l'aménagement du territoire. Une gestion efficace et une évaluation régulière deviendront donc la norme grâce à l'introduction de cibles définies[4]. Des bilans réguliers seront publiés pour rendre des comptes et garantir des résultats tangibles. Tous les 4 ans, une évaluation approfondie sera réalisée pour s'assurer que les objectifs fixés sont atteints. Si un bilan s'avère insatisfaisant, la ministre des Affaires municipales disposera de l'autorité nécessaire pour demander la modification ou la révision des documents de planification. Ainsi, l'accent est mis sur la responsabilité et la transparence pour assurer une planification optimale du territoire.


Saguenay – Lac-Saint-Jean


Côte-Nord

2 Révision des règles applicables à la planification territoriale et aux consultations publiques

La loi propose également des modifications aux règles encadrant la planification territoriale et les consultations publiques. Cela inclut, entre autres, des ajustements aux procédures de révision des documents[5] de planification territoriale, aux demandes de modification ou de révision de ces documents par la ministre, ainsi qu'aux règles de consultation publique. L'objectif est de rendre ces processus plus efficaces, transparents et inclusifs, ce qui pourrait signifier une réduction des délais dans l'obtention des autorisations et des approbations nécessaires pour les projets de construction.

Montérégie

3 Impact sur les programmes de revitalisation et d'acquisition d'immeubles

De plus, les municipalités bénéficieront de nouveaux pouvoirs liés aux programmes d'acquisition d'immeubles et le programme de revitalisation[6].

Actuellement, ces programmes sont limités à des secteurs spécifiques tels que les centres-villes et les zones centrales.

Toutefois, avec les modifications proposées, les municipalités pourront les appliquer à tous les secteurs inclus dans les plans d'urbanisme. De plus, la durée maximale de l'aide financière octroyée dans le cadre du programme de revitalisation sera prolongée de 5 à 10 ans.

4 Nouvelles exceptions à l'approbation référendaire

Nous retrouvons également l'introduction de nouvelles exceptions à l'approbation référendaire, encourageant ainsi des projets novateurs dans l'aménagement résidentiel. Dans le but d'augmenter les densités d'occupation du sol ainsi qu'à réduire la taille des terrains ou des espaces de stationnement, certains projets seront exemptés du processus d'approbation référendaire[7].

Par exemple, les logements destinés aux personnes nécessitant une assistance, une protection, des soins ou un hébergement, notamment dans le cadre d'un programme de logement social conformément à la *Loi sur la Société d'habitation du Québec* ainsi que les bâtiments, dont la dérogation aux normes initiales, ne dépasse pas le tiers de ce qui est prescrit, ou la moitié lorsque le bâtiment est situé à proximité d'un point d'accès à un service de transport collectif à haute densité[8].

De même, les règlements d'urbanisme permettant les logements accessoires et l'ajout d'un étage ou d'un logement supplémentaire seront également exemptés.

Pour favoriser encore plus le développement de ce type de logement, les municipalités pourront instaurer un programme d'aide destiné aux propriétaires de résidences unifamiliales avec un logement accessoire occupé par un membre de la famille ou une personne proche aidante.

Laurentides

5 Introduction du zonage incitatif

Toujours dans le but de favoriser la consolidation des milieux, un nouveau pouvoir de zonage incitatif est accordé aux municipalités. Elles pourront ainsi négocier une marge supplémentaire de développement en contrepartie de certains engagements dans l'intérêt de la population. Par exemple, une municipalité pourra demander à un promoteur d'intégrer des logements sociaux ou encore un équipement d'intérêt collectif à son projet d'habitation. L'objectif principal du zonage incitatif est de stimuler le développement conformément aux priorités et aux politiques d'aménagement du territoire d'une localité, tout en donnant aux propriétaires fonciers une plus grande liberté de conception et d'utilisation des terres. Cela peut inclure des incitations pour encourager la densification, la préservation historique, la création d'espaces verts, l'utilisation de technologies durables ou tout autre objectif de développement durable.

6 Autres mesures de financements pour les infrastructures publiques

La loi propose d'autoriser les municipalités locales à utiliser les revenus provenant des fonds de stationnement pour financer des initiatives visant à promouvoir la mobilité durable[9]. Cela signifie que les recettes générées par les parcs de stationnement pourront être réinvesties dans des projets tels que l'amélioration des infrastructures pour les transports en commun, la création de pistes cyclables, l'installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques, etc.

De plus, elle propose d'autoriser l'utilisation des contributions financières imposées aux promoteurs immobiliers à des fins précises. Par exemple, les montants perçus au titre des contributions pourraient être utilisés pour développer, entretenir ou améliorer les parcs, les terrains de jeux et les espaces verts au niveau régional.

La *Loi modifiant la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme et d'autres dispositions* prévoit aussi l'exigence d'une servitude à titre de contribution envers la municipalité. Cela signifie que lorsqu'un projet de construction est approuvé, le promoteur pourrait être tenu de céder une partie du terrain à la municipalité pour la création ou l'expansion d'espaces verts publics. Cette servitude permettrait de préserver et de développer des espaces verts dans les zones urbaines.

Impact sur l'industrie de la construction au Québec

Ces modifications législatives auront un impact significatif sur l'aménagement du territoire au Québec.

L'ACQ reconnaît le potentiel de cette loi à contribuer favorablement à la densification des milieux de vie et à limiter l'étalement urbain.

Parmi les aspects les plus marquants de ces modifications législatives figure l'introduction du pouvoir de zonage incitatif accordé aux municipalités. Cette mesure permet aux municipalités de négocier des avantages supplémentaires avec les promoteurs immobiliers en échange d'engagements dans l'intérêt de la population.

L'introduction du pouvoir incitatif sur les municipalités a un impact direct sur les projets, car elle exige une adaptation à de nouvelles exigences et des négociations potentiellement plus complexes avec les autorités municipales. Les promoteurs devront tenir compte de ces nouveaux éléments lors de la planification et de la réalisation de leurs projets. Par exemple, une municipalité pourrait exiger l'intégration de logements sociaux dans le projet ou la construction d'un équipement public telle qu'une école, une garderie ou un parc, ce qui se fait déjà dans certaines villes.

Capitale-Nationale

Estrie

Bas-Saint-Laurent

Abitibi-Témiscamingue

Il convient de noter que les perspectives et les réactions des acteurs de l'industrie face à la loi sont variées[10]. Certains voient ces modifications comme une opportunité d'améliorer la planification territoriale, de favoriser le développement durable et de réduire les risques liés aux aléas naturels.

Cependant, d'autres expriment des préoccupations concernant les coûts supplémentaires, les délais prolongés et les contraintes administratives associées[11].

Finalement, il faut savoir que plusieurs acteurs majeurs de l'industrie, dont l'ACQ, souhaiteraient une meilleure coordination entre la planification urbaine et scolaire, des incitatifs financiers à la densification et à la construction de logements abordables, la standardisation des comités consultatifs d'urbanisme pour faciliter les processus d'approbation des projets pour soutenir un aménagement du territoire futur.

Comme quoi la réponse pour une croissance équilibrée se trouve dans une collaboration entre les acteurs de l'industrie, les autorités municipales et les parties prenantes permettant ainsi de façonner un avenir prometteur pour l'aménagement du territoire au Québec. //

[1] *Projet de loi n° 16, Loi modifiant la Loi sur l'aménagement et l'urbanisme et d'autres dispositions - Assemblée nationale du Québec (assnat.qc.ca).*

[2] *Architecture et aménagement du territoire | Gouvernement du Québec (quebec.ca).*

[3] *Politique nationale de l'architecture et de l'aménagement du territoire - Lancement d'un ambitieux plan de mise en œuvre de plus de 360 M$ au bénéfice des communautés (newswire.ca).*

[4] *Articles 73,74,75,75.0.1.*

[5] *Article 14.*

[6] *Article 85.*

[7] *Articles 105,106.*

[8] *Article 71.*

[9] *Article 55,56,108,140.*

[10] *Horaire détaillé des auditions « Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 16 » - Assemblée nationale du Québec (assnat.qc.ca).*

[11] *Mémoires déposés lors du mandat « Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 16 » - Assemblée nationale du Québec (assnat.qc.ca).*

LE QUÉBEC POURRAIT ÉCONOMISER 1 G$ AVEC UNE INDUSTRIE PLUS EFFICIENTE

Au cours des dernières années, exclusion faite de la pandémie, l'industrie de la construction au Québec a connu une croissance importante.

AppEco

PHILIPPE GOUGEON

Directeur et économiste, AppEco

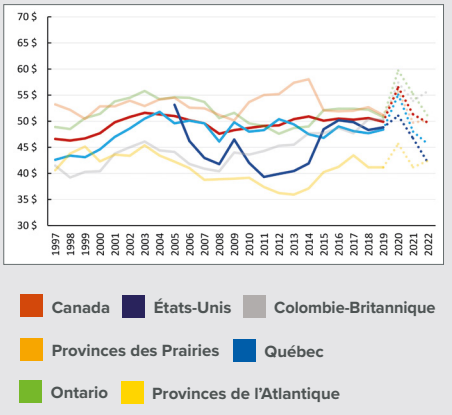
De 2002 à 2022, son PIB a augmenté de 51 %, le nombre de travailleurs n'a jamais été aussi important, atteignant 320 000 personnes, et les investissements des entreprises en machines, équipement et propriété intellectuelle ont permis au Québec de maintenir une proportion plus importante de capital dans ses activités comparativement à la moyenne canadienne et à l'Ontario. Théoriquement, l'industrie de la construction du Québec devrait donc être plus productive que celle de l'Ontario.

Malheureusement, la productivité du secteur de la construction au Québec, mesurée par le ratio du PIB sur les heures travaillées, demeure parmi les plus faibles au Canada, ne devançant que les provinces de l'Atlantique. L'année dernière, le retard de productivité du Québec face à l'Ontario a atteint 10 %, comparativement à 6 % en moyenne depuis 20 ans, signe que les choses n'évoluent pas dans la bonne direction.

Encore plus problématique, le graphique démontre que la productivité du travail au Québec est demeurée stable sinon en baisse depuis 20 ans. Par contre, ce constat s'applique aussi, dans une certaine mesure, aux autres juridictions en Amérique du Nord. C'est pourquoi le gouvernement du Québec a entrepris des démarches afin d'identifier comment accroître la productivité du secteur de la construction; l'ACQ participe activement à la discussion.

De nombreuses études économiques se sont penchées sur les facteurs influençant la productivité dans la construction. Par exemple, les variations climatiques, la rareté de main-d'œuvre qualifiée, de trop nombreuses modifications aux travaux, des problèmes de communication, les processus réglementaires et gouvernementaux (p. ex. la délivrance des permis) et des horaires mal planifiés sont des éléments qui peuvent affecter négativement la productivité.

FIGURE 1 • PIB / heures travaillées dans le secteur de la construction, par région
Dollars enchaînés (2012) par heure



À l'inverse, une intensité du capital accrue, une meilleure formation, un environnement de travail sécuritaire et la possibilité de réaliser certaines étapes de production par l'entremise de la préfabrication contribuent à rehausser la productivité. Éviter le chevauchement et la multiplication des corps de métiers peut aussi réduire les inefficacités dans le séquençage des tâches.

En somme, la productivité et la façon de l'accroître sont des enjeux complexes comprenant de nombreux facteurs. Par contre, une des constantes de la littérature est qu'il est difficile de mesurer l'importance qu'ont eue ces facteurs sur l'évolution de la productivité. Certaines études sont parvenues à estimer des gains de productivité potentiels ou obtenus en vertu d'un changement appliqué à un facteur de production précis, notamment grâce à des données d'enquête.

C'est d'ailleurs grâce à une enquête réalisée auprès d'entrepreneurs de la construction du Québec qu'AppEco a estimé l'impact d'une augmentation de la polyvalence des métiers sur la productivité du secteur de la construction. Au total, 112 entrepreneurs ont répondu à différentes questions qui portaient sur les gains potentiels découlant d'une polyvalence restreinte des métiers au sein de mêmes familles, soit les fondations et travaux sous la surface, les travaux sur l'enveloppe du bâtiment, les travaux intérieurs et les travaux mécaniques du bâtiment.

En croisant les données recueillies avec les données de la Commission de la construction du Québec, il a été possible d'estimer que les gains de productivité potentiels, venant de la polyvalence des métiers, permettraient d'augmenter de près de 1 G$ le PIB du Québec, soit 10 % du PIB de la construction. Ce gain permettrait d'effacer presque complètement le retard de productivité du secteur de la construction du Québec par rapport à celui de l'Ontario. //

VOUS RECHERCHEZ DES APPRENTIS?

Jusqu'à 20 000 $* offerts dès maintenant pour vous aider!

Les petites et moyennes entreprises admissibles peuvent présenter une demande d'aide au Service d'apprentissage du Canada. En plus de la subvention, vous pouvez recruter votre future main-d'œuvre grâce à :

- un accès gratuit aux services de jumelage employeur-apprenti;
- un accès gratuit aux programmes de mentorat; et
- un accès gratuit à de la formation sur la diversité et l'inclusion.

Faites votre demande de subvention à : **RechercheApprentis.com/CAS**

CANADIAN APPRENTICESHIP FORUM / FORUM CANADIEN SUR L'APPRENTISSAGE

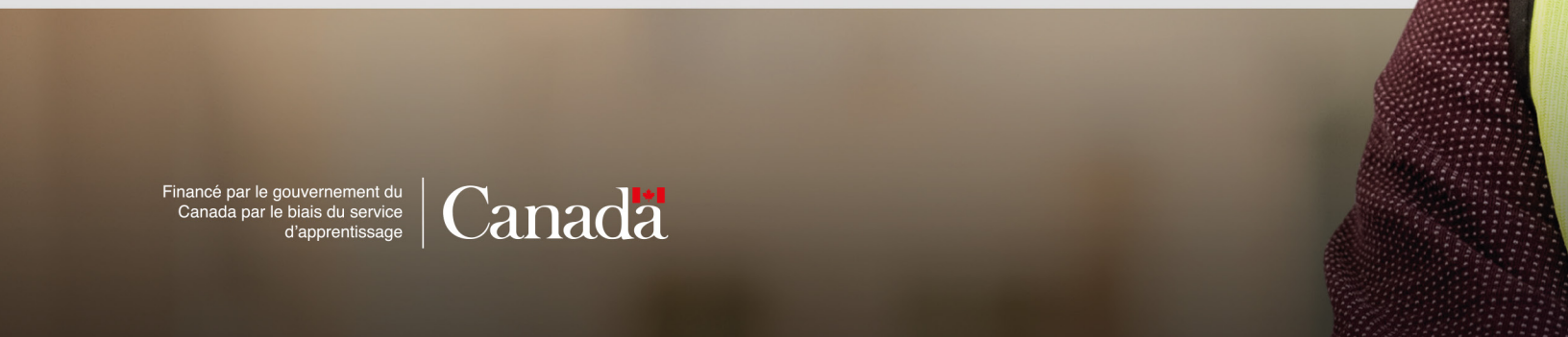
ABORIGINAL APPRENTICESHIP BOARD OF ONTARIO

Association canadienne de la construction

CONSTRUFORCE CANADA

SKILLPLAN

Recherche apprentis.com



Financé par le gouvernement du Canada par le biais du service d'apprentissage

Canada

*SEO, certaines conditions s'appliquent. Consultez le site Web pour plus de détails.

CHANGEMENTS DANS LA RÉGLEMENTATION EN SST

AUDREY MASSICOTTE,
Directrice adjointe
ALAIN LAHAIE,
Chef de service, prévention des lésions professionnelles
CHANTAL MORIN,
Conseillère SST
et BENOIT BERGERON,
Coordonnateur SST

Direction de la santé, sécurité et Mutuelles de prévention

Dans cet article, nous présentons une synthèse des nouvelles réglementations en vigueur pour l'année 2023 dans le Code de sécurité pour les travaux de construction (CSTC)[1] et dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*[2]. Nous examinons principalement les règlements concernant le bruit, la silice cristalline, les appareils de levage pour les personnes ainsi que les risques psychosociaux (RPS).

Nouvelle réglementation québécoise sur l'exposition au bruit dans les chantiers de construction

Le 16 juin dernier, le *Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction* (CSTC) ainsi que le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) ont introduit de nouvelles règles visant à protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition au bruit sur leur lieu de travail. Ces règles ont pour objectif de prévenir les problèmes de santé causés par le bruit excessif et de garantir un environnement de travail sécuritaire pour tous les travailleurs.

Les principaux éléments de la section 2.21 du CSTC :

1. **Limites d'exposition au bruit :** Le CSTC établit désormais des limites d'exposition au bruit spécifiques pour les travailleurs sur les chantiers de construction. Par exemple, pour une durée d'exposition quotidienne de 8 heures, la limite est fixée à 85 décibels au facteur de bissection Q3[3]. Lorsque cette limite est dépassée, l'employeur doit prendre des mesures pour réduire l'exposition des travailleurs au bruit ou leur fournir des équipements de protection auditive adéquats. Pour les bruits impulsionnels, l'obligation d'une protection auditive demeure, ex. : utilisation d'un pistolet de scellement.

2. **Identification des situations à risques :** Les employeurs ont l'obligation d'évaluer le niveau de bruit auquel les travailleurs sont exposés sur les chantiers de construction. Cette évaluation doit être effectuée lors de la planification ou de la réalisation des travaux.

3. **Mise en œuvre des moyens de réduction ou d'élimination du bruit :** Les employeurs doivent déterminer des moyens de réduire le bruit dans les situations identifiées comme étant à risques. Ces mesures doivent permettre de réduire l'exposition au bruit : l'élimination à la source; l'utilisation d'outils, machines et équipements moins bruyants; l'installation de systèmes insonorisants ou de confinement; l'adoption de méthodes de travail moins bruyantes ou la réduction du temps d'exposition ainsi que du nombre de travailleurs affectés.

4. **Évaluation de l'obligation du port de protecteurs auditifs :** Lorsqu'il y a un risque de dépassement des valeurs d'exposition permises ou lorsque les travailleurs ont du mal à avoir une conversation normale à une distance d'un mètre ou d'un bras, l'employeur doit fournir des protecteurs auditifs aux travailleurs.

5. **Formation et sensibilisation :** Les employeurs doivent former et sensibiliser les travailleurs aux risques liés à l'exposition au bruit sur les chantiers de construction, ainsi qu'aux mesures de prévention à prendre. La formation théorique et pratique doit porter également sur l'utilisation appropriée des équipements de protection auditive et des procédures à suivre en cas de dépassement des limites d'exposition.

En résumé, cette nouvelle réglementation vise à renforcer la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition au bruit dans les chantiers de construction. Elle établit des limites d'exposition au bruit, exige des évaluations du niveau de bruit, met en place des mesures de réduction ou d'élimination du bruit, prévoit l'obligation de fournir des protecteurs auditifs et insiste sur la formation et la sensibilisation des travailleurs.

Nouvelle réglementation québécoise sur l'exposition à la silice cristalline sur les chantiers de construction

Le 5 mai 2023, le *Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction* a introduit de nouvelles règles visant à protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition de la silice cristalline sur leur lieu de travail. Ces règles ont pour objectif de prévenir les problèmes de santé causés par une exposition répétée et de garantir un environnement de travail sécuritaire pour tous les travailleurs.

La silice cristalline peut causer des troubles respiratoires allant de l'essoufflement à l'effort, à une déficience respiratoire grave, voire mortelle. La maladie développée s'appelle la silicose, qui est une maladie pulmonaire irréversible qui entraîne des troubles respiratoires progressifs.

L'exposition à la principale forme de la silice cristalline, le quartz, peut causer cette maladie pulmonaire. On retrouve la silice cristalline dans des matériaux PRÉSUMÉS tels que l'ardoise, l'asphalte, le béton, la brique, la céramique, le ciment, le fibrociment, le granit, le granulat, le grès, le mortier et le pavé uni entre autres.

Voici les principaux éléments de la section 3.25 du Code de sécurité pour les travaux de construction :

Le législateur est venu encadrer la silice cristalline lors des travaux sur un chantier de construction pour certaines activités telles que la démolition, le concassage, le perçage, le meulage, le siège, le ponçage et le balayage de poussières, entre autres, sur des matériaux contenant de la silice cristalline où s'effectuent des travaux impliquant des matériaux présumés contenir ou contenant de la silice cristalline.

L'entrepreneur qui planifie ces activités aura une démonstration d'absence de silice cristalline soit par **une fiche de données de sécurité**, **une fiche technique** ou **une analyse effectuée selon une méthode reconnue démontrant que la silice cristalline n'est pas présente dans le matériau**. Une copie de la fiche ou des résultats d'analyse doit être disponible en tout temps durant les travaux sur le chantier de construction.

Lorsque des travaux susceptibles d'émettre de la poussière de silice cristalline sont effectués, l'employeur doit mettre en place au moins l'une des mesures de contrôle suivantes : utilisation d'un système de ventilation par aspiration à la source avec un filtre à haute efficacité, utilisation d'un procédé d'humidification des poussières, isolement des travailleurs de la source d'émission des poussières, confinement de la source d'émission des poussières pour éviter l'exposition des travailleurs. Les équipements utilisés pour le contrôle des poussières doivent être utilisés et entretenus conformément aux instructions du fabricant ou à une norme offrant une sécurité équivalente.

IMPORTANT : Lors de travaux impliquant un matériau présumé contenir ou contenant de la silice cristalline, en plus de l'une des mesures de contrôle énumérées au paragraphe précédent, le port d'un appareil de protection respiratoire est obligatoire pour tout travailleur présent dans l'aire de travail où s'effectue l'un des travaux suivants : sciage, meulage, ponçage ou bouchardage, cassage avec un marteau-piqueur, forage en milieu confiné et perçage.

L'employeur doit fournir un appareil de protection respiratoire offrant minimalement un facteur de protection caractéristique de 10 et être muni d'un filtre à haute efficacité de la série 100 ou HEPA.

À ce niveau, les masques de type N-95 ne pourront plus être utilisés pour se protéger contre la silice cristalline, car ils n'offrent pas la protection nécessaire tel que mentionné dans le paragraphe précédent.

De plus, l'appareil de protection respiratoire doit être choisi, utilisé et entretenu conformément à la norme CAN/CSA Z94.4-11 - *Choix, utilisation et entretien des appareils de protection respiratoire*[4].

Cependant, le port de l'appareil de protection respiratoire n'est pas obligatoire si l'employeur démontre que le niveau d'exposition des travailleurs à la poussière de silice cristalline est inférieur aux valeurs d'exposition admissibles indiquées à l'annexe I du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST)[5].

Quelques dispositions sont également dictées dans le CSTC à l'effet qu'avant d'entreprendre des travaux visés, l'employeur doit former et informer le travailleur sur les risques, les méthodes de prévention, les méthodes de travail sécuritaires ainsi que la délimitation de l'aire de travail lors de travaux. Cette aire de travail doit être délimitée à l'aide de signaux de danger et doit permettre aux travailleurs à l'extérieur de l'aire de travail de rester à une distance sécuritaire de l'endroit où s'effectuent ces travaux.

Le nettoyage des vêtements de travail doit être effectué avant de quitter l'aire de travail concernée. Les vêtements doivent être soit retirés et placés dans un sac fermé fourni par l'employeur, soit nettoyés à l'aide d'un chiffon humide ou d'un aspirateur muni d'un filtre à haute efficacité. Le nettoyage de l'aire de travail et des équipements doit être réalisé en utilisant un procédé humide ou un aspirateur muni d'un filtre à haute efficacité. Il est interdit d'utiliser des méthodes de travail susceptibles de mettre en suspension dans l'air les poussières de silice cristalline, telles que le balayage à sec ou l'utilisation de jets d'air comprimé. Les débris de matériaux présumés contenir ou contenant de la silice cristalline doivent être humidifiés ou placés dans des contenants fermés et clairement identifiés.

Nouvelle réglementation québécoise sur les appareils de levage de personne

Avec l'entrée en vigueur du *Règlement modifiant le Code de sécurité pour les travaux de construction*, de nouvelles règles de sécurité y seront introduites afin de protéger les travailleurs sur l'utilisation d'un appareil de levage de personne.

Voici les principaux articles qui seront ajoutés au CSTC à la section 2.15

- Inspection périodique de l'appareil de levage conformément au manuel du fabricant.
- Utilisation d'un anémomètre pour mesurer la vitesse du vent afin de respecter les spécifications du manuel du fabricant.
- En l'absence de spécifications du fabricant, l'utilisation de l'appareil de levage de personne ne sera autorisée que jusqu'à une vitesse maximale du vent de 45 km/h.
- Interdiction d'utiliser un appareil de levage comme point d'ancrage lorsqu'un travailleur se trouve à l'extérieur de l'équipement.
- Mesures générales d'utilisation des appareils de levage de personne, comprenant :
  - Obligation de porter un harnais de sécurité pour les appareils de levage à mât (articulé ou télescopique).
  - Interdiction des pratiques dangereuses consistant à étendre la portée du travailleur en ajoutant des madriers, des échelles ou d'autres équipements.
  - Interdiction de lever des matériaux.
- Il sera interdit d'entrer ou de sortir d'un appareil de levage de personne pour accéder à un lieu de travail, sauf pour l'ascenseur ou une plateforme de transport le long d'un mât. Si l'accès à un lieu de travail ne peut être effectué à l'aide d'une échelle, d'un échafaudage, d'un ascenseur de chantier, d'une plateforme de transport le long de mâts (MCTP) ou d'une plateforme mobile de personne (PEMP), l'employeur pourra utiliser ces équipements à condition que :
  - L'appareil fasse partie du plan de sauvetage.
  - Une analyse des risques ait été réalisée par une personne compétente, déterminant que c'est un moyen plus sûr et plus efficace. Dans ce cas, une procédure spécifique au lieu de travail doit être élaborée et signée par un ingénieur.
- La formation des travailleurs sera abordée. Elle comprendra une partie théorique et une partie pratique d'une durée minimale. La formation devra être spécifique au type d'équipement utilisé. Elle devra être renouvelée tous les 5 ans.
- Les règles à respecter pour les plateformes de transport, les engins élévateurs à nacelle, les ascenseurs de chantier et les grues tarières seront également traitées.

LE BALADO
ENTRE DEUX CHANTIERS

VOUS AVEZ AIMÉ CE DOSSIER ?
Chantal Morin, conseillère support-conseil SST à l'ACQ et Nicolas Laliberté, directeur SSE chez EBC inc. discutent des nouvelles règles concernant le bruit sur les lieux de travail.

ÉCOUTEZ DÈS MAINTENANT
acq.org/balado

ACQ

Écouter sur Apple Podcasts
Écouter sur Google Podcasts
Écouter sur Spotify

Nouvelles dispositions relatives aux risques psychosociaux (RPS)

En ce qui concerne les risques psychosociaux, la réforme de la loi introduit désormais une obligation pour les employeurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs exposés à des situations de violence physique ou psychologique sur le lieu de travail, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, en plus de garantir l'intégrité physique et psychologique des travailleurs.

Concrètement, les employeurs doivent désormais inclure dans leur programme de prévention les risques psychosociaux liés au travail, susceptibles d'avoir une incidence sur la santé des travailleurs. Cette démarche s'inscrit dans les mécanismes de prévention, tels que le programme de prévention et le plan d'action.

L'accent sera mis sur les trois principaux **risques psychosociaux :** les événements potentiellement traumatisants, la violence au travail et le harcèlement psychologique ou sexuel. Bien que les inspecteurs privilégient une approche en mode « soutenir, supporter et convaincre » plutôt qu'en mode « contraindre », ils demanderont néanmoins une responsabilisation des milieux de travail afin de garantir une prise en charge des risques psychosociaux.

En tant qu'employeur, vous devez également identifier **les facteurs de risques psychosociaux** définis par l'Institut national de santé publique (INSPQ) présents dans votre milieu de travail tels que :

1. **La charge de travail** qui réfère à la quantité de travail à accomplir et aux contraintes de temps à respecter dans la réalisation du travail.
2. **L'autonomie décisionnelle** fait référence à la possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés.
3. **Le soutien social du gestionnaire ou des collègues** se traduit par des pratiques de gestion qui favorisent l'écoute, l'ouverture aux opinions et la disponibilité du gestionnaire.
4. **La reconnaissance au travail** réfère aux différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations.
5. **L'information et la communication** permettent de connaître d'avance l'évolution des changements susceptibles de modifier le travail et de s'y préparer, de manière à en minimiser les impacts.

Les thématiques psychosociales énumérées par l'INSPQ constituent de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines à mettre en place volontairement dans les milieux de travail, auxquelles toute entreprise est confrontée dans le contexte actuel du marché du travail.

Dès lors qu'un élément lié à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux relations du travail ou aux conditions d'emploi représente un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, la CNESST estime qu'il incombe à l'employeur d'en assumer la responsabilité afin d'éviter le cumul de risques mettant en péril la protection psychologique de ses travailleurs. Il revient au milieu de travail de déterminer les mesures à mettre en place.

Il est généralement plus difficile d'analyser un risque psychosocial que de traiter un risque conventionnel, et c'est pourquoi la Commission s'est dotée de mécanismes pour soutenir et accompagner les employeurs dans cette démarche. Pour remplir cette mission, la CNESST dispose de 17 conseillers en santé psychologique au travail qui sont disponibles pour fournir des informations, répondre à vos questions et vous fournir des outils.

Les nouvelles dispositions législatives sur **l'exposition au bruit en milieu de travail**, **le contrôle de l'exposition à la silice cristalline** ainsi que **l'opération d'appareil de levage de personne** marquent une avancée importante dans la protection des travailleurs contre les risques liés à ces travaux sur les chantiers de construction. Employeurs et travailleurs devront collaborer pour mettre en place les mesures préventives afin de préserver la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. //

MISE EN GARDE

Ce texte se veut un résumé des nouvelles dispositons de la réglementaion, seule la version des textes officiels provenant de la publication de la Gazette officielle pour les articles de la section 2.21 - Bruit, 3.25 - Travaux susceptibles d'émettre de la poussière de silice cristalline et de la section 2.15 - Appareil de levage personne et de la LSST, article 51.16*[2] - Risques psychosociaux seront légales.

[1] *CSTC : Sections 2.21,2.25, 2.15.*

[2] *LSST : article 59.16.*

[3] *Facteur de bissection Q3 : Signifie que lorsque le niveau sonore augmentera de 3 dBA, le temps d'exposition devra diminuer de moitié.*

[4] *Norme : CAN/CSA Z94.4-11 Choix, utilisation et entretien des appareils de protection respiratoire.*

[5] *RSST : Annexe 1.*

L'IMPACT DE CRÉER UNE CULTURE DE RECONNAISSANCE

Pratiquer la reconnaissance au travail est un puissant outil afin de favoriser un climat organisationnel sain. Cultiver cette attitude dans vos organisations se reflétera par un bien-être chez vos employés et, par conséquent, un meilleur engagement au travail.

ACQ

MÉLISSA GILBERT, CRHA

Partenaire d'affaires
en ressources humaines

On ne parle pas ici de la reconnaissance classique et tangible comme une augmentation de salaire, une prime ou une promotion, mais bien de prendre en considération tous les efforts et l'implication d'un employé pour arriver à atteindre un objectif. En effet, la reconnaissance n'est pas seulement une question de résultats.

> **La fréquence de la reconnaissance joue donc un rôle clé dans la motivation au travail.**

Reconnaître le résultat final d'un projet est bien, mais entendons-nous que ce n'est pas chaque semaine qu'on finalise un projet. Une étude de la Harvard Business Review[1] a démontré que la fréquence de la reconnaissance a un lien de corrélation avec la satisfaction au travail. Les employés qui sont reconnus au moins une fois par mois sont 50 % plus engagés. De plus, **afin de rendre la reconnaissance percutante, il faut miser sur les compétences que l'employé a mises de l'avant pour atteindre son objectif, les moyens uniques qu'il a pris pour s'y rendre et le déploiement de toute son expertise.**

C'est en reconnaissant les efforts pour y arriver qu'un employé se sentira vraiment considéré et valorisé. La reconnaissance se doit également d'être authentique. Si vous n'êtes pas sincère dans vos paroles, elle n'aura pas l'effet escompté. Apprenez à connaître les membres de votre équipe. Vous pourrez ainsi personnaliser la reconnaissance selon les préférences et les besoins de chacun. Plus vous êtes spécifiques et dans les détails, plus elle aura un impact significatif.

Vous connaissez l'adage « seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin ! » ? Reconnaître l'individu est certes très louable, mais il ne faut pas oublier l'importance de reconnaître aussi l'équipe dans son ensemble. Le travail de collaboration est essentiel dans nos organisations et peut faire une différence dans le succès de celles-ci. La mobilisation collective prend tout son sens quand les efforts déployés en équipe et l'entraide sont reconnus.

La reconnaissance n'incombe pas seulement aux gestionnaires. Les marques d'appréciation de la part de collègues peuvent faire la différence en créant une atmosphère de travail engageante. Se côtoyant de façon quotidienne, les membres d'une même équipe n'hésiteront pas à souligner naturellement les bons coups et les qualités de leur coéquipier.

La reconnaissance par les pairs est ainsi plus spontanée et peut se découler de multiples façons : *post-it* sur le bureau, lors d'une réunion d'équipe, plateforme interne, etc. En encourageant la reconnaissance par les pairs, vous créez un environnement de travail encore plus motivant pour vos équipes et vous pourrez même voir les effets bénéfiques dans leur capacité à résoudre les problèmes. Cette nouvelle façon de mettre de l'avant la reconnaissance entre collègues colle très bien à la peau des nouvelles générations. C'est leur façon de se sentir spécial et ainsi demeurer dans un milieu de travail stimulant.

La reconnaissance au travail au quotidien n'est donc plus une option. L'engagement et la mobilisation de vos employés en dépendent. Alors, n'attendez plus et mettez de l'avant cette culture de reconnaissance dès aujourd'hui ! //

[1] *hbr.org/2015/11/the-easiest-thing-you-can-do-to-be-a-great-boss.*

LES RELATIONS DU TRAVAIL DE L'ACQ VOUS PRÉSENTENT:

5 CHOSES À SAVOIR SUR ...

Cet automne, les spécialistes en relations du travail répondent à vos questions avec leur nouvelle websérie. Présentée sous forme de capsules vidéo, ils mettent en lumière certains sujets qui sont parfois plus complexes ou méconnus. En seulement quelques minutes, 5 choses à savoir sur plusieurs sujets sont abordés, offrant ainsi une vue d'ensemble pour mieux les comprendre.

POUR VISIONNER LES CAPSULES:

youtube.com/@ACQprovinciale

APPRENEZ-EN PLUS

sur divers sujets en lien avec les relations du travail grâce à la série Web.

5 choses à savoir sur :

L'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Les types d'horaires
2. Les heures supplémentaires
3. Les frais de déplacement
4. Les mouvements de main-d'œuvre
5. Le respect de la convention collective

LA CONFORMITÉ

1. L'enregistrement à la CCQ
2. Le rapport mensuel
3. Les obligations et responsabilités
4. Le registre
5. La responsabilité solidaire

LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. L'accès à l'industrie
2. Les mesures de rareté de main-d'œuvre
3. Les services-conseils RH
4. Les politiques d'entreprise
5. Le support à la paie

LES LITIGES

1. Les griefs
2. Les réclamations salariales
3. Les infractions pénales
4. Les plaintes en vertu de la Loi sur les normes du travail
5. Les services juridiques

LA GESTION DU CHANGEMENT : S'ADAPTER AUX NOUVELLES RÉALITÉS

Dans un contexte où les entreprises doivent constamment s'adapter à différents enjeux comme la pénurie de main-d'œuvre, le contexte économique volatil ou encore la perturbation des chaînes d'approvisionnement, l'agilité organisationnelle est devenue un impératif.

ACQ

CATHERINE GUAY

Conseillère développement et innovation
Direction développement et innovation

La gestion du changement c'est quoi ?

La gestion du changement est la prise en charge structurée de la dimension humaine d'un changement à travers le soutien aux employés et gestionnaires qui en subissent l'impact et dans l'optique de la réalisation des objectifs d'affaires[1].

Cette méthode peut paraître bien simple à appliquer, mais elle peut s'avérer un échec si elle est mal implantée. D'où l'importance du rôle du gestionnaire. Il doit non seulement communiquer en continu à propos du changement auprès de ses employés, mais également être un ambassadeur du changement.

Parmi les différents principes de la gestion du changement, un changement a toujours une raison d'être et un changement organisationnel requiert un changement individuel. Elle inclut une série d'étapes à contourner pour faire passer l'organisation à un nouvel état d'exploitation, de production, de façons de faire, etc.

Les 5 barrières au changement[2]

Il existe donc plusieurs méthodes à la gestion du changement.

En voici une populaire : la méthode ADKAR ou CESAR[3] en français est une approche pour favoriser le changement dans les organisations en identifiant les freins et les leviers pour contrer les obstacles[4]. C'est un acronyme représentant 5 étapes par lesquelles les individus doivent passer pour faire du changement une réussite.

1 Conscience du besoin de changer

Pourquoi le changement est-il requis ? La meilleure tactique pour surmonter cette barrière est la communication.

Communiquer le changement, tenir informé de façon régulière et impliquer les parties prenantes faisant partie du changement sont des éléments clés pour bien entamer la gestion de changement tant pour l'individu que l'organisation.

> « Rien n'est permanent, sauf le changement »
> *- Héraclite*

2 Envie / désir de changer

Quels sont les bénéfices de ces changements pour moi, mon équipe ? La barrière de l'envie est l'une des plus difficiles à franchir. Démontrer concrètement les gains individuels et collectifs est une tactique pour aider à surmonter cette barrière.

3 Savoir comment changer

Quel est l'accompagnement nécessaire pour me préparer à ce changement et développer mes compétences ?

Le manque de connaissances est souvent associé aux principales raisons de résistance aux changements. S'informer et se former sont donc des éléments de succès pour franchir cette barrière.

4 Appropriation

Est-ce que je suis en mesure d'intégrer les nouvelles façons de faire dans mes activités quotidiennes ?

Mettre l'accent sur des objectifs à court terme ou bien présenter les gains jusqu'à présent sont de bonnes façons pour surmonter cette barrière.

5 Renforcement

Est-ce que les conditions sont réunies pour que je maintienne les nouvelles façons de faire ?

Cette barrière qui démontre une certaine répétition peut être aidée par la communication de l'avancement à la suite de l'implantation du changement, voire impliquer les employés aux idées futures à mettre en place afin qu'ils se sentent concernés. Le modèle CESAR peut très bien s'appliquer à une très grande variété de contextes organisationnels. Sauriez-vous identifier vos barrières au changement et mettre en place des stratégies pour les désamorcer ? //

LE SAVIEZ-VOUS ?

Il y a eu 3 fois plus de changements dans les organisations en 15 ans. Imaginons dans les 15 prochaines années...

1 Frédéric Thomas, chargé de cours, Université de Montréal.

2 Frédéric Thomas, chargé de cours, Université de Montréal.

3 CESAR est une traduction libre de ADKAR. Prosci et ADKAR sont des marques déposées de Prosci Inc. Enregistrées aux États-Unis d'Amérique et dans d'autres pays.

4 Frédéric Thomas, chargé de cours, Université de Montréal.

cogir
CONSTRUCTION

CRÉATEUR DE PROJETS NOVATEURS

procurant des lieux de vie confortables

- **2 500 unités** d'habitation en construction
- **14 projets**

LE NEWMAN Montréal

BUREAU | COMMERCIAL | CONDO | HÔTEL
MULTIRÉSIDENTIEL | RÉSIDENCE PRIVÉE POUR AÎNÉS

CANADA | ÉTATS-UNIS

HUMANISER | CRÉER | SE DÉPASSER

cogir.net

cogir FONDATION
FondationCogir.net
Pour créer un monde meilleur

LA FORMATION DE VOS TRAVAILLEURS, UN DÉFI POUR VOUS ?

CONTENU COMMANDITÉ

PROGRAMME FIERS ET COMPÉTENTS

Les agents de promotion de la formation de l'ACQ aident les entrepreneurs à monter des formations sur mesure et des plans de formation pour leurs travailleurs grâce au financement du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC).

Suzanne Garon

« Que ce soit pour de la formation technique ou pour préparer la relève en gestion d'équipe ou de chantier, le plan de formation est l'outil idéal pour identifier les besoins, mesurer la progression et contribuer au développement de la culture de formation continue dans notre industrie. »

Alain-Gabriel Guignard

« Certaines fois, les démarches pour que les formations sur mesure et les plans de formation soient financés par le FFSIC sont plus complexes, mais nous savons comment faire. »

Des entrepreneurs ont fait affaire avec eux et voici ce qu'ils disent :

A Plus Construction Inc.
Gaétan Gingras | Vice-président

« Je voulais que toute mon équipe ait les mêmes formations. Avec la multitude de formations et les horaires diversifiés, il nous était très difficile de gérer à la pièce les formations pour chacun de nos employés. »

« Aujourd'hui, plus de cassage de tête. Notre agent de l'ACQ a monté pour nous un plan de formation en nous aidant à identifier les formations prioritaires pour l'entreprise. »

« Former les employés en même temps a permis qu'ils aient tous un langage commun. Sur les chantiers, l'assimilation des connaissances se poursuit et il y a de moins en moins de petites erreurs qui surviennent. »

Peinture Pro Static
Sylvain Delage | Propriétaire

« Les techniques de peinture électrostatique ne sont pas apprises à l'école. Nous souhaitions transmettre l'expertise que nous avons à l'interne, mais nous ne savions comment nous y prendre pour former nos employés adéquatement. »

« Notre agent de l'ACQ nous a pris par la main et nous a aidé à monter la formation sur mesure, selon notre réalité. La formation a été donnée par des employés expérimentés de la compagnie qui ont pu transmettre leur expertise. »

« Grâce à cette formation, nos employés sont à jour dans leur formation et nous avons pu miser sur de plus gros contrats. En transmettant notre expertise, nous avons sécurisé la relève et assuré la pérennité du métier. »

Versailles 48
Alain Beaulieu | VP-directeur général

« Nous sommes spécialisés dans le traitement anticorrosion et aucune formation sur le marché ne correspondait à nos besoins en formation. Nous ne savions pas comment faire côté financement. »

« Notre agent de l'ACQ nous a permis de bénéficier d'un soutien organisationnel et financier en matière de formation sur mesure pour notre équipe. »

« Très bel accompagnement de notre agent de l'ACQ ! Il a su nous mettre en contact avec les bonnes personnes pour que le projet puisse être mis en œuvre rapidement. » //

Les agents de promotion de l'ACQ répondent aux besoins, apportent des solutions et s'assurent toujours de la satisfaction du client.

Contactez dès maintenant vos agents de promotion :

Suzanne Garon
514 346-0401 • garons@acq.org

Alain-Gabriel Guignard
514 346-0399 • guignarda@acq.org

Formations sur mesure disponibles pour vos travailleurs !

Contactez votre agent de promotion :
Alain-Gabriel Guignard > 514 346-0399
Suzanne Garon > 514 346-0401

INSCRIVEZ-VOUS

acq.org/perfectionnement

FIERS & COMPÉTENTS

PERFECTIONNEMENT EN CONSTRUCTION

En collaboration avec

ACQ
ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

REPRENEURIAT : LES CLÉS DU SUCCÈS

SUZANNE LE COMTE

Selon un sondage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), effectué entre juin et août 2022, 76 % des propriétaires d'entreprise comptent passer le flambeau dans les 10 prochaines années. Pourtant, seul 1 propriétaire sur 10 (9 %) s'est doté d'un plan de relève formel pour assurer cette transition. Comment bien réussir le transfert de son entreprise et comment devenir un bon repreneur ? Voici deux histoires à succès et les conseils d'experts en la matière.

Lambert Somec : le rachat d'une entreprise par son équipe

Fondée en 1954, Lambert Somec est spécialisée en construction électromécanique. Elle possède aussi une usine spécialisée dans la fabrication d'équipements industriels. Ayant son siège social et son usine de fabrication à Québec, Lambert Somec opère aussi à partir de Montréal.

Vincent Zaoré, maintenant directeur de la Tuyauterie et mécanique industrielle, raconte son histoire. Ayant fait des études en génie mécanique à l'Université Laval, il est embauché en 2014 en tant que technicien de chantier.

En 2017, son directeur, Philippe Pelletier, l'approche pour lui demander son intérêt à reprendre progressivement le flambeau au cours des prochaines années.

« Chacun des directeurs de département a fait la même démarche dans son équipe, explique Vincent Zaoré. Le but était de céder, à travers une transition qui s'échelonne sur plusieurs années, l'entreprise à cinq repreneurs qui représentaient bien toutes les facettes de l'entreprise, soit la plomberie et chauffage, la tuyauterie et mécanique industrielle, la ventilation, l'électricité et les finances. »

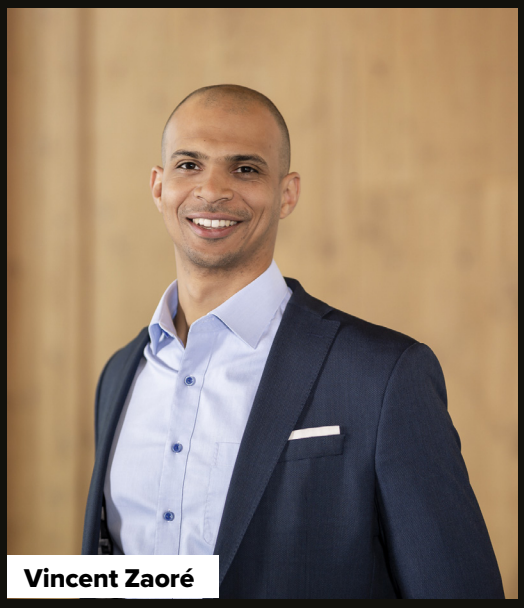
« C'est en 2018 que la transition a commencé. Bien que les cédants soient encore majoritaires et actifs dans l'entreprise, on a officiellement pris notre place dans le comité de direction tout en poursuivant nos activités en gestion de projets et en estimation. On participe aux rencontres du comité de direction et on intègre les connaissances liées à la gestion de l'entreprise. Après cette première phase d'intégration, on passera à une deuxième phase dans laquelle nous prendrons de plus en plus de responsabilités. »

Quels ont été les enjeux rencontrés ?

« Pour les 5 personnes choisies, l'expérience en gestion d'entreprise allait de faible à moyenne. Par exemple, pour moi, qui était principalement sur le terrain, toutes les notions de fiscalités, assurances, cautionnement, ressources humaines, etc. étaient des nouveautés », poursuit M. Zaoré.

« Il a fallu aussi informer le personnel de l'entreprise de cette transition. C'est une étape importante qui doit être faite en toute transparence. »

« De plus, il faut le voir comme un processus à long terme et je pense que la clé est de faire preuve d'humilité. Nous avons tous, les repreneurs, encore beaucoup de choses à apprendre et on se doit d'accomplir notre travail chaque jour, au meilleur de nos habiletés, actionnaire ou non ».



Vincent Zaoré

Le succès de ce genre de repreneuriat ?

« Le fait de choisir des jeunes qui travaillent déjà au sein de l'entreprise depuis quelques années permet de conserver et de transmettre la culture de l'entreprise et ses valeurs. On a grandi dans l'entreprise ! On devient les gardiens de ses valeurs. »

« Je dirais que cette façon de faire permet d'assurer une transition contrôlée. Depuis 2017, en participant aux décisions de la direction, cela permet de sécuriser ce que l'on a. Oui, on agit avec diligence et prudence, mais on prend le temps de discuter et d'analyser avant de prendre de grandes décisions. Bien sûr, on a parfois des opinions différentes, ce qui est normal à 9 associés, mais on arrive à une solution bonifiée. La plupart du temps, on a des visions complémentaires. »

Quel est le meilleur conseil à donner aux cédants et aux repreneurs ?

« Je dirais que des deux côtés, il faut faire preuve d'ouverture. Il faut aussi prendre le temps de bien faire la transition, que ce soit par rapport aux employés ou du côté des fournisseurs. Il faut prendre le temps de bien faire les choses. »

Laurent Couture

Toiture Couture : l'expérience de père en fille

Fondée en 1981 à Saint-Hubert en Montérégie, Toiture Couture se spécialise en étanchéité de toitures commerciales, industrielles et institutionnelles. L'entreprise, qui appartient à trois frères : Laurent, Guy et Robert Couture, prend rapidement de l'ampleur grâce à un contrat d'envergure pour le ministère de la Défense en 1982.

À l'âge de 54 ans, Laurent Couture se fait demander par son conseiller financier, ce qu'il arriverait à sa compagnie s'il décédait le lendemain… « Sur le coup, je n'ai pas aimé cette question, mais après réflexion, j'ai trouvé qu'il avait eu raison de me la poser », raconte Laurent Couture.

« Pour céder une entreprise, il faut un facteur déclenchant. Parfois, c'est la maladie, d'autres fois, c'est l'envie de passer à autre chose. Mais à ce moment-là, je n'étais pas prêt à céder tout simplement. »

« J'ai approché mon neveu pour connaître son intérêt dans l'entreprise et lui proposer une coprésidence, mais il n'était pas intéressé. On a même refusé une offre d'une compagnie américaine ! J'ai aussi parlé à ma fille, Maryse, mais à ce moment-là, elle avait de jeunes enfants et elle n'était pas prête à faire le saut. »

« Je me suis donc mis à réfléchir sur les enjeux stratégiques de l'entreprise, les valeurs que je voulais transmettre, etc. Quand ma fille a été prête, je lui ai suggéré de former une équipe de direction avec des personnes de sa génération. La période de transition a duré entre 6 et 7 ans durant lesquels nous avons établi des règles de gouvernance spécifiques pour cette période cruciale de transition. »

Quels sont les enjeux rencontrés ?

« En tant que cédant, il faut se demander à partir de quand on ne s'occupe plus de l'entreprise. Quelle est notre date de « péremption ». Bien sûr, il faut être prêt à passer à autre chose, mais remettre sans cesse la date de départ décourage les repreneurs. »

« Il faut aussi être transparent avec ceux qui prennent la relève et se dire les vraies choses. Si on cède son entreprise à quelqu'un de sa famille, il ne faut pas profiter des soupers en famille pour discuter de ce sujet, mais prévoir du temps pour en parler au bureau. »

« Le cédant doit aussi accepter qu'il y a une période de deuil à faire et se rendre compte que le futur ne lui appartient pas. J'ai dit à Maryse : Je m'occupe du passé, à toi de construire l'avenir. »

Le succès de ce genre de repreneuriat ?

« La transition s'est faite sur une période de 6 à 7 ans, ce qui a permis de bien transmettre les valeurs et les paramètres de l'entreprise et de travailler ensemble les règles de gouvernance. J'ai pu transmettre mon savoir et mes connaissances sur une longue période et aussi faire connaître les changements à venir à nos fournisseurs. »

Quel est le meilleur conseil à donner aux cédants ?

« La personne qui cède son entreprise doit avoir un projet pour après, que ce soit de voyager, de jouer au golf ou encore d'entreprendre une 2e carrière. Pour ma part, j'ai participé au développement d'un logiciel offert par notre entreprise qui est accessible au public. »

« Je suis aussi devenu un mentor avec le Réseau Mentorat. Il s'agit là d'une belle façon de continuer à demeurer connecté au monde des affaires. Je sais ce que le cédant est en train de vivre, car je l'ai moi-même vécu. Je peux le comprendre et le conseiller. Il faut apprendre à être ailleurs autrement. »

« Les cédants de la génération des baby-boomers ont de la difficulté à demander de l'aide. Ils sont seuls au sommet et il faut qu'ils brisent cet isolement. Ils ne doivent pas se gêner de demander de l'aide. »

Pour avoir de l'aide

Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)

Le transfert d'une entreprise est une opération longue, complexe et hasardeuse, dont le succès demande beaucoup plus que de la simple bonne volonté. Parmi les divers secteurs d'entreprises touchés par cet enjeu, il ne faut pas oublier le milieu de la construction, qui n'est pas étranger aux multiples défis que comporte le transfert d'entreprise. Outre celles œuvrant dans le domaine de la construction, un nombre grandissant d'entreprises sont mises en vente chaque année.

C'est pourquoi Pierre Graff, PDG du RJCCQ, a mis sur pied il y a 18 mois le Mouvement Repreneuriat.

« Après avoir constaté que le nombre d'entreprises à vendre a doublé au Québec ces dernières années et que le taux de transfert est très bas en raison d'un manque flagrant de connaissances concernant le repreneuriat, nous avons décidé de créer ce Mouvement de repreneuriat », explique M. Graff.

« Notre Mouvement de repreneuriat nous permet de sensibiliser, d'outiller et de mailler les cédants et les repreneurs dans les différentes étapes du transfert. Entre autres, nous collaborons avec un réseau de professionnels spécialisés et nous offrons des formations juridiques et financières de base, par exemple. »

Pierre Graff

D'ailleurs, dans le cadre de ce Mouvement repreneuriat, le PDG du Regroupement s'est rendu en avril chez Lambert Somec Inc., où il a pu constater une histoire de succès d'une reprise d'entreprise.

« Il existe plusieurs formes de repreneuriat : interne, externe, rachat de l'entreprise par les employés, etc., continue-t-il. Il y a une culture repreneuriale et une façon de faire à développer. On ne transfère par son entreprise en 2 temps 3 mouvements ! Il faut mettre en place un plan de transfert qui peut s'échelonner entre 2 à 7 ans. »

En ce sens, les cédants de Lambert Somec Inc. avaient été proactifs et innovants dans leurs démarches. En plus d'avoir entamé celles-ci des années avant la reprise, ils ont opté pour un modèle de reprise hybride, c'est-à-dire que les nouveaux actionnaires proviennent de l'interne comme de l'extérieur, de sorte à mieux assurer la pérennité de l'entreprise.

« C'est sûr que les cédants sont attachés à leur vision de l'entreprise, ils craignent aussi de perdre des clients et des fournisseurs. Il faut faire la transition de manière graduelle et réfléchie. Pour cela, ils se font accompagner par des professionnels, que ce soit des comptables ou des avocats qui jouent un rôle de conseil. »

« La cession comme la reprise d'une entreprise, en construction ou pas, demandera toujours un grand effort de concertation entre les acteurs impliqués dans le transfert. Le prix en vaut toutefois la chandelle puisqu'au final, ce travail fait en amont est déterminant pour la pérennité des entreprises, de même qu'il l'est pour la pérennité de l'écosystème d'affaires et du tissu économique québécois. »

Mentionnons que le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ) est un réseau de 43 jeunes chambres de commerce et ailes jeunesse à travers le Québec, représentant plus de 10 000 jeunes professionnels, travailleurs autonomes et entrepreneurs âgés de 18 à 40 ans.

Autorisation de contracter

Vous souhaitez soumissionner sur des contrats ou des sous-contrats publics ?
Une autorisation de contracter est obligatoire*.

Faites votre démarche dès maintenant et assurez-vous d'avoir tous les documents requis.

Pour plus de détails :
amp.quebec/autorisation-de-contracter

amp

AUTORITÉ DES MARCHÉS PUBLICS | TRANSPARENCE ÉQUITÉ SAINE CONCURRENCE

*Selon les seuils applicables.

Alexandre Ollive

Centre de transfert d'entreprise du Québec (CTEQ)

Alexandre Ollive, directeur général du CTEQ, mentionne de son côté que seulement 4 entrepreneurs sur 10 qui comptent vendre possèdent un plan de relève au Québec. Rappelons également que 34 000 entrepreneurs propriétaires comptaient céder entre 2020 et 2025. Bien qu'il y ait encore beaucoup de travail à faire, notamment au niveau de la préparation des cédants, on observe présentement une tendance à la hausse de la popularité pour le repreneuriat au Québec, ce qui est certainement une bonne nouvelle.

Le CTEQ offre des services-conseils autant aux cédants qu'aux repreneurs, de la formation ou encore par la mise en relation avec un réseau d'experts, peu importe dans quel domaine l'entreprise se trouve. Jusqu'à présent, le CTEQ a guidé plus de 16 000 entrepreneurs de tous les secteurs d'activités.

Le CTEQ, c'est aussi l'INDEX, une plateforme d'affichage confidentielle pour vendre ou acheter une entreprise.

« Nous avons lancé une nouvelle mouture de l'INDEX ce printemps après plus d'un an de travail ! Sa nouvelle itération permettra de répondre encore mieux aux besoins des utilisateurs afin de stimuler les occasions d'affaires entre vendeurs et repreneurs, et ce, partout au Québec », souligne M. Ollive.

La méthode CTEQ : 4 étapes pour un transfert réussi

En général, le processus de transfert d'une entreprise s'étale sur une période de 12 à 24 mois.

Selon M. Ollive, voici les 4 étapes :

1 La préparation

Il faut s'assurer que le cédant et son entreprise sont prêts pour la vente et que le repreneur soit fin prêt pour l'achat.

2 La proposition

C'est l'étape des premières rencontres : maillages, ententes de confidentialités, etc.

3 La transaction

C'est le moment des négociations, des vérifications diligentes ainsi que l'acquisition.

4 La transition

La dernière étape est celle du transfert des connaissances du cédant et de l'adaptation de la part du repreneur.

Quelques conseils aux cédants

1 Préparez-vous : pour éviter de perdre de l'argent et de l'énergie, demandez rapidement de l'aide et entourez-vous des bons experts.

2 Évitez de créer une atmosphère où l'insécurité pourrait se faire sentir chez vos employés ou vos fournisseurs.

3 N'hésitez pas à investir ou innover même si vous comptez céder un jour : le manque d'investissement en innovation peut engendrer une baisse du prix de vente de l'entreprise.

4 N'hésitez pas à vous faire conseiller.

Le CTEQ a pour mission d'assurer la pérennité des entreprises québécoises. Il offre des services-conseils personnalisés et confidentiels, des formations et des événements. Présent dans toutes les régions du Québec, le CTEQ est soutenu financièrement par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie du Québec. //

RÉSEAU MENTORAT : ÉCOUTER ET ÊTRE ÉCOUTÉ

M. JEAN POULIOT, P.CSO,
président de l'entreprise
Produits Métalliques PMI

La Fondation de l'entrepreneurship, fondée en 1980, a mis sur pied le Réseau Mentorat en 2000. Le Réseau Mentorat se dédie au développement du plein potentiel des entrepreneurs par le mentorat.

En collaboration avec des partenaires, le Réseau Mentorat crée des relations d'accompagnement durables basées sur l'écoute et le partage, à travers le Québec et la francophonie. Grâce au mentorat, le Réseau aide les entrepreneurs de tous âges, secteurs d'activité et stades de croissance à trouver le soutien nécessaire à leur épanouissement pour qu'ils puissent contribuer pleinement à l'essor économique de leur région. Le Réseau Mentorat offre, entre autres, des ateliers de perfectionnement et de formation continue aux mentors et chefs mentors, des opportunités de réseautage et des opportunités de croissance pour les mentorés (dont le programme Mission France).

Être mentor

Jean Pouliot, P.CSO, président de l'entreprise Produits Métalliques PMI située à Rimouski, nous parle de son expérience de mentor à travers le Réseau Mentorat.

« Lorsque j'étais un jeune entrepreneur, j'ai eu la chance d'être entouré d'entrepreneurs expérimentés qui m'ont beaucoup aidé. Donc, quand la Fondation de l'entrepreneurship m'a approché, j'étais déjà très ouvert à l'idée de mentorat. »

« Il y a 5 ans, j'ai débuté mon rôle de mentor auprès de jeunes entrepreneurs. Le Réseau Mentorat donne des formations aux futurs mentors avant que ceux-ci soient jumelés à des mentorés. Il y a aussi une rencontre préparatoire avec les futurs mentorés afin de s'assurer d'un « match » parfait entre les deux personnes. Jusqu'à maintenant, j'ai aidé 6 jeunes entrepreneurs, dont deux que je côtoie encore actuellement. »

Quelles sont les qualités d'un bon mentor ?

« Il faut écouter, écouter et encore écouter. Il faut aussi poser des questions pour amener le jeune entrepreneur à trouver lui-même ses réponses. Il s'agit d'une relation de confiance entre deux personnes. Souvent, le dirigeant d'une entreprise se retrouve bien seul face aux défis qu'il doit relever. Le mentorat permet de se confier à quelqu'un qui est passé par là et qui peut partager son expérience. »

« Mais attention ! Le mentorat traite de l'expérience du point de vue de l'humain, pas de l'entreprise. Quelqu'un qui est trop directif ne ferait pas un bon mentor. Il ne faut pas dire quoi faire à son mentoré, mais plutôt l'amener à trouver lui-même des solutions. On parle de tout ce qui se vit au point de vue humain, jamais de l'entreprise comme tel et encore moins des finances ! »

Que dire aux entrepreneurs expérimentés qui hésitent à devenir mentor ?

« Être mentor est très valorisant, car tu partages ce que tu as vécu pour aider un plus jeune qui passe par les mêmes étapes que toi. Leur énergie, leur fougue et leurs ambitions me redonnent aussi de l'énergie pour continuer. C'est vraiment donnant-donnant. »

Mentionnons que M. Pouliot a été président de l'ACQ de 2010 à 2013. //

Les projets de rénovation, des montagnes russes d'émotions

La rénovation d'une propriété est une étape cruciale pour améliorer son esthétique, sa fonctionnalité ainsi que sa valeur. En ces temps de grande incertitude économique et d'inflation courante, les gens se tournent vers la rénovation de leur maison ou condo plutôt que de vendre. Mais comme tout grand projet de vie, une dépense substantielle comme la rénovation d'une propriété peut engendrer de l'inquiétude chez les propriétaires. D'où l'importance de bien comprendre quels sont les outils disponibles pour faciliter le processus, mais surtout pour avoir l'esprit tranquille en protégeant les travaux et garantir des résultats durables et satisfaisants.

Comme toute bonne histoire de réno, il y aura quelques désagréments, on déboursera toutes ses économies, on respirera de la poussière durant quelques semaines, et on peut même y découvrir quelques mauvaises surprises cachées. On imagine un espace plus grand, plus lumineux, plus moderne, mais si cette vision de beauté se transformait en histoire d'horreur ? Quand il s'agit de nos économies durement gagnées, on a raison d'être prudent quand vient le temps d'entreprendre des travaux.

Afin de bien comprendre la réalité des consommateurs, l'ACQ Résidentiel par l'entremise de la société Ad Hoc Recherche, a mené une étude auprès de 500 propriétaires québécois au mois de mai dernier. Le sondage fait principalement état des préoccupations des propriétaires à l'heure d'entamer des travaux de rénovation. Ces derniers confirment craindre également les coûts élevés, les retards dans les travaux ainsi que les imprévus qui peuvent surgir en cours de route.

49 %

des consommateurs qui **envisagent de rénover leur propriété** dans les

12 PROCHAINS MOIS

se décrivent comme peu ou pas du tout expérimentés en la matière.

Des propriétaires inquiets du résultat final

Plus précisément, le sondage révèle que **49 % des consommateurs qui envisagent de rénover leur propriété dans les 12 prochains mois se décrivent comme peu ou pas du tout expérimentés en la matière.**

Cela dit, il peut s'avérer être difficile pour le consommateur de s'y retrouver parmi les techniques utilisées et la myriade de nouveaux matériaux et tendances sur le marché. Toujours selon le sondage, **les propriétaires manifestent une inquiétude certaine quant au résultat final par rapport aux importantes sommes déboursées.**

Effectivement, la récente étude nous révèle que **59 % des consommateurs qui envisagent des rénovations sont très ou assez préoccupés par la qualité** des rénovations à venir.

Certes, les propriétaires de maison ou de copropriété doivent donc se tourner vers un entrepreneur d'expérience pour mener à bien les travaux souhaités.

Alors, quelles sont les options ?

En tant que consommateurs, nous sommes tous très familiers avec les différents programmes de garanties supplémentaires disponibles lors de l'achat d'articles importants tels que les meubles, électroménagers, etc. Néanmoins, selon le sondage, **68 % des personnes** qui envisagent des rénovations n'ont jamais entendu parler des garanties de qualité pour leurs travaux dans lesquels le montant investi peut être considérable. Il est donc normal qu'à peine **7 % des consommateurs craintifs** à l'idée d'entreprendre un projet de rénovation se soient déjà prévalus de telles garanties. Pourtant, **64 % des personnes interrogées disent accorder beaucoup d'importance à l'obtention d'une garantie pour assurer la qualité de leurs travaux de rénovation.**

Les plans de garantie de l'ACQ Résidentiel mettent en confiance les consommateurs dans leur choix d'entrepreneur alors que ceux-ci sont soigneusement accrédités par un processus rigoureux, mené par les experts de l'entreprise.

« Dans ce marché en pleine évolution, les propriétaires seront plus sélectifs dans leur choix d'entrepreneurs. Ils rechercheront des professionnels qualifiés qui respectent les normes de construction et prennent soin de fournir une prestation de qualité, souligne David Martellino, directeur général de l'ACQ Résidentiel. Nous sommes là pour les aider à réaliser leurs projets de rénovation en toute confiance. », rappelle-t-il.

Une gamme de garanties conçues pour les propriétaires

L'ACQ Résidentiel propose des plans de garantie conçus pour protéger l'intérêt des consommateurs et adaptés aux réalités des entrepreneurs. Ces garanties se déclinent comme suit :

- **La garantie Qualité Rénovation**, qui offre la tranquillité d'esprit aux propriétaires en validant la fiabilité de l'entrepreneur choisi, en surveillant la qualité des travaux effectués chez eux, et en assurant une protection financière en cas de travaux mal réalisés;
- **La garantie Qualité Condo**, qui assure aux propriétaires que leur nouvelle unité en copropriété a fait l'objet d'inspections rigoureuses pendant sa construction et qu'elle répond aux plus hautes normes de qualité;
- **La garantie Protection vices cachés**, qui sécurise la transaction immobilière entre le vendeur et l'acheteur en cas de découverte de vices cachés après l'achat.

L'ACQ Résidentiel croit sincèrement que lorsqu'il est question de construire, rénover, acheter ou vendre une résidence, il vaut mieux prévenir que guérir. Pour nous, rien n'est plus important que la qualité des travaux et la paix d'esprit des personnes qui habiteront la résidence concernée. L'ACQ Résidentiel est fière de pouvoir offrir des solutions adaptées à la réalité de ses consommateurs, et de pouvoir marquer leurs travaux avec nos sceaux de qualité qui symbolisent les plus hauts standards de l'industrie. À l'ACQ Résidentiel, la paix d'esprit fait partie des plans.

acqresidentiel.ca

CHANGEMENTS AU CODE DE CONSTRUCTION DU QUÉBEC, CHAP. 1, 2015

La version du Code de construction du Québec, chap. 1 – Bâtiment et Code national du bâtiment – Canada 2015, obligatoire depuis le 7 juillet dernier, implique plusieurs ajustements pour les intervenants de l'industrie. Les changements touchent tant la structure du document que les solutions acceptables applicables aux constructions visées. Voici quelques lignes présentant l'orientation de ces changements.

ACQ

PAUL DEMERS

Conseiller technique
ACQ Résidentiel

Entrée en vigueur

Les modifications au chapitre 1 – Bâtiment, du Code de construction du Québec sont entrées en vigueur le 8 janvier 2022. Une période transitoire de 18 mois permettait que les bâtiments dont les travaux de construction ou de transformation débutant entre le 8 janvier 2022 et le 7 juillet 2023 pouvaient respecter l'édition précédente (2010) ou la nouvelle (2015) du Chapitre 1 – Bâtiment, du Code de construction.

Cette transition implique certaines modalités telles que l'arrimage avec la réglementation d'une ville, l'obtention d'un permis de construction valide en temps opportun pour le début des travaux et un contrat en bonne et due forme avec un entrepreneur titulaire des sous-catégories de licence RBQ adéquates.

Dispositions

Les annexes :

Le Code 2010 était composé des annexes A, B, C et D. Dans le Code 2015, seules les annexes C et D ont gardé leur structure inchangée. Le contenu de l'annexe A, appelé annotations ou notes explicatives, se retrouve à la fin de chacune des parties concernées des divisions A, B et C et sont toujours identifiées de la lettre A et de l'article concerné. Le contenu de l'annexe B intitulée « Sécurité incendie dans les bâtiments de grande hauteur », est inclus dans les notes de la sous-section 3.2.6.

Les exigences du CNB 2015 modifié Québec sont présentées en deux volumes.

Le volume 1 contient :

- La division A, (Conformité, objectifs et énoncés fonctionnels) et ses notes explicatives;
- Les parties 1 à 8 de la division B (Solutions acceptables), leurs notes explicatives respectives ainsi que les annexes C et D;
- La division C, (Dispositions administratives) et ses notes explicatives.

Le volume 2 contient :

- Les parties 9, 10 et 11 de la division B et leurs notes explicatives;
- Les tableaux : Tableaux d'attribution, tableaux pour ITS ET DRF (A-9.10.3.1 A et B) et tableaux des portées.

Comme pour les codes précédant, au parcours de ses dispositions prescriptives et solutions acceptables, les modifications provinciales sont mises en évidence à l'aide d'un large trait vertical dans la marge, alors que les modifications nationales (CNB) sont ciblées par un trait fin.

Changement important

3.8. Accessibilité

De la version précédente intitulée *Parcours sans obstacle*, la section 3.8. réorganisée a fait l'objet d'une série de modifications aux exigences de conception applicables aux barres d'appui, aux robinets, aux commandes accessibles, à la quincaillerie de porte, aux parcours sans obstacle de même qu'à l'équipement sanitaire accessible. Cette section du Code est conçue différemment des autres sections, elle est indépendante et complète avec son propre domaine d'application et ses normes de conception.

(Voir CSA B651, « Conception accessible pour l'environnement bâti ».)

- À consulter : Guide sur l'accessibilité des bâtiments (gouv.qc.ca)

En général

Compilant près de 1500 pages, le Code de construction arbore des changements visant à préserver l'intégrité des bâtiments et la sécurité du public. On y redéfinit le niveau moyen du sol qui, lui, influence le nombre d'étages d'un bâtiment. La protection contre l'incendie et ses systèmes de détection et d'alarmes, l'étanchéité et l'évacuation des gaz souterrains, les issues, les garde-corps et mains courantes, la ventilation, les tours de refroidissement, la transmission du son et autres font l'objet de modifications.

- À consulter : Principaux changements au Code de construction du Québec, Chapitre I – Bâtiment, et Code national du bâtiment – Canada 2015 (modifié) – PDF (2,8 Mo).

Codes nationaux et des Codes de construction en vigueur dans les provinces et territoires.

Les priorités et particularités du Québec peuvent être conservées dans la mesure où elles répondent aux objectifs légitimes déterminés dans l'Accord et peuvent être maintenues sous forme d'écart avec les autres provinces ou territoires ou sous forme d'exception par intérêt politique.

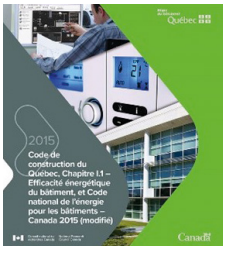
L'entrée en vigueur de l'ALEC fut le 1er juin 2020 et l'objectif est qu'après le 1er janvier 2025, les provinces et territoires n'adopteront pas de nouveaux écarts ou de nouvelles exceptions, sauf pour des cas d'objectifs légitimes exempts de moyens discriminatoires.

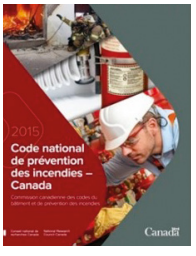
Statistique

Quelque 600 modifications ont été apportées aux éditions 2015 du Code du bâtiment, du Code de prévention des incendies et du Code de plomberie. //

Disponibilité

Les codes publiés pour le Québec par le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) dans les domaines de l'efficacité énergétique, de la plomberie et de la prévention des incendies sont maintenant offerts en version électronique gratuite dans la collection en ligne des publications de Codes Canada.





En 2018, le Canada s'est engagé à investir 13,5 millions de dollars annuellement afin de garantir la gratuité des Codes nationaux et des Codes de construction au public.

Harmonisation des codes

La mise à jour du Code est réalisée dans le cadre de l'harmonisation des codes de construction au pays. L'ALEC (Accord de libre-échange canadien) vise la réduction des modifications au code modèle, en vue de favoriser l'application de normes semblables à l'ensemble du Canada.

Le gouvernement du Canada, des provinces et territoires sont signataire de cet accord de conciliation qui vise les dispositions des

LA RENONCIATION À L'HYPOTHÈQUE LÉGALE … UNE NUANCE S'IMPOSE !

Comme vous le savez sans doute déjà, l'hypothèque légale pour les personnes ayant participé à la construction ou la rénovation d'un immeuble constitue une arme redoutable permettant aux architectes, ingénieurs, fournisseurs de matériaux, ouvriers, entrepreneurs ou sous-entrepreneurs[1] qui ont participé à la construction ou à la rénovation d'un immeuble, sous certaines conditions qui ne seront pas abordées dans le cadre de la présente chronique, de garantir leur créance.

Photographes Commercial

MATHIEU PRÉFONTAINE

Avocat
Bélanger Paradis avocats

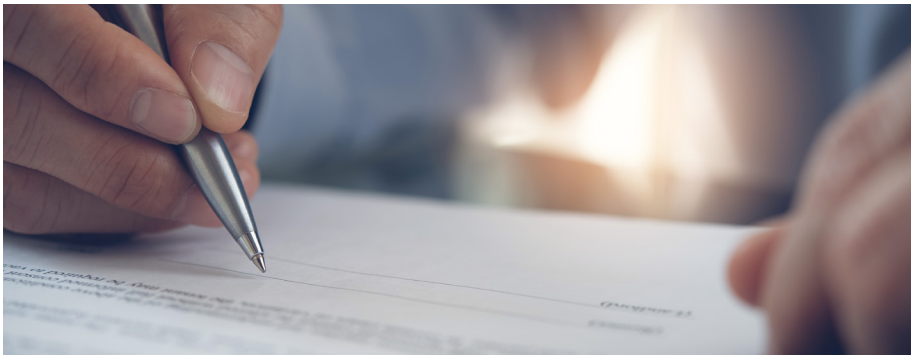
Cela dit, le caractère redoutable de l'hypothèque légale et, à plus forte raison, les conséquences qu'elle emporte, soulèvent une question intéressante. Les intervenants du domaine de la construction peuvent-ils, contractuellement, renoncer, au droit que leur confère la loi à l'hypothèque légale du domaine de la construction ?

Or, cette question requiert une réponse affirmative, pourvu que l'intention d'une partie de renoncer à l'hypothèque légale apparaisse clairement dans les termes du contrat[2].

Toutefois, et s'il est vrai que les parties à un contrat peuvent, contractuellement, renoncer au droit à l'hypothèque légale du domaine de la construction, une invitation à la prudence s'impose lors de la rédaction et/ou l'analyse de ce type de clause dans la mesure ou la jurisprudence reconnaît que la « renonciation au droit de publier une hypothèque légale, elle, est interdite[3] ».

Pour reprendre les propos de l'honorable juge Martin F. Sheehan dans l'affaire *9221-2323 Québec inc. c. Excavation L. Martel inc.*[4] , la nuance entre les concepts exposés ci-dessus « est susceptible d'entrainer une certaine confusion » que la présente chronique vise à préciser.

En simple, et ce qu'il faut retenir, c'est qu'une clause contractuelle selon laquelle une partie renonce à l'hypothèque légale de la construction sera pleinement valide.



> **Dans ces circonstances, que vous soyez entrepreneur général ou sous-entrepreneur, nous vous invitons à la prudence lors de la rédaction d'une clause contractuelle prévoyant la renonciation à l'hypothèque légale de la construction et/ou lors de l'analyse d'un contrat prévoyant une telle clause, et ce, afin d'éviter que sa rédaction emporte des conséquences inattendues, voire indésirables.**

À l'inverse, une clause selon laquelle une partie renonce à son droit d'inscrire ou de publier une hypothèque légale pour les personnes ayant participé à la construction ou la rénovation d'un immeuble sera, quant à elle, sans effet, et ce, conformément aux termes de l'article 2936 du Code civil du Québec qui est d'ordre public et selon lequel « toute renonciation ou restriction au droit de publier un droit soumis ou admis à la publicité, ainsi que toute clause pénale qui s'y rapporte, sont sans effet ».

C'est désormais en ayant à l'esprit ce qui précède qu'il vous sera possible de négocier et/ou de rédiger une clause contractuelle prévoyant la renonciation à l'hypothèque légale. Bien entendu et en cas de doute, nous vous invitons à consulter vos conseillers juridiques afin de confirmer la validité d'une clause de renonciation à l'hypothèque légale pour les personnes ayant participé à la construction ou la rénovation d'un immeuble et les conséquences qu'elle entraîne, selon la manière, bien entendu, dont elle est rédigée. //

1 Article 2726 du Code civil du Québec.

2 9221-2323 Québec inc. c. Excavation L. Martel inc., 2020 QCCS 4363, au paragraphe 40.

3 Ibid, au paragraphe 41.

4 Ibid

LE CHARGÉ DE PROJET ET LES FINANCES

Un chargé de projet occupe une position privilégiée dans la gestion du budget des activités de construction. Il est responsable d'assurer le bon déroulement de chacune des étapes dans le respect de l'échéancier et du budget. Chacune de ses décisions entraîne des répercussions sur le succès d'un projet et sur la santé financière d'une entreprise.

Photographes Commercial

SÉBASTIEN BOIVIN

Conseiller en formation
Direction développement
et innovation

Dans un tel contexte, tirer profit des succès et embûches de projets précédents est souvent gage d'apprentissage et d'amélioration.

Prévoir, comparer et corriger

Le contrôle budgétaire se fait selon 3 étapes importantes : prévoir, comparer et corriger.

> **Dans l'optique d'un ralentissement des mises en chantier pour l'année 2023-24, un chargé de projet peut souvent faire la différence entre la rentabilité ou un déficit.**

Prévoir

Pour déterminer les coûts engagés dans l'exécution des tâches, il faut connaître les montants budgétés, engagés, dépensés et déboursés pour l'exécution des tâches et pour les autres éléments du projet.

Comparer

Même si les coûts de certaines tâches varient, le budget n'est pas nécessairement menacé. L'opération de contrôle n'est pas un constat de glissement ou une recherche d'excuses. Il s'agit plutôt d'une décision proactive qui vise à corriger ou à prévenir un dépassement budgétaire constaté ou prévisible.

Corriger

Le budget corrigé, que l'on nomme budget tendanciel, incorpore les correctifs envisagés (nouvelles méthodes, nouvelles ressources, etc.) à la suite d'un contrôle des coûts. S'il respecte le montant total du budget d'exécution en vigueur, il deviendra le nouveau budget d'exécution.

Comment y arriver ?

Avec l'aide de situations antérieures ou fictives, un chargé de projet pourrait être amené à pratiquer son raisonnement et sa prise de décision en fonction d'enjeux réels. Il s'agit de l'apprentissage par mise en situation. L'expérience théorique acquise à partir de vraies situations de chantier peut donc permettre à un chargé de projet d'éviter des erreurs coûteuses en situation réelle.

Pourquoi ?

La formation par mise en situation favorise :

1. Un minimum d'écart entre la théorie et la pratique
2. L'action et l'engagement des apprenants
3. À donner un sens à l'apprentissage
4. Le réinvestissement rapide de l'apprentissage.

Avantages

Un chargé de projet qui a acquis de l'expérience à la suite de plusieurs mises en situation peut voir venir plus facilement les différentes problématiques reliées à un chantier de construction. Il peut ainsi corriger de façon plus efficace des situations potentiellement coûteuses. Il sera également à même de contrôler le budget à chacune des étapes d'un projet et ainsi faire la différence entre un profit ou une perte.

La formation des chargés de projet n'est donc pas à négliger puisqu'en fin de compte, celle-ci pourrait bien vous garantir une situation financière vigoureuse et une place enviable dans l'industrie. //

L'ACQ offre une formation pour les chargés de projet. Pour plus d'informations, veuillez scanner le code QR suivant :

AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE UTILISATEUR SUR VOTRE SITE WEB

Avec le nombre grandissant de sites Web présents sur la toile qui traitent d'un même thème ou ciblent une même catégorie d'affaires, il faut convaincre vos visiteurs que vous êtes l'entreprise qui a les réponses à leur recherche, qu'ils doivent continuer à explorer votre site et prendre contact avec vous.

Photographes Commercial

STÉPHANE EUGÉNIE

Webmestre principal
Direction administration et finances

Pour accomplir cela, il faut travailler l'expérience utilisateur (communément appelé UX pour *User eXperience*) sur les pages de votre site.

Contenu attrayant

La lecture doit être fluide, trop de texte arrêtera votre lecteur et il aura tendance à rapidement revenir sur la page des résultats de Google. N'hésitez pas à ajouter des images avec des personnes, les images iStock (ou autres) fonctionnent bien, mais idéalement, utilisez des images qui mettent en scène vos employés ou montrent votre entreprise.

Navigation et mise en page conviviale

Ici, on parle plus d'interface utilisateur (UI pour *User Interface*). Votre menu principal de navigation doit être pensé le plus instinctif possible, on doit trouver ce qu'on cherche en un ou deux clics.

Vos pages doivent être structurées uniformément d'une page à l'autre avec le contenu le plus important en haut de la page (les visiteurs ne déroulent pas toujours le contenu de la page). Si vous utilisez une bannière visuelle dans l'intro de vos pages, on doit retrouver le même principe sur les autres pages.

Privilégiez les contenus sur une ou 3 colonnes. Utilisez des icônes pour agrémenter visuellement les sections à 3 colonnes de vos pages.

Respectez votre charte graphique : mettez tous les titres de la même couleur, même chose pour les paragraphes et les boutons.

> **Votre contenu doit être de qualité et refléter l'expertise de votre entreprise dans votre domaine d'activité.**

Utilisation des appels à l'action

Il faut convertir votre visiteur en client potentiel. Pour cela, vous devez créer des boutons avec une action claire : Appelez-nous, Prendre RDV, Demander un devis, etc.

Vos appels à l'action vont mener à des formulaires, des pages spécifiques de votre site ou bien permettre de télécharger des documents.

Vous devez positionner ces boutons à des endroits stratégiques dans vos pages, soit en haut de page, à la suite de chaque section de votre contenu ou dans des bannières visuelles.

Formulaires et foire aux questions

Faites pointer vos appels à l'action vers des formulaires bien pensés, faciles et rapides à remplir. Regroupez les champs

à remplir par thème, privilégiez les choix prédéfinis dans des listes déroulantes, ne demandez que les informations dont vous avez réellement besoin pour établir le contact, laissez un champ Commentaires pour permettre au visiteur de préciser ses demandes.

Organisez votre page Foire aux questions (FAQ) par thème, formulez vos questions comme votre visiteur le ferait, gardez vos réponses courtes, mais en mettant de l'avant votre expertise, n'hésitez pas à insérer des appels à l'action (à la suite des questions vient souvent le contact).

Dialoguer avec vos visiteurs

Selon votre clientèle cible et des produits ou services que vous offrez, installez un outil de clavardage pour dialoguer en ligne avec vos clients potentiels. Attention ! Clavarder demande une ressource dédiée à cette tâche.

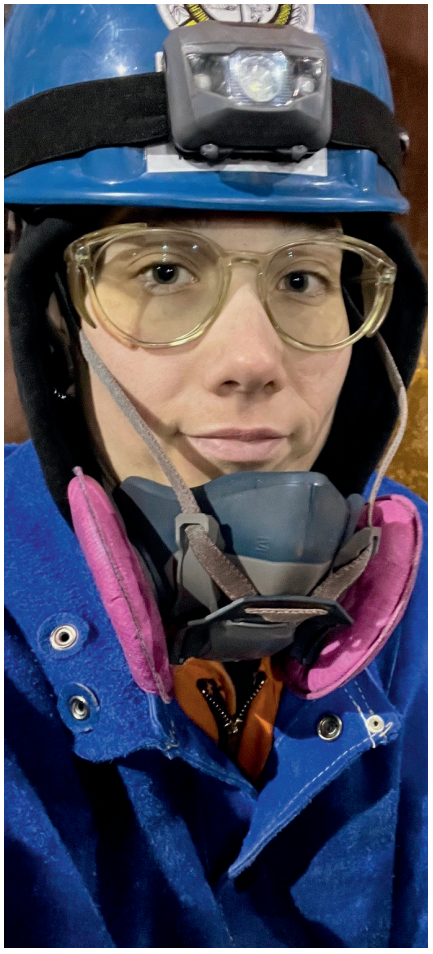
Penser mobile

La moitié des visites sur un site proviennent d'appareils mobiles. Assurez-vous que votre site est adapté à cet usage. //

Ces quelques conseils devraient vous aider, mais n'hésitez pas à faire appel à une agence Web pour analyser vos besoins spécifiques.

IDÈNE DESBIENS : chaudronnière et fière de l'être

PORTRAITS **DE FEMMES**



IDÈNE DESBIENS, CHAUDRONNIÈRE

Karine Bernier-Salomon

Idène Desbiens fait partie des 12 femmes chaudronnières et des 732 chaudronniers et chaudronnières qui œuvrent à travers tout le Québec. En finissant son secondaire 5, elle était loin de savoir qu'elle deviendrait chaudronnière : « Comme pour la plupart des jeunes, on ne décide pas de devenir chaudronnière, ça nous tombe un peu dessus ! »

D'Art et technologies des médias à chaudronnière

Idène semble suivre le parcours régulier d'un jeune : école puis Cégep. Après son secondaire 5, elle entre au Cégep en Art et technologies des médias, mais n'y reste pas et choisit de commencer un second DEP.

« J'étais jeune, j'ai comme lâché et en lâchant je me suis dit que je ne voulais pas rester sans rien faire de ma vie. Alors, j'ai pris la liste des DEP et le premier qui sortait, c'était celui en soudage-montage. » Elle ne va pas non plus poursuivre ce deuxième DEP.

Un nouveau tournant… pour la vie

Alors qu'Idène cherche encore sa voie après avoir choisi de se lancer en soudage-montage, l'un de ses professeurs la regarde et lui dit : « Toi, je te verrais comme chaudronnière. » Ce n'est qu'à elle, qu'il va le dire et ceci va la marquer, car elle sait que ce métier n'est pas fait pour tout le monde.

Comme elle comptait aller à l'université à Montréal, elle se dit pourquoi ne pas en profiter pour s'inscrire au DEP de chaudronnerie qui se donne uniquement à Montréal. Chose dite, chose faite, elle s'y inscrit et y est acceptée.

Cette simple phrase va complètement changer le cours de la vie d'Idène : « Sans le savoir, il a changé ma vie du tout au tout ! » Elle choisit non seulement d'apprendre le métier de chaudronnière, mais plus encore, elle y trouve sa voie et voici déjà 10 ans qu'elle exerce ce métier et s'y plaît !

Les 5 principales raisons pour lesquelles Idène adore son métier :

1. « J'ai la chance de voir le dedans du dedans parce qu'on va dans des équipements dans les usines que même les opérateurs viennent voir quand on les ouvre, car même s'ils les opèrent et ont une idée de ce dont ça a l'air à l'intérieur, ils n'y sont jamais entrés. J'ai eu la chance d'être dans un réacteur nucléaire. Il y a combien de gens au Canada qui peuvent dire cela ? »
2. « J'ai la soif d'apprendre et j'exerce un métier dans lequel je n'aurai jamais fini d'apprendre. »
3. « J'ai l'esprit d'aventure. J'ai eu la chance de travailler beaucoup à travers le Québec et chaque fois que je vais dans une ville, j'en profite pour la découvrir. »
4. « J'aime résoudre des problèmes et mon métier, c'est beaucoup de faire du neuf avec du vieux. »
5. « Je pense que j'ai trouvé ma voie et j'ai été chanceuse, car je suis manuelle et je touche à tout, je suis autodidacte, j'ai trouvé quelque chose qui va me satisfaire le restant de mes jours. »

Que dit Idène aux jeunes

« Si vous aimez l'aventure et que vous aimez travailler avec vos mains et votre tête en plus d'avoir des conditions plus qu'avantageuses, le métier de chaudronnier et de chaudronnière est le bon métier pour vous. » //

Vous aimez ce contenu ? Découvrez la série balado de l'ACQ 26 femmes, 26 métiers : acq.org/balado

NOUVEAUX PRODUITS

Planchers de béton clair de Béton Surface

// Méthode de décoration qui permet de protéger les revêtements de sol.

// Résines époxy et polyuréthane extrêmement résistantes et durables.

// Procédure de revêtement qui nécessite peu de joints et qui possède une très bonne adhésion aux surfaces à revêtir.

// Demande très peu d'entretien.

// Disponible en plusieurs finis, de lustré à mat.

// Garantie de 5 ans.

betonSurface.ca

Panneau Isolant Structural de Prestige Panel

// Polyvalents, les panneaux isolants structuraux s'adaptent à tous les projets de construction.

// Fabriqués sous pression, les panneaux sont composés de 2 panneaux d'OSB et de polyisocuanurate.

// Résistance mécanique supérieure, faible propagation du feu.

// Disponibles en 3 épaisseurs et différents formats.

// Ne craquent pas, ne s'émiettent pas et ne dégagent aucune odeur.

// Servent pour isoler murs, planchers et toitures.

prestigepanelsolution.com

Panneaux décoratifs pour salles de bains Surface Design de Technoform

// Choix de 2 matériaux durables : acrylique ou polystyrène.

// Choix de 2 hauteurs : 58 po ou 80 po et de 5 motifs.

// Panneaux superposés assurant une étanchéité maximale.

// Choix de 3 rangements en coin pouvant accueillir divers formats de bouteilles.

// Installation simple et rapide.

// Surface lisse et facile d'entretien.

technoform.ca

La paix d'esprit fait partie des plans.

Des garanties vous offrant une protection financière et un accompagnement en cas de pépins.

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - CONDO

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - MULTI LOGEMENTS

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - RÉNOVATION

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Protection - VICES CACHÉS

GARANTIE ACQ RÉSIDENTIEL - Qualité - UNITÉ EN INVENTAIRE

ACQ RÉSIDENTIEL

9200, boul. Métropolitain Est
Montréal (QC) H1K 4L2

Téléphone : 514 354-8249
Sans frais : 1 800 956-7526

acqresidentiel.ca

ÊTRE À LA HAUTEUR

NOUS ÉLEVONS LES STANDARDS POUR VOUS

Avec **la plus grande flotte d'équipements** d'élévation au Québec, nous avons tout ce qu'il vous faut pour réaliser vos projets.

- Outils et équipements récents et performants
- Livraisons et services rapides
- Maintenant **présent dans la région du Saguenay**

Contactez nos experts dès maintenant !

LOUTEC.COM | 1 866 774-4188

groupeloutec LOU-TEC

Experts en location
LOU-TEC