

# ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

PRÉLIMINAIRE

Projet de loi modernisant l'industrie de la construction

Ministère du Travail

Janvier 2024



## SOMMAIRE

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts pour les entreprises qu'entraînerait le projet de loi modernisant l'industrie de la construction.

L'intervention législative proposée vise principalement à améliorer la productivité du travail de l'industrie de la construction. Les dispositions permettraient d'accroître la polyvalence des travailleurs de certains métiers, de faciliter l'organisation du travail en assouplissant l'encadrement prévu par le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* en plus d'améliorer le fonctionnement du régime de négociation des conventions collectives. Le projet de loi permettrait aussi d'améliorer le fonctionnement du carnet de référence construction et de bonifier l'accès à l'industrie des travailleurs représentatifs de la diversité de la société québécoise. De plus, certaines dispositions du projet de loi viseraient à augmenter le montant des amendes prévues à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) (ci-après « Loi R-20 ») et à améliorer le traitement des arbitres de griefs œuvrant dans l'industrie de la construction. Enfin, l'intervention viserait également à améliorer la gouvernance de la Commission de la construction du Québec.

Le projet de loi n'engendrerait pas de répercussions financières déraisonnables pour les entreprises québécoises. Les coûts possibles à estimer se chiffrent annuellement à 0,18 M\$ pour les entreprises, ce qui représente une part négligeable de la masse salariale des entreprises québécoises (environ 0,000 1 %). De plus, le projet de loi compte plusieurs dispositions à coûts nuls pour les entreprises.

Certaines dispositions présentées au projet de loi pourraient aussi engendrer des coûts pour les entreprises sans qu'il soit possible de chiffrer les impacts. C'est notamment le cas des dispositions concernant l'introduction d'un mécanisme de plainte pour défaut de négociation de bonne foi, les clauses de rétroactivité salariale, l'accroissement de la mobilité des travailleurs ainsi que la disposition concernant la polyvalence des travailleurs. En revanche, ces dispositions entraîneraient également certains bénéfices pour les entreprises, notamment l'augmentation du taux de travailleurs préférentiels dans l'industrie qui permettrait une augmentation des opportunités d'affaires pour les employeurs.

De plus, le projet de loi, dans son ensemble, permettrait de réduire les coûts liés aux litiges et aux procédures juridiques, d'accélérer leur règlement et de réduire les contestations des réclamations par les employeurs. Aussi, en accroissant la flexibilité dans l'organisation du travail, en favorisant l'obtention rapide d'ententes négociées et en réduisant le fardeau administratif des entreprises, le projet de loi permettrait d'améliorer la productivité des entreprises et de réduire les délais de construction. Également, la disposition facilitant les travaux des Offices d'habitation du Québec engendrait des économies salariales estimées à 3,36 M\$ en salaire pour ceux-ci qui seraient par la suite réinvesties dans l'entretien de leurs parcs immobiliers. Conséquemment, le projet de loi permettrait de compenser partiellement les coûts possibles induits par certaines autres dispositions.

Le projet de loi prévoirait aussi des dispositions liées à la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et permettrait l'embauche de personnes représentatives de la diversité de la société québécoise dans cette industrie. Globalement, le projet de loi permettrait d'augmenter l'attractivité des emplois assujettis à la Loi R-20. Ces dispositions sont cohérentes avec le contexte économique actuel du Québec, caractérisé par une pénurie de main-d'œuvre ainsi que par une augmentation générale du taux de postes vacants au cours des dernières années.

## Table des matières

1. DÉFINITION DU PROBLÈME .....	6
2. PROPOSITION DU PROJET.....	12
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES .....	20
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	20
4.1. Description des secteurs touchés .....	20
4.2. Coûts pour les entreprises .....	23
Accès à l'industrie, organisation du travail et polyvalence .....	23
Régime de négociation collective.....	29
Gouvernance .....	33
Autres mesures .....	36
4.3. Économies pour les entreprises.....	38
4.4. Synthèse des coûts et des économies.....	39
4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies.....	40
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies .....	41
4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée .....	42
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI .....	43
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME).....	44
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....	44
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES.....	45
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION .....	45
10. CONCLUSION .....	45
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT .....	46
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S) .....	46
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE .....	47

ANNEXE I : CARACTÉRISTIQUES ADDITIONNELLES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION .....	49
ANNEXE II : HYPOTHÈSES SUR LE CALCUL DES COÛTS DE REHAUSSEMENT DES TAUX DES ARBITRES DE GRIEFS MANDATÉS PAR LA CCQ.....	51

## 1. DÉFINITION DU PROBLÈME

L'industrie de la construction joue un rôle névralgique dans l'économie québécoise, représentant 7,9 % du produit intérieur brut du Québec en 2022. Près de 73 G\$ de dépenses d'investissements en construction ont eu lieu en 2022 et plus de 295 000 emplois directs sont générés en moyenne par mois. Cette industrie est essentielle à la réalisation des projets d'infrastructure de l'État et à l'entretien des édifices publics, mais aussi à la construction de logements résidentiels, de même que de bâtiments commerciaux et industriels.

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) (ci-après « Loi R-20 »), sous la responsabilité du ministre du Travail et administrée par la Commission de la construction du Québec (CCQ), constitue l'une des principales lois encadrant cette industrie au Québec. Adoptée en 1968, elle régit notamment l'exercice du droit d'association, le processus de négociation collective, la formation et la qualification professionnelle, l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre. Ce régime est entre autres caractérisé par des conditions de travail applicables à l'ensemble des travailleurs d'un secteur (conventions collectives sectorielles), une qualification professionnelle obligatoire ainsi que la présence possible de plusieurs associations accréditées sur un même chantier et chez un même employeur (pluralisme syndical).

Entre 55 % et 60 % des travaux de construction exécutés au Québec sont assujettis à la Loi R-20. On retrouve parmi ces travaux, la construction de routes et d'ouvrages de génie civil, la construction d'usines et l'installation de machinerie de production, la construction de bâtiments commerciaux, la construction d'ouvrages institutionnels tels que des écoles et des hôpitaux et la construction d'habitations. Les principaux travaux n'étant pas assujettis concernent la rénovation résidentielle effectuée pour le compte du propriétaire occupant, les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification effectués par les salariés des municipalités et les travaux d'entretien et de réparation de machinerie de production lors d'un arrêt planifié de production (« shutdown »).

L'industrie assujettie est divisée en quatre secteurs aux fins de la négociation collective :

- 1) génie civil et voirie,
- 2) résidentiel,
- 3) institutionnel et commercial,
- 4) industriel.

Il existe une association à adhésion obligatoire pour l'ensemble des employeurs, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, qui négocie les clauses communes à tous les secteurs. Les employeurs de chaque secteur sont aussi représentés par une association sectorielle d'employeurs à adhésion facultative : l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (génie civil et voirie), l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (résidentiel) et l'Association de la construction du Québec (ACQ) (institutionnel et commercial ainsi qu'industriel).

Les salariés de tous les secteurs sont, pour leur part, représentés par l'une des cinq associations syndicales (ci-après « associations représentatives ») prévues à la Loi R-20, soit la FTQ–Construction, le Conseil provincial québécois des métiers de la construction – International, le Syndicat québécois de la construction, la CSD–Construction et la CSN–Construction.

Le conseil d'administration de la CCQ est composé de 17 membres nommés par le gouvernement : 5 après consultation des associations patronales, 5 après consultation des associations représentatives, 5 membres indépendants, la présidente du conseil d'administration et la présidente-directrice générale de la CCQ. Les associations patronales et représentatives jouent un rôle clé dans la gouvernance de la CCQ, tant au conseil d'administration que dans les comités institués par la loi – Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) et comités du conseil d'administration.

Les salariés de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 doivent être titulaires d'un certificat de compétence pour exécuter des travaux. Ils réalisent des tâches définies selon 25 métiers et plus de 40 occupations. Les tâches liées aux métiers sont définies par le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8) alors que celles des occupations sont prévues dans les conventions collectives.

Le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5) prévoit les conditions et modalités de délivrance d'un certificat de compétence par la CCQ. Il est possible d'accéder à l'industrie par la diplomation dans l'un des programmes d'études menant à un métier, par la reconnaissance des acquis ou des heures de travail effectuées à l'extérieur de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20, par l'ouverture des bassins de main-d'œuvre lors d'une situation de pénurie de main-d'œuvre ou par le biais d'une exemption<sup>1</sup>.

Quelle que soit la voie d'accès, un régime d'apprentissage en chantier est prévu pour les métiers. Un nombre déterminé d'heures de travail (entre 2 000 et 10 000 heures, variable selon le métier) doit être effectué à titre d'apprenti avant d'être admis à l'examen de qualification menant au statut de compagnon.

De façon générale, le travailleur de l'industrie de la construction est titulaire d'un certificat de compétence de compagnon, d'apprenti ou d'occupation. Il est également possible, dans certains cas particuliers, d'obtenir une exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence afin d'œuvrer sur un chantier.

- Une personne titulaire d'un certificat de compétence-compagnon peut réaliser l'ensemble des tâches liées à son métier ainsi que les tâches résiduelles, c'est-à-dire celles qui ne font pas partie de la définition réglementaire du métier, mais qui peuvent être en lien avec ce dernier.

---

1. La CCQ peut délivrer une exemption de détenir un certificat de compétence à un salarié pour diverses raisons, notamment en vertu d'une entente de mobilité interprovinciale ou internationale, lorsque la personne est indispensable à l'exécution d'un travail particulier de construction ou pour un enfant d'employeur visant à assurer une relève d'entreprise.

- Une personne titulaire d'un certificat de compétence-apprenti peut réaliser les mêmes tâches qu'un compagnon, sous la supervision directe de ce dernier.
- Une personne titulaire d'un certificat de compétence-occupation peut réaliser uniquement les tâches résiduelles de n'importe quel métier selon la définition prévue aux conventions collectives. Certaines occupations sont spécialisées et prévoient des tâches exclusives (ex. : arpenteur-géomètre, scaphandrier, soudeur haute pression).

La majorité des embauches s'effectue directement par l'employeur (embauche directe) auprès du réseau ou auprès de salariés qu'il connaît. Pour l'employeur ne réussissant pas à combler ses besoins de main-d'œuvre, il existe, depuis 2013, un service de référence de main-d'œuvre administré par la CCQ, le Carnet référence construction (CRC). Par l'entremise du CRC, un employeur peut procéder à une déclaration de besoin de main-d'œuvre, à laquelle répondent la CCQ et les titulaires d'un permis de service de référence de main-d'œuvre en transmettant des listes de salariés.

La mobilité de la main-d'œuvre et l'embauche régionale sont encadrées dans l'industrie de la construction à la fois par les conventions collectives sectorielles et la réglementation. Le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1) prévoit des dispositions applicables à l'ensemble des secteurs qui peuvent différer des dispositions des conventions collectives. La convention collective du secteur Génie civil et voirie ainsi que celles applicables aux secteurs Institutionnel et commercial et Industriel contiennent de telles dispositions.

Depuis plusieurs années, l'industrie de la construction québécoise accuse un retard constant de productivité sur l'Ontario, mais aussi sur la moyenne canadienne. En 2022, cet écart se chiffrait à 11,6 % entre le Québec et l'Ontario, et 9 % entre le Québec et la moyenne canadienne<sup>2</sup>. De plus, la pénurie de main-d'œuvre n'épargne pas cette industrie et plusieurs milliers de nouveaux travailleurs seraient nécessaires pour combler les besoins. Étant donné les importants besoins au cours des prochaines années pour la réalisation des projets publics et privés, il est nécessaire d'agir pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans ce secteur ainsi que pour accroître sa productivité.

Pour la période 2023-2033, les investissements en infrastructures prévues au Plan québécois des infrastructures totalisent 150 G\$. À cette somme s'ajoutent des projets d'investissements privés nécessitant un apport significatif de l'industrie de la construction, notamment en ce qui concerne la filière batterie ainsi que les importants investissements en infrastructures prévus par Hydro-Québec d'ici 2035<sup>3</sup>. En l'absence de modifications, l'écart de productivité entre le Québec et l'Ontario risque de perdurer et la capacité de l'industrie de la construction à répondre aux besoins pourrait être compromise.

Le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8) définit assez strictement les métiers de l'industrie de la construction, segmentant ainsi le travail. Cette situation favorise une spécialisation des tâches

---

2. Statistiques Canada, tableau 36-10-0480-01 diffusé le 19 mai 2023.

3. La société d'État évalue le besoin annuel en main-d'œuvre pour réaliser ses projets à 35 000 salariés de la construction.

et limite de façon importante la polyvalence des travailleurs. De l'avis de nombreux entrepreneurs en construction, ce manque de flexibilité nuit à l'organisation du travail et explique une partie du retard de productivité du Québec. En l'absence de modifications favorisant une plus grande polyvalence des métiers, il sera ardu pour le Québec de combler ce retard.

Également, le maintien de la paix industrielle est important pour éviter les pertes de productivité. Les interruptions, que ce soit par le biais d'une grève ou d'un lock-out, ont un coût important pour la société québécoise, chaque jour d'arrêt dans cette industrie se traduisant par des millions de dollars en pertes<sup>4</sup>. Des grèves nécessitant l'intervention du législateur ont eu lieu en 2013 et 2017. Le régime de négociation des conventions collectives est bien encadré par la Loi R-20, mais les parties tardent souvent à réellement amorcer la négociation. Le maintien du régime de négociation actuel est susceptible de reproduire des négociations difficiles menant à des moyens de pression et pouvant conduire à l'intervention du législateur.

L'empêchement de négocier toute forme de rétroactivité des dispositions des conventions collectives, notamment les clauses salariales, entraîne des pertes pour les travailleurs de l'industrie de la construction. Bien que la durée éphémère des liens d'emploi dans la construction rende complexe la mise en œuvre de toute forme de rétroactivité, il convient d'agir pour limiter les pertes vécues par les travailleurs lors des négociations de conventions collectives.

Les modalités de reconnaissance des heures et de l'expérience de travail prévues au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5) ne sont pas adaptées à la réalité des personnes immigrantes. L'encadrement actuel rend difficile la reconnaissance des acquis aux fins de délivrer un certificat de compétence à ces travailleurs, alors que leur apport serait précieux dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie. En outre, il est actuellement impossible pour la CCQ de reconnaître les heures de formation effectuées à l'étranger si celles-ci ne sont pas reconnues comme équivalentes par le ministère de l'Éducation et il n'existe aucune mesure de reconnaissance des expériences de travail préalables menant à la délivrance d'un certificat de compétence-occupation. Cette situation complexifie les démarches administratives pour faire venir un travailleur au Québec dans le but d'occuper de telles fonctions, notamment dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les personnes issues de l'immigration sont ainsi désavantagées, ce qui nuit à leur attraction dans l'industrie de la construction. C'est entre autres pour ces raisons que le Programme des travailleurs étrangers temporaires est si peu utilisé par les entrepreneurs de l'industrie de la construction : les travailleurs étrangers temporaires représentaient 0,9 % des embauches en construction au Québec contre 5,1 % dans l'ensemble du Canada<sup>5</sup>. Maintenir la situation actuelle rendrait difficile le recours à la main-d'œuvre immigrante pour combler les besoins des employeurs, ce qui pourrait compromettre la réalisation de certains projets.

---

4. En 2017, ces pertes ont été évaluées à 44,8 M\$ dans le cadre de l'analyse d'impact réglementaire de la *Loi assurant la reprise des travaux dans l'industrie de la construction ainsi que le règlement des différends pour le renouvellement des conventions collectives*.

5. Statistiques Canada (2023) Enquête canadienne sur la situation des entreprises, Tableau 33-10-0678-01, 2<sup>e</sup> trimestre.

Certains autres groupes sont sous-représentés dans l'industrie de la construction, notamment les autochtones, les minorités visibles ou ethniques et les personnes handicapées. En 2022, les autochtones représentaient 0,76 % de la main-d'œuvre de l'industrie au Québec, alors qu'ils représentent 2,5 % de la population du Québec selon le dernier recensement. En l'absence de mesures favorisant leur attraction, ces groupes représentatifs de la diversité de la société québécoise continueront vraisemblablement à être sous-représentés dans l'industrie, alors qu'il s'agit d'un bassin de main-d'œuvre qui pourrait aider à réduire l'impact de la pénurie de main-d'œuvre.

Le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1) prévoit une préférence d'embauche pour les salariés domiciliés dans la région où ont lieu les travaux. Ces dispositions visaient à favoriser la paix industrielle, assurer aux travailleurs une priorité d'embauche lors des chantiers ayant cours dans leurs régions et maintenir une expertise et un bassin suffisant de travailleurs dans les diverses régions de la province. Ce règlement prévoit également la possibilité pour un employeur de déplacer sa main-d'œuvre régulière considérée comme préférentielle<sup>6</sup>. Cependant, les critères à satisfaire pour obtenir un statut de travailleur préférentiel complexifient l'organisation du travail, empêchant notamment un salarié expérimenté dans l'industrie de la construction d'être visé par cette mesure s'il a récemment changé d'employeur. En outre, des dispositions ont été ajoutées aux conventions collectives au fil des ans dans trois secteurs. Ces dispositions sont plus permissives que le Règlement dans le secteur Génie civil et voirie et plus restrictives dans les secteurs Institutionnel et commercial et Industriel. Les dispositions des secteurs Institutionnel et commercial et Industriel, de même que les dispositions du Règlement, sont d'ailleurs contestées devant les tribunaux par l'ACQ. Le maintien intégral de ces dispositions empêcherait les employeurs d'utiliser l'ensemble de leur main-d'œuvre habituelle, ce qui nuirait à leur capacité d'organiser les chantiers de façon efficiente en vue d'améliorer leur productivité.

Introduit après l'abolition du placement syndical en 2011, le CRC ne répond pas entièrement aux besoins des employeurs, comme en témoigne son faible taux d'utilisation (moins de 5 % du total des embauches dans l'industrie en 2022)<sup>7</sup>. La qualité et la fiabilité des listes de référence provenant de la CCQ sont critiquées, principalement parce qu'on y trouve des travailleurs déjà en emploi et que peu de salariés remplissent le profil professionnel lié au CRC qui permettrait de connaître avec plus de finesse leurs compétences spécifiques.

De plus, certains facteurs nuisent à la qualité des références transmises par les détenteurs de permis. Il est présentement interdit aux titulaires de permis de communiquer avec les employeurs avant la transmission des listes de référence, ce qui ne permet pas de clarifier le réel besoin de l'employeur. En outre, seules les associations patronales et représentatives de l'industrie de la construction peuvent être titulaires d'un permis de service de référence. Cette situation nuit au recrutement de la main-d'œuvre résidant dans certaines régions,

---

6. Un travailleur préférentiel, ayant travaillé 1 500 heures pour un même employeur au cours des deux dernières années, bénéficie d'une mobilité provinciale avec cet employeur. Pour une personne salariée, un total de 500 heures doit être travaillé avec un même employeur pour qu'elle soit considérée comme préférentielle.

7. Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (2022), Commission de la construction du Québec, 26 P.

principalement les régions du Nunavik et d'autres territoires autochtones où les employeurs et les associations représentatives connaissent peu la main-d'œuvre.

Contrairement aux municipalités et aux établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, les Offices d'habitation du Québec (OHQ) ne bénéficient pas d'une exclusion permettant de faire effectuer les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification par leurs salariés permanents. En raison de la pénurie de main-d'œuvre et du peu d'entrepreneurs intéressés à soumissionner sur de petits contrats, les OHQ doivent parfois attendre des mois avant de pouvoir faire effectuer des rénovations et remettre les logements sociaux sur le marché. Cette situation contribue à la crise du logement et le maintien de cette disposition ne permettrait pas d'améliorer la situation.

Des enjeux liés à la gouvernance et aux mandats de la CCQ ont été identifiés ces dernières années. Ceux-ci touchent plusieurs aspects de l'organisation et nuisent à sa capacité à pleinement accomplir son mandat. Les relations du travail occupent une place importante dans les discussions au conseil d'administration de la CCQ, ce qui crée des tensions et nuit au bon fonctionnement de l'instance. De plus, le ministère du Travail n'est pas informé des enjeux discutés au conseil d'administration, limitant sa capacité d'agir lors de situations problématiques.

En outre, les fonctions de la CCQ prévues dans la Loi R-20 ne prévoient une collaboration officielle de celle-ci avec les ministères et organismes de l'État québécois que pour certains sujets, ce qui complique parfois certaines collaborations lorsqu'elle n'a pas de mandat spécifique de son conseil d'administration. Or, la collaboration de la CCQ serait opportune lors de l'élaboration ou de la mise en œuvre de projets gouvernementaux ayant des incidences sur l'industrie de la construction.

Aussi, la CCQ n'est pas systématiquement informée des recours entamés concernant la réglementation sous sa responsabilité et elle n'est pas reconnue à titre de partie intéressée dans plusieurs litiges. Cette situation nuit à sa capacité d'appliquer efficacement la réglementation sous sa responsabilité.

Parallèlement, l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ afin de pouvoir déférer certaines matières à l'arbitrage de griefs, telles que la durée du travail et les primes, indemnités et allocations diverses, constitue un irritant pour les parties patronales et syndicales. Cette étape est à faible valeur ajoutée, les demandes étant systématiquement acceptées par la CCQ, et elle interfère avec la responsabilité des parties de déterminer les mécontentements qui méritent d'être soumis à l'arbitre. Le *Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r.13), qui prévoit les taux horaires et autres frais qui peuvent être réclamés par un arbitre agissant dans de telles circonstances, n'a pas été modifié depuis 2004. Les modalités qu'il prévoit, notamment les tarifs et frais, sont largement en deçà de celles applicables à d'autres régimes tels que le Code du travail et la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (chapitre R-8.3). Mettre à jour les tarifs favoriserait la compétitivité des mandats d'arbitrage octroyés par l'industrie de la construction.

Aussi, des lacunes dans la qualité de la reddition de comptes et l'accessibilité de certaines données pour les associations patronales et représentatives ont été observées au cours des dernières années. Les documents de reddition de comptes de la CCQ ne respectent pas les standards gouvernementaux établis par le Secrétariat du Conseil du trésor, ce qui rend difficile l'accès à une information de qualité sur certains aspects de la gestion de l'organisme.

Le montant de certaines amendes prévues par la Loi R-20 n'a pas été revu depuis 1991 et ces montants sont insuffisants pour être dissuasifs. De plus, il n'y a pas de dispositions prévoyant une augmentation des amendes en cas de récidive.

## **2. PROPOSITION DU PROJET**

L'intervention proposée poursuit principalement l'objectif d'améliorer la productivité du travail de l'industrie de la construction du Québec.

### **A- Accès à l'industrie, organisation du travail et polyvalence**

#### *1. Accroître la mobilité de la main-d'œuvre*

Afin de faciliter l'organisation du travail, la solution proposée assouplirait l'encadrement prévu par le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1). Plus précisément, elle :

- octroierait une mobilité provinciale aux titulaires de certificat de compétence-compagnon expérimentés ayant déclaré 15 000 heures dans l'industrie de la construction (incluant les heures à titre d'apprenti);
- diminuerait le seuil pour être reconnu à titre de travailleur préférentiel de 1 500 heures à 750 heures pour les hommes et de 500 heures à 400 heures pour les femmes;
- le seuil de 400 heures serait étendu à l'ensemble des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les autochtones, les Inuit, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Ces assouplissements permettraient à encore plus de salariés de bénéficier d'une mobilité provinciale. L'octroi d'une mobilité provinciale aux salariés détenteurs d'un certificat de compétence-compagnon ayant déclaré au moins 15 000 heures dans l'industrie permettrait à environ 50 % des compagnons d'être pleinement mobiles. En outre, le pourcentage d'hommes bénéficiant d'une mobilité provinciale à titre de travailleur préférentiel passerait de 57 % à 73 %, alors que pour les femmes, cela passerait de 71 % à 76 %.

Afin de donner effet à ces assouplissements, la Loi R-20 prévoirait qu'une clause d'une convention collective ne peut limiter la mobilité d'un travailleur préférentiel ou restreindre la liberté d'un employeur d'embaucher ses travailleurs préférentiels. Ce faisant, les dispositions limitant la mobilité de la main-d'œuvre dans les conventions collectives ne pourraient plus être négociées.

## 2. *Faciliter l'accès à l'industrie*

Afin de faciliter la délivrance de certificat de compétence-apprenti et occupation, de même que l'accès à l'industrie à certaines personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, la solution proposée modifierait le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r. 5) en ajoutant la reconnaissance des heures de formation pour la délivrance d'un certificat de compétence-apprenti, de même que la reconnaissance des heures de travail effectuées dans des tâches occupationnelles hors de l'industrie de la construction pour la délivrance d'un certificat de compétence-occupation. Un pouvoir réglementaire serait également octroyé à la CCQ pour déterminer des normes et une procédure de reconnaissance de l'équivalence des diplômes délivrés hors du Québec.

Destinée à tous, cette solution permettrait notamment à la CCQ de reconnaître plus facilement les compétences, l'expérience et la formation des travailleurs issus de l'immigration, ce qui favoriserait leur attraction et faciliterait aussi l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. Cela permettrait également de résoudre une problématique de reconnaissance des heures de travail des salariés québécois effectuant des tâches occupationnelles en Ontario.

De plus, le projet proposé élargirait les mesures mises en place pour favoriser l'accès des femmes aux personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. Les conditions d'accès à l'apprentissage ou aux occupations spécialisées de l'industrie (certificat de compétence apprenti valide deux ans, sans garantie d'emploi et sans lettre d'engagement), le ratio supérieur applicable lors de l'embauche d'un apprenti provenant d'un groupe sous-représenté et l'ouverture des bassins de main-d'œuvre lorsque le bassin est à 30 % viseraient donc désormais les autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées en plus des femmes. Ces mesures, prévues au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence (chapitre R-20, r. 5)* et au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8), ont favorisé l'attraction des femmes dans l'industrie et devraient avoir un impact similaire pour les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise.

Le projet proposé bonifierait la liste des motifs permettant à la CCQ de renouveler un certificat de compétence en absence d'heures déclarées en ajoutant le congé de maternité ou parental et le retrait préventif à la liste. Cela permettrait aux personnes de ne pas voir leur certificat de compétence annulé pour ces raisons.

Afin de faciliter l'arrivée de nouveaux monteurs de lignes dans l'industrie, le projet proposé élargirait aux diplômés du cours « Montage de lignes électriques et de télécommunications », la mesure permettant la délivrance d'un certificat de compétence-occupation sans la nécessité d'avoir réussi le « Cours de connaissance de l'industrie de la construction ». Cette mesure vise déjà les occupations de scaphandrier, de boute-feu-foreur et d'arpenteur. Cette mesure devrait permettre aux diplômés de ce cours d'intégrer l'industrie plus facilement alors que cette occupation sera très en demande au cours des prochaines années en raison des investissements massifs prévus par Hydro-Québec.

En outre, le projet proposé prévoirait la mise en place d'un mécanisme accéléré et plus agile de modification des annexes au règlement de mise en œuvre des arrangements de reconnaissance mutuels des qualifications (ARM) conclus en vertu d'une entente intergouvernementale soit :

- le *Règlement sur la délivrance de certificats de compétence à certains titulaires de titres de formation délivrés en France* (chapitre R-20, r. 6);
- le *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie et de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé dans les secteurs autres que celui de la construction* (chapitre F-5, r. 1);
- le *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression* (chapitre F-5, r. 2).

Cette modification viserait à ce que les annexes puissent être modifiées par arrêté du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale plutôt que par règlement du gouvernement.

### 3. *Accroître la polyvalence des travailleurs*

Afin de permettre une plus grande polyvalence des travailleurs, la solution proposée introduirait une définition du terme « polyvalence » dans le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8). Cette définition prévoirait la possibilité pour le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon d'exécuter des tâches autres que celles prévues dans la définition de son métier, dans la mesure où les conditions suivantes sont remplies :

- les tâches sont en lien avec celles prévues à la définition de son métier;
- les tâches s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement des travaux, incluant les travaux de préparation, de continuité ou de finition;
- les tâches sont effectuées lors d'une même journée de travail et sont de courte durée.

La solution proposée préciserait que la définition de polyvalence ne s'applique pas à certains travaux, soit les travaux de structures et la conduite de grues en tout genre et qu'elle ne peut s'appliquer pour les métiers suivants :

- électricien;
- tuyauteur;
- mécanicien en protection-incendie;
- frigoriste;
- mécanicien d'ascenseurs.

Cette modification favoriserait une plus grande efficacité dans l'exécution des travaux et faciliterait l'organisation du travail pour les employeurs. Cela devrait se traduire par une augmentation de la productivité des employeurs.

#### *4. Faciliter les travaux des Offices d'habitation du Québec*

Afin de permettre aux Offices d'habitation du Québec (OHQ) d'effectuer des travaux de réparation, d'entretien et de rénovation avec leurs employés permanents, la solution proposée conférerait aux OHQ l'exclusion dont bénéficient les municipalités et les établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Cette exclusion viserait les logements sociaux et abordables sous la responsabilité des OHQ et liés à divers programmes, tel que le Programme de logement sans but lucratif, le programme AccèsLogis Québec, le programme Logement abordable Québec ou à tout nouveau programme gouvernemental de logements sociaux et abordables qui pourrait être mis en place. Cette modification permettrait d'accélérer la remise en état de ces logements sociaux et leur réattribution plus rapide aux citoyens vulnérables en attente d'un tel logement.

#### *5. Améliorer le fonctionnement du CRC*

Afin de faciliter la référence des travailleurs résidant dans la région du Nunavik et sur d'autres territoires autochtones, la solution proposée permettrait l'octroi d'un permis de service de référence de main-d'œuvre aux communautés autochtones dont l'identité juridique est assimilée à un gouvernement ou qui sont parties à des ententes avec le ministère du Travail, notamment l'Administration régionale Kativik, le gouvernement de la Nation Crie, le regroupement Petapan et les Mohawks de Kahnawake.

Dans le but de faciliter l'arrimage entre le besoin et la réponse offerte par les associations représentatives, la solution proposée permettrait désormais les communications entre les employeurs et les titulaires de permis dès qu'une déclaration de besoin de main-d'œuvre est effectuée au CRC et non après la transmission des listes. Il serait cependant permis à un employeur de refuser toute communication s'il le désire.

Dans le but de favoriser l'embauche des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées, la solution proposée élargirait, à l'ensemble de ces groupes sous-représentés, la mesure prévoyant la référence prioritaire des femmes disponibles.

Elle prévoirait également que la CCQ ne réfère que des salariés disponibles et pour lesquels aucune heure n'a été déclarée au rapport mensuel précédant la demande de main-d'œuvre, et ce, afin d'améliorer la qualité de ses listes de référence. Finalement, afin de faciliter l'accès à une information de qualité pour les employeurs, la solution proposée prévoirait que la CCQ mette à jour les profils professionnels des travailleurs à partir des données dont elle dispose déjà sur l'historique de formations des salariés.

#### **B- Régime de négociation collective**

La solution proposée modifie le processus de négociation collective applicable à l'industrie de la construction pour en améliorer le fonctionnement.

#### *6. Devancer la période du choix de l'association représentative*

L'industrie de la construction est caractérisée par le pluralisme syndical et l'obligation pour tout salarié de choisir une association représentative. Ainsi, tous les quatre ans, la CCQ organise un scrutin où chaque salarié choisit l'association qui le représentera. Cet exercice, précédé d'une période de maraudage durant laquelle les associations représentatives rivalisent pour l'obtention du vote des salariés, se déroule 11 mois avant l'échéance de la convention collective. Il se situe donc peu de temps avant que les associations représentatives aient à collaborer dans la préparation de la négociation, ce qui peut mener à des tensions entre les acteurs qui nuisent au processus de négociation collective.

La solution proposée devancerait le maraudage et le scrutin syndical de 12 mois afin qu'ils aient respectivement lieu 24 et 23 mois avant l'échéance des conventions collectives, plutôt que 12 et 11 mois comme c'est actuellement le cas. Cela contribuerait à une meilleure collaboration des associations représentatives dans la préparation de la négociation, la rendant plus productive.

#### *7. Devancer la conclusion du protocole syndical de négociation*

Afin d'éviter que le protocole syndical de négociation soit conclu près de l'amorce officielle des négociations collectives, la solution proposée le devancerait de 2 mois, imposant ainsi sa conclusion au plus tard le 28 février plutôt que le 30 avril. Cela assurerait qu'en cas de mésentente entre les parties, l'arbitrage nécessaire pour déterminer le protocole serait conclu avant le début des négociations.

#### *8. Devancer l'obligation de consulter les donneurs d'ouvrage*

La Loi R-20 prévoit que les associations d'employeurs des secteurs génie civil et voirie, institutionnel et commercial ainsi qu'industriel doivent consulter les donneurs d'ouvrage de ces secteurs dès l'amorce des négociations pour le renouvellement des conventions collectives. Cette consultation vise à recueillir leurs commentaires et suggestions. Selon la Loi R-20, la consultation doit se dérouler une fois l'avis de négociation transmis ou reçu. Afin de permettre une meilleure prise en compte des besoins des donneurs d'ouvrage, la solution proposée devancerait cette consultation qui s'amorcerait désormais au plus tard le 1<sup>er</sup> juin précédant la date d'échéance de la convention collective.

#### *9. Devancer la transmission de l'avis de négociation*

Dans le but de donner plus de temps aux parties pour négocier avant l'échéance des conventions collectives, la solution proposée devancerait d'un mois la date limite de transmission de l'avis de négociation, soit au 1<sup>er</sup> septembre précédant l'échéance de la convention.

#### *10. Introduire une obligation de transmettre les demandes, offres ou propositions*

Lors des rondes de négociation précédentes, plusieurs semaines, voire mois, ont passé avant que les parties soient en mesure de discuter de leurs demandes, offres ou propositions respectives. Afin d'éviter que cette situation ne se reproduise, la solution proposée introduirait dans la Loi R-20 une obligation pour les parties de déposer leurs demandes, offres ou propositions au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre précédant l'échéance de la convention collective.

Cela assurerait que dès cette date, les négociations pourraient s'amorcer sur une base connue des parties, en plus de faciliter le travail du conciliateur nommé par le ministre, le cas échéant.

#### *11. Modifier la période de médiation*

La Loi R-20 prévoit qu'une période de médiation obligatoire doit avoir lieu avant l'exercice d'une grève ou d'un lock-out. La médiation ne peut débuter avant le 60<sup>e</sup> jour précédant l'expiration de la convention collective. Le ministre peut, une seule fois et à la demande du médiateur, prolonger la médiation d'au plus 30 jours. Lors des dernières rondes de négociation, ce pouvoir a parfois été utilisé.

Afin de maximiser les chances de succès de cet exercice et d'assurer une plus grande prévisibilité pour les parties, la solution proposée prévoirait que la médiation puisse débuter dès le 90<sup>e</sup> jour précédant l'échéance des conventions collectives et qu'elle soit d'une durée d'au plus 90 jours, sans possibilité de prolongation. Le devancement et l'allongement de la période de médiation permettraient au médiateur de travailler avec un délai bien défini et n'auraient pas d'impact sur la fin de la médiation qui se terminerait encore à l'échéance des conventions collectives.

#### *12. Retirer la période de temporisation après la médiation obligatoire*

La Loi R-20 prévoit présentement que la grève ou le lock-out ne peut être exercé dans un secteur avant que 21 jours ne se soient écoulés depuis la fin de la médiation (art. 45.4). Ce délai avant l'exercice de moyens de pression, communément appelé « période de temporisation », vise à laisser une dernière chance à la négociation collective avant l'exercice de moyens de pression. Toutefois, cette mesure n'atteint pas cet objectif, étant plutôt utilisée pour préparer la grève ou le lock-out. Elle a par conséquent été retirée de tous les régimes de relations du travail québécois, mis à part celui applicable aux secteurs public et parapublic, et ce, depuis plusieurs années.

La solution proposée retirerait la période de temporisation par souci de cohérence avec les autres régimes de relations du travail, mais aussi pour retirer une restriction à l'exercice du droit de grève qui bénéficie d'une protection constitutionnelle. L'impact réel de cette mesure risque d'être limité, un arrêt de travail étant rarement déclenché le jour même de l'échéance de la convention collective, et ce, pour l'ensemble des secteurs au Québec.

#### *13. Permettre la négociation d'une rétroactivité sur le taux de salaire et créer un nouveau fonds à la CCQ*

La solution proposée permettrait la négociation d'un effet rétroactif aux conventions collectives de l'industrie de la construction, en ce qui concerne le taux de salaire. Étant donné la nature changeante de la relation d'emploi dans l'industrie de la construction, la solution proposée introduit une habilitation réglementaire à la CCQ qui permettrait la création et l'administration d'un fonds dédié à la rétroactivité pour assurer le versement des sommes dues aux salariés. Les parties pourraient ainsi négocier une rétroactivité salariale qui serait versée par la CCQ à partir de cotisations reçues de la part des employeurs.

*14. Introduire un mécanisme de plainte pour manquement à l'obligation de négociation de bonne foi*

À l'instar des autres régimes de relations du travail québécois, la Loi R-20 prévoit que les négociations doivent se dérouler « avec diligence et bonne foi ». Toutefois, contrairement au Code du travail et à d'autres régimes particuliers, elle ne prévoit aucun mécanisme de plainte en cas de défaut d'une partie à cette obligation. La solution proposée ajouterait un mécanisme de plainte au Tribunal administratif du travail (TAT) pour éviter toute impasse dans la négociation collective associée à un manquement à cette obligation de la part d'une partie. Le TAT disposerait d'un pouvoir élargi de rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Ce nouveau mécanisme favoriserait un déroulement harmonieux et productif des échanges et faciliterait l'obtention d'une entente négociée.

**C- Gouvernance**

*15. Créer un comité paritaire de relations de travail*

La solution proposée mettrait en place un comité paritaire de relations de travail (CRT) formé exclusivement de représentants des associations patronales et représentatives. Ce comité serait chargé d'étudier toute question ayant trait aux relations du travail dans l'industrie de la construction et aux conditions de travail des salariés, à l'exception de celles relevant du conseil d'administration de la CCQ, du CFPIC ou du CASIC. Il pourrait donner son avis au ministre sur toute question soumise par ce dernier en lien avec son mandat et se saisir de toute question en lien avec ce même mandat. La composition du CRT serait de cinq (5) membres patronaux et cinq (5) membres syndicaux, soit un représentant par secteur pour les associations sectorielles d'employeurs, un membre pour l'association d'employeurs pour la partie patronale et un membre par association représentative pour la partie syndicale. La présidence du comité serait alternée parmi les membres présents à chaque rencontre, avec droit de vote, mais sans vote prépondérant.

*16. Retirer l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour avoir recours à l'arbitrage en cas de mésentente sur l'interprétation d'une clause de convention collective*

Il est proposé de retirer l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour déférer certaines matières à l'arbitrage de griefs prévue à la Loi R-20. La CCQ devrait toutefois être informée de ces griefs. Les parties pourraient discuter de ces enjeux au sein du nouveau CRT pour déterminer les matières qui devraient être soumises à l'arbitrage. Cela remettrait la décision de déposer un grief entre les mains des parties signataires de la convention collective.

*17. Élargir le mandat de la CCQ*

La solution proposée modifierait le mandat de la CCQ afin de faciliter la coopération entre la CCQ et les ministères et organismes gouvernementaux. Plus précisément, la Loi R-20 serait modifiée pour s'assurer que la CCQ participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, orientations stratégiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi dans l'industrie de la construction, et qu'elle travaille à accroître la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée pour répondre à la demande de l'industrie en la matière.

#### *18. Renforcer la transparence et l'imputabilité de la CCQ par la reddition de comptes*

Le projet proposé introduirait dans la loi des balises claires pour la production du plan stratégique de l'organisme, à l'instar de ce qui est prévu dans les lois constitutives d'autres entités indépendantes telles que l'Autorité des marchés publics.

- Le plan devrait notamment indiquer les objectifs et les orientations stratégiques de la CCQ, les résultats visés ainsi que les indicateurs de performance utilisés.
- Ces balises pourront être adaptées dans le temps puisqu'il serait possible pour le ministre de déterminer des éléments supplémentaires à prendre en compte.

L'amélioration de l'encadrement du plan stratégique favoriserait une plus grande transparence et une meilleure imputabilité de la CCQ dans l'atteinte de ses objectifs. Le plan stratégique constituant la pièce maîtresse de la reddition de comptes d'un organisme public, la modification proposée agirait également sur la qualité du rapport annuel de gestion.

#### *19. Ajouter un représentant du ministère du Travail au conseil d'administration de la CCQ*

La solution proposée ajouterait un participant au sein du conseil d'administration de la CCQ, en la personne de la sous-ministre du Travail ou d'une personne qu'elle désignerait. Ce participant aurait droit de parole, mais n'aurait pas droit de vote lors des réunions. Cette mesure faciliterait le développement d'une meilleure compréhension des échanges et des enjeux au sein de l'instance.

#### *20. S'assurer que la CCQ soit informée de tout recours devant le Tribunal administratif du travail concernant l'assujettissement à la Loi R-20, la juridiction de métier et l'appartenance à un secteur*

Le projet proposé préciserait que la CCQ doit être informée du dépôt d'un acte introductif auprès du TAT concernant le champ d'application de la Loi R-20, la juridiction de métiers et l'appartenance à un secteur. Cela assurerait que la CCQ puisse demander à intervenir dans tous les litiges qui concernent ces matières et qui ont un impact sur l'application qu'en fait la CCQ.

### **D- Autres mesures**

#### *21. Majorer la rémunération des arbitres de griefs de l'industrie de la construction*

Afin d'assurer une cohérence dans le traitement des arbitres de griefs œuvrant dans différents secteurs, la solution proposée rehausserait les taux et les frais prévus au *Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 13). Cela rendrait le traitement de l'arbitrage de griefs de l'industrie de la construction équivalent à ceux applicables aux arbitrages réalisés en vertu d'autres lois telles que le Code du travail et la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (chapitre R-8.3).

22. *Augmenter le montant des amendes, prévoir des amendes supérieures en cas de récidive et retirer la disposition d'indexation annuelle.*

Afin de s'assurer que les sanctions pénales prévues par la Loi R-20 aient un caractère dissuasif, la solution proposée augmenterait le montant de celles-ci, dans certains cas substantiellement. Il est également proposé de prévoir que sauf disposition contraire, les montants minimal et maximal des amendes prévues par la présente loi sont portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle. Il est également proposé de retirer l'indexation annuelle des amendes, en cohérence avec le corpus législatif actuel.

### **3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES**

Dans le cadre de la présente analyse, les dispositions législatives et réglementaires seront présentées. Celles-ci, modifiant la Loi R-20, seront sous la responsabilité du ministre du Travail et appliquées par la CCQ.

## **4. ÉVALUATION DES IMPACTS**

### **4.1. Description des secteurs touchés**

#### **a) Secteurs touchés :**

Depuis 1968, au Québec, les relations de travail dans l'industrie de la construction sont régies par la Loi sur les relations du travail<sup>8</sup>, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (ci-après appelée Loi R-20)<sup>9</sup>. La Loi R-20 est administrée par la CCQ, un organisme public financé principalement par les entreprises œuvrant dans l'industrie de la construction. Il existe actuellement au Québec 25 métiers distincts, présentés en annexe 1, qui sont définis par le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8). Ces métiers distincts opèrent dans différents sous-secteurs de l'industrie. Il existe également une quarantaine d'occupations<sup>10</sup> dans l'industrie de la construction et ces dernières sont définies par les conventions collectives.

Pour pouvoir travailler dans l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20, il faut détenir un certificat de compétence délivré par la CCQ. En règle générale, il existe trois types de certificats de compétences<sup>11</sup> dans l'industrie de la construction.

Les trois types de certificats de compétences sont les suivants :

1. Certificat de compétence apprenti (CCA);
2. Certificat de compétence compagnon (CCC);
3. Certificat de compétence occupation (CCO).

---

8. Entre 55 % et 60 % des travaux de construction sont assujettis à la Loi R-20.

9. CCQ [Loi R-20 et champ d'application](#).

10. La différence entre les métiers et les occupations est que les premiers sont définis par règlement tandis que les occupations le sont à l'intérieur des conventions collectives.

11. Les définitions des certificats de compétences se trouvent sur le [site de la CCQ](#).

L'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 est découpée en quatre secteurs aux fins de négociation de conventions collectives, soit :

1. Secteur résidentiel;
2. Secteur industriel;
3. Secteur institutionnel et commercial;
4. Secteur génie civil et voirie.

Comme représenté dans le tableau 1 ci-dessous, le secteur institutionnel et commercial compte le plus grand nombre d'employeurs avec 16 953 employeurs, suivi du secteur résidentiel avec 16 284 employeurs.

TABLEAU 1

**Nombre d'employeurs assujettis à la Loi R-20 par secteur, 2022**

	Génie civil et Voirie	Industriel	Institutionnel et Commercial	Résidentiel
<b>Nombre d'employeurs</b>	2 661	1 530	16 953	16 284

Notes : Un employeur peut œuvrer dans plus d'un secteur de l'industrie.

Source : CCQ, Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022.

**b) Nombre d'entreprises touchées :**

Au Québec, le nombre des emplacements actifs en construction avec employés était de 33 916 (décembre 2022<sup>12</sup>). Parmi ces entreprises, 27 219 déclaraient des travaux de construction assujettis à la Loi R-20 et, 79 % des employeurs comptaient 5 salariés ou moins en 2022<sup>13</sup> (tableau 2).

TABLEAU 2

**Nombre d'employeurs assujettis à la loi R-20 par secteur en fonction du nombre de salariés, 2022**

Nombre de salariés	Nombre d'employeurs
1 à 5	21 563
6 à 10	2 802
11 à 25	1 887
26 à 50	614
51 à 100	239
101 à 200	85
201 à 500	24
501 et plus	5
<b>Total</b>	<b>27 219</b>

Source : CCQ, Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022.

12. Statistique Canada, Tableau 33-10-0661-01 : Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2022 (consulté le 10 octobre 2023).

13. CCQ [Statistiques annuelles](#), Tableau B1 : Nombre et taille moyenne des employeurs, 2013-2022 (consulté le 10 octobre 2023).

**c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché :**

L'industrie de la construction est caractérisée par un fort effet saisonnier et par une tendance à suivre le cycle économique avec un certain décalage. En effet, la construction, qui représente une part très importante des investissements dans le produit intérieur brut (PIB), est caractérisée par des fluctuations importantes de son activité.

Sur la période 2018-2022, on observe que la contribution de l'industrie de la construction au PIB du Québec a été croissante sur toute la période analysée (Tableau 3).

TABLEAU 3

**Part en pourcentage de l'industrie de la construction sur le PIB provincial**

Année	Pourcentage sur le PIB provincial
2018	6,80 %
2019	6,90 %
2020	7,30 %
2021	7,60 %
2022	7,90 %

**Source :** Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

Cette croissance provient en partie de la forte hausse des heures travaillées observée dans l'industrie de la construction depuis 2018. La hausse des heures travaillées a pu se faire naturellement avec une augmentation conséquente du nombre de travailleurs dans l'industrie.

Ceux-ci sont passés de 165 702 en 2018 à 197 925<sup>14</sup> en 2022, soit une augmentation de 19,4 % sur la période. Ces salariés peuvent être segmentés par type de certificat de compétence (tableau 4).

TABLEAU 4

**Nombre de salariés selon le certificat de compétence, 2022**

Certificat de compétence	Nombre de salariés
Apprenti	63 545
Compagnon	102 191
Occupation	32 189
<b>Total</b>	<b>197 925</b>

**Source :** CCQ, Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022.

14. Les 197 925 salariés sont ceux assujettis à la Loi R-20.

L'industrie de la construction est un domaine d'emploi à prédominance masculine. En 2022, la proportion de femmes travaillant dans l'industrie de la construction était de 3,64 %<sup>15</sup> (tableau 5).

TABLEAU 5

**Nombre de femmes dans l'industrie de la construction, 2022**

	Femmes	Total
Total des métiers	5 649	165 736
Total des occupations	1 569	32 189
<b>Total</b>	<b>7 218</b>	<b>197 925</b>

Source : CCQ, Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022.

La construction est une industrie où la mobilité des facteurs de production, notamment le capital humain et financier, est très forte. Le caractère spécifique, temporaire et saisonnier des chantiers fait du travail dans l'industrie de la construction une activité où se succèdent entrepreneurs et différents corps de métiers. Les règles principales concernant la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction sont actuellement le recours aux travailleurs préférentiels<sup>16</sup> et les clauses de mobilité des conventions collectives. Ces règles sont prévues au Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction qui encadre la mobilité des travailleurs assujettis à la Loi R-20.

#### 4.2. Coûts pour les entreprises

Dans le cadre de cette analyse, les dispositions mentionnées à la section 2 sont analysées. Les implications financières liées aux recommandations sont analysées selon les axes suivants :

- Accès à l'industrie, organisation du travail et polyvalence;
- Régime de négociation collective;
- Gouvernance;
- Autres mesures.

#### Accès à l'industrie, organisation du travail et polyvalence

##### Accroître la mobilité de la main-d'œuvre :

Le règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (chapitre R-20, r.6.1) mentionne que les employeurs ne peuvent pas déplacer un travailleur d'une région à une autre en fonction de leurs contrats et selon leur convenance. Un employeur peut cependant affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence partout au Québec si ce salarié a travaillé 1 500 heures ou plus pour ce même employeur

15. Chiffre colligé par la CCQ, 2022.

16. Les travailleurs préférentiels sont des salariés qui ont effectué 1 500 heures en 24 mois pour un même employeur. Actuellement, 53,45 % des salariés possèdent le statut de travailleur préférentiel (CCQ, 2022).

dans l'industrie de la construction, au Québec ou ailleurs au Canada. Le salarié doit aussi avoir effectué ces heures au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence. Dans le cas d'une femme salariée titulaire d'un tel certificat partout au Québec, le nombre d'heures travaillées doit toutefois être de 500 heures. Ces salariés sont communément appelés travailleurs préférentiels.

Il y a également certaines clauses inscrites dans les conventions collectives pouvant affecter la mobilité de la main-d'œuvre. En effet, les conventions collectives de trois des quatre secteurs de la construction comptent des dispositions sur la mobilité<sup>17</sup>. Il peut parfois arriver que le nombre de titulaires d'un certificat de compétence disponible soit insuffisant dans une région. Afin de faciliter l'organisation du travail, la solution proposée assouplirait l'encadrement prévu par le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1).

Plus précisément, elle :

- octroierait une mobilité provinciale aux titulaires de certificat de compétence compagnon expérimentés ayant déclaré 15 000 heures dans l'industrie de la construction (incluant les heures à titre d'apprenti);
- diminuerait le seuil pour être reconnu à titre de travailleur préférentiel de 1 500 heures à 750 heures pour les hommes et de 500 heures à 400 heures pour les femmes;
- le seuil de 400 heures serait étendu à l'ensemble des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes et les personnes handicapées.

Actuellement, 53,45 % des salariés possèdent le statut de travailleurs préférentiels. Ces assouplissements permettraient à encore plus de salariés de bénéficier d'une mobilité provinciale. L'octroi d'une mobilité provinciale aux salariés détenteurs d'un certificat de compétence-compagnon ayant déclaré au moins 15 000 heures dans l'industrie permettrait à environ 50 % des compagnons d'être pleinement mobiles. En outre, le pourcentage d'hommes bénéficiant d'une mobilité provinciale à titre de travailleur préférentiel passerait de 57 % à 73 %, alors que pour les femmes, cela passerait de 71 % à 76 %.

En moyenne, un travailleur effectue 91 % de ses heures travaillées dans sa région de domicile par rapport à 9 % hors de sa région<sup>18</sup>. Le fait que plus de la moitié des salariés bénéficient déjà d'une mobilité et, que seulement 9 % des heures travaillées sont effectuées hors région laisse croire qu'assouplir l'encadrement prévu par le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 6.1) aurait un impact modéré sur les entreprises.

En 2008, environ 400 millions de dollars étaient attribuables aux frais de déplacement des salariés, représentant 9 % de la masse salariale totale de l'industrie de la construction.

---

17. Le secteur résidentiel n'a pas de disposition propre à la mobilité des travailleurs.

18. Ces chiffres proviennent du rapport annuel de gestion de la CCQ (2022).

En 2022, les frais de déplacement s'élevaient à environ 811 millions de dollars, soit 8,5 % de la masse salariale<sup>19</sup>. Les montants reliés aux frais de déplacement sont prévus à même les conventions collectives<sup>20</sup>.

Il demeure incertain si les coûts potentiels surpasseraient les bénéfices engendrés. En effet, cette modification engendrerait des avantages importants pour les employeurs. D'un côté, elle permettrait d'augmenter la capacité d'exécution des contrats et l'organisation du travail. En augmentant le taux de travailleurs préférentiels dans l'industrie, cette modification permettrait également une augmentation des opportunités d'affaires des employeurs en facilitant la possibilité pour eux de soumissionner hors de la région associée à leur place d'affaires. La modification proposée pourrait également limiter les dépassements de coûts des projets puisqu'il serait plus prévisible pour un employeur de calculer les coûts lors des soumissions.

En revanche, il y aurait une augmentation des coûts potentiels des projets engendrés par la hausse des frais associés au déplacement. Une augmentation des heures travaillées hors région, aussi modeste qu'elle soit, engendrerait des frais de déplacement significatifs. Cependant, il est difficile de poser des hypothèses rigoureuses afin d'estimer des coûts précis. Faute de données, il est également difficile de poser des hypothèses pour estimer les gains potentiels que cette modification occasionnerait. Cette modification pourrait **engendrer des frais supplémentaires** pour les employeurs, mais les coûts sont imprévisibles.

#### Faciliter l'accès à l'industrie :

Le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R20, r.5) prévoit les modalités de reconnaissance des heures et de l'expérience de travail. Les mesures n'encadrent pas la reconnaissance des heures de formation effectuées à l'étranger et des expériences de travail préalables, ce qui rend difficile l'accès au certificat de compétence occupation pour les travailleurs immigrants.

La section II.1 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (chapitre R-20, r.5) et l'article 8 du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (chapitre R-20, r. 8) contiennent les dispositions favorisant l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre à l'industrie de la construction. Ces dispositions ne nomment pas les autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées qui sont également sous-représentés dans l'industrie de la construction au Québec.

Les mesures implantées ayant contribué à attirer les femmes dans l'industrie de la construction devraient favoriser l'attractivité de cette industrie auprès des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise. L'inclusion de ces nouveaux groupes

---

19. Ces chiffres proviennent de données estimées par la CCQ.

20. En général, et dépendamment du secteur auquel le travailleur appartient, lorsqu'un travailleur doit se déplacer à plus de 60 km pour rejoindre le chantier, il a le droit à un montant oscillant entre 37,50 \$ et 38,68 \$ par jour. Si le déplacement est supérieur à 90 km, le montant auquel le travailleur a droit se situe entre 42,43 \$ et 48,00 \$ par jour. Si la distance du chantier se situe à plus de 120 km, le travailleur a droit à une indemnité entre 137,50 \$ et 159,00 \$ par jour à titre de frais de chambre et pension.

permettrait d'élargir le bassin potentiel de travailleurs et de répondre à la demande de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Les propositions **n'entraîneraient pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises.

#### Accroître la polyvalence des travailleurs :

Actuellement, il n'y a pas de définition du terme « polyvalence » dans le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (chapitre R-20, r. 8). Ainsi, il est proposé au projet de loi d'ajouter une définition sous l'Article 1 – Règlement sur la formation professionnelle. La définition proposée prévoirait la possibilité pour le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon d'exécuter des tâches autres que celles prévues dans la définition de son métier, dans la mesure où les conditions suivantes seraient rencontrées :

- les tâches sont en lien avec celles prévues à la définition de son métier;
- les tâches s'inscrivent dans une même séquence de travail et permettent l'avancement des travaux, incluant les travaux de préparation, de continuité ou de finition;
- les tâches sont effectuées lors d'une même journée de travail et sont de courte durée.

La solution proposée préciserait aussi que la définition de polyvalence ne s'appliquerait pas à certains travaux, soit les travaux de structures et la conduite de grues en tout genre. De plus, la définition de polyvalence ne pourrait être applicable pour les métiers suivants :

- électricien;
- tuyauteur;
- mécanicien en protection-incendie;
- frigoriste;
- mécanicien d'ascenseurs.

Cette modification ne devrait **pas engendrer des frais supplémentaires** pour les employeurs. La modification favoriserait plutôt une plus grande efficacité dans l'exécution des travaux et faciliterait l'organisation du travail pour les employeurs. Faute de données précises sur l'économie en temps que cette modification pourrait engendrer, il est difficile d'en estimer les gains sans poser des hypothèses fortes qui compromettraient la précision des estimations.

#### Faciliter les travaux des Offices d'habitation du Québec :

Présentement, les Offices d'habitation du Québec (OHQ) ne peuvent confier à leurs employés permanents, qui ne sont pas assujettis à la Loi R-20, les travaux de réparation, d'entretien et de rénovation de leurs immeubles. La solution proposée conférerait aux OHQ l'exclusion dont bénéficient les municipalités et les établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux prévus à l'article 19.8 de la loi R-20. Cette exclusion viserait les logements sociaux et abordables sous la responsabilité des OHQ et liés à divers programmes, tels que le Programme de logement sans but lucratif, le programme AccèsLogis Québec, le programme Logement abordable Québec ou à tout nouveau programme gouvernemental de logements sociaux et abordables qui pourrait être mis en place.

Les OHQ comptent 2 100 salariés permanents, dont 545 travaillent à temps partiel<sup>21</sup>. Parmi l'ensemble de ces salariés, 800 effectuent des travaux d'entretien et de réparation de bâtiments. Ces employés doivent posséder un certificat de qualification reconnu dans un champ de spécialisation lié au domaine de l'immeuble (par exemple la plomberie, la menuiserie, l'électricité).

D'après les données provenant du regroupement des OHQ, il est estimé qu'en 2019-2020, 201 400 heures ont été consacrées aux travaux de réparation, d'entretien et de rénovation de leurs parcs immobiliers dans la province. Il est également estimé que le taux horaire d'un salarié permanent certifié travaillant pour les OHQ est de 32,91 \$, incluant les avantages sociaux.

Aux fins des calculs de la présente analyse, on pose l'hypothèse que le nombre d'heures consacrées est stable à travers le temps. On pose également l'hypothèse que la profession de charpentier-menuisier est la profession s'apparentant le plus aux ouvriers certifiés qui effectuent les travaux de réparation, d'entretien et de rénovation pour les OHQ. Le taux horaire d'un charpentier-menuisier en 2022 incluant les avantages sociaux était de 49,61 \$<sup>22</sup>.

La différence entre le taux horaire d'un ouvrier certifié travaillant pour les OHQ et celui d'un charpentier-menuisier est donc de 16,70 \$. En multipliant 16,70 \$ par les 201 400 heures totales consacrées aux travaux de réparation, d'entretien et de rénovation dans la province, nous obtenons une différence annuelle de 3,36 M\$.

En tenant compte des hypothèses ci-haut, la solution proposée de conférer aux OHQ l'exclusion dont bénéficient entre autres les municipalités engendrerait des économies salariales de l'ordre de 3,36 M\$ qui seraient par la suite réinvestis afin de maintenir une livraison de services de première ligne et de réaliser des travaux d'entretien et de réparation.

#### Améliorer le fonctionnement du CRC :

Lorsqu'un employeur cherche des travailleurs à l'aide du carnet de référence, il effectue une déclaration de besoin de main-d'œuvre. La CCQ répond à chaque déclaration de besoin de main-d'œuvre en fournissant, si possible, des listes de candidats. Le nombre maximal de candidatures par liste fournie est établi selon les ratios définis dans le *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (Chapitre R-20, r. 14.1)<sup>23</sup>. Les associations titulaires de permis reçoivent également les demandes des employeurs. Elles peuvent envoyer des listes de candidats à ceux-ci dans le but de combler leurs besoins. En 2022, les embauches ont surtout été effectuées dans le réseau de l'employeur (92 %). Les employeurs ont déclaré des besoins de main-d'œuvre afin d'obtenir 91 617 salariés et 5 % de ces besoins ont été comblés grâce aux listes<sup>24</sup>.

---

21. Ces chiffres proviennent du regroupement des offices d'habitation du Québec.

22. Le taux horaire suggéré pour la profession de charpentier-menuisier dans le secteur institutionnel est de 42,47 \$ auquel on ajoute 7,14 \$ l'heure pour tenir compte des avantages sociaux.

23. Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (2022).

24. Idem.

Une consultation de l'industrie a été menée en 2017 afin d'approfondir la réflexion sur les besoins de l'industrie en matière de référence de main-d'œuvre et du fonctionnement du carnet de référence. Une des conclusions révèle que, de part et d'autre, travailleurs et employeurs souhaitent davantage disposer d'une plateforme dynamique qui leur permettrait d'entrer directement en contact<sup>25</sup>.

En permettant les communications entre les employeurs et les titulaires de permis dès qu'une déclaration de besoin de main-d'œuvre est faite dans le système, cela viendrait répondre directement à une demande de longue date des employeurs et travailleurs. Cette disposition faciliterait l'arrimage entre le besoin de l'employeur et la réponse offerte par les associations syndicales. Il serait cependant permis à un employeur de refuser toute communication s'il le désire.

Également, chaque liste fournie par la CCQ à l'employeur dans le cadre du carnet de référence présente les femmes correspondant aux critères spécifiés en début de liste, sans les considérer dans le total des travailleurs référés. Dans le but de favoriser l'embauche des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise, soit les autochtones les minorités visibles ou ethniques, les immigrants et les personnes handicapées, la solution proposée élargirait, à l'ensemble des groupes sous-représentés, la mesure prévoyant la référence prioritaire des femmes disponibles.

De plus, cette mesure prévoirait que la CCQ ne réfère que des salariés sans emploi, et ce, afin d'améliorer la qualité de ses listes de référence. Finalement, afin de faciliter l'accès à une information de qualité pour les employeurs, la solution proposée prévoirait que la CCQ mette à jour les profils professionnels des travailleurs à partir des données dont elle dispose déjà sur l'historique de formation des salariés.

Ce changement nécessiterait un développement du système Web actuel pour la CCQ, mais **n'occasionnerait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises.

Permettre à d'autres acteurs que les associations patronales et syndicales d'obtenir un permis de service de référence de main-d'œuvre :

L'article 107.1 de la Loi R-20 mentionne que nul ne peut fournir un service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction s'il n'est titulaire d'un permis délivré à cette fin par le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre. Actuellement, les seules associations qui peuvent demander un permis pour référer de la main-d'œuvre sont les associations syndicales de l'industrie, des associations patronales et certaines corporations d'entrepreneurs spécialisés.

La solution proposée permettrait l'octroi d'un permis de service de référence de main-d'œuvre aux communautés autochtones dont l'identité juridique est assimilée à un gouvernement ou qui sont parties à des ententes avec le gouvernement du Québec, notamment l'Administration régionale Kativik, le gouvernement de la Nation Crie, le regroupement Petapan et les Mohawks de Kahnawake. Cette modification assurerait que l'entité qui connaît bien les travailleurs soit en mesure de les référer dans une région

---

25. Idem.

éloignée. Comme la CCQ assume les dépenses du Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre, y compris le salaire de son personnel (a. 107.6 Loi R-20), cette modification n'occasionnerait **pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises.

### **Régime de négociation collective**

#### **Devancer la période du choix de l'association représentative :**

Il est proposé dans le projet de loi de devancer le maraudage syndical et le scrutin syndical d'une année afin qu'ils se situent désormais au milieu de la durée des conventions collectives.

Actuellement, tous les quatre ans, le travailleur a la possibilité de changer son allégeance syndicale par scrutin onze (11) mois avant l'échéance des conventions collectives. Ce délai limite le temps de préparation des associations syndicales pour les négociations collectives. La modification proposée permet d'éviter que des tensions liées au maraudage et au scrutin syndical nuisent à la négociation du protocole de négociation. Une telle mesure ferait en sorte toutefois que la représentativité syndicale ne serait plus déterminée à proximité de l'amorce des négociations collectives.

Cette proposition **n'engendrerait pas de coûts supplémentaires** puisqu'il s'agit d'une proposition permettant d'alléger le processus des négociations collectives.

### Devancer la conclusion du protocole syndical de négociation :

Actuellement, l'article 41.4 de la Loi R-20 fait mention que la participation des associations représentatives se fait de la manière prévue par un protocole conclu entre elles<sup>26</sup>. Un avis de la conclusion de ce protocole doit être donné au ministre par l'ensemble des associations représentatives au moins six mois avant la date prévue par l'article 42 pour donner l'avis de négociation. À défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable. Il est proposé dans le projet de loi de devancer la conclusion du protocole syndical de négociation de deux mois, l'amenant au plus tard à la fin février. Le devancement de deux mois permet d'assurer que le processus de conclusion du protocole, y compris l'arbitrage en cas de différend, ne retarde pas l'amorce des négociations collectives.

Cette proposition **n'engendrerait pas de coûts supplémentaires**. Il s'agit plutôt d'une proposition permettant d'alléger le processus des négociations collectives.

### Devancer l'obligation de consulter les donneurs d'ouvrage :

Sous l'article 41.2.1. de la Loi R-20, à compter du premier jour du douzième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47, l'association sectorielle d'employeurs du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel ou du secteur génie civil et voirie doit consulter les donneurs d'ouvrage afin de recueillir leurs commentaires sur la convention à renouveler ainsi que leurs suggestions. L'association n'est toutefois pas liée par les commentaires et suggestions recueillis.

Il est proposé de devancer la consultation des donneurs d'ouvrage pour offrir le temps nécessaire aux associations patronales de prendre en compte le résultat de la consultation dans l'élaboration de leurs positions. Il est également proposé de modifier la liste des donneurs d'ouvrage<sup>27</sup> à consulter afin de s'assurer que les acteurs pertinents soient consultés. Ces modifications proposées assurent la pertinence du mécanisme de consultation.

Cette proposition nécessite un nouvel arrêté ministériel, mais **n'engendrerait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises.

### Devancer la transmission de l'avis de négociation :

Une ou plusieurs associations représentatives peuvent, conformément à ce que détermine le protocole prévu par l'article 41.4, aviser par écrit une association sectorielle d'employeurs ou une association sectorielle d'employeurs peut aviser par écrit une ou plusieurs associations représentatives, que ses ou leurs représentants sont prêts à négocier pour la conclusion d'une convention collective applicable dans le secteur de cette association sectorielle.

---

26. En outre de la règle prévue par l'article 42.1 de la Loi R-20. Cet article énonce qu'une association représentative a le droit d'être présente lors des séances de négociations et de soumettre des demandes relatives au contenu de la convention collective.

27. Actuellement, les donneurs d'ouvrage que doivent consulter certaines associations sectorielles d'employeurs en application de l'article 42 sont énumérés à l'Arrêté numéro AM 2012-002 de la ministre du Travail en date du 1<sup>er</sup> août 2012; (2012) 144 G.O. 2, 4210.

Cet avis peut être donné au plus tard le premier jour du huitième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective prévue à l'article 47. Toute autre association représentative et l'association d'employeurs doivent en être informées sans délai.

Il est proposé de devancer la transmission de l'avis de négociation d'un mois, le menant au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre. Sous l'article 45.4 de la Loi R-20, il est mentionné que la grève et le lock-out sont interdits dans un secteur à moins qu'il n'y ait eu une médiation et qu'il ne se soit écoulé au moins 21 jours depuis l'expiration de celle-ci. Le changement proposé permet d'offrir plus de temps aux parties pour négocier en allongeant la période de négociation collective minimale sans droit de grève ou de lock-out.

Cette proposition **n'engendrerait pas de coûts supplémentaires**. Il s'agit plutôt d'une proposition permettant d'alléger le processus des négociations collectives.

#### Introduire une obligation de transmettre les demandes, offres ou propositions :

Présentement, il n'y a pas de date officielle pour les dépôts des demandes syndicales et patronales dans l'industrie de la construction. Il est proposé d'imposer la transmission de cahiers de demande au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre. Le contenu pourrait être précisé afin de s'assurer qu'il contient des positions concrètes permettant l'amorce des discussions. L'imposition d'une date de transmission des cahiers de demande favoriserait l'amorce rapide de négociations collectives. Elle pourrait également faciliter l'intervention d'un conciliateur. Cependant, le dépôt de positions fortement revendicatrices ou intransigeantes pourrait mener à certaines frictions au début des échanges entre les parties syndicales et patronales.

Cette recommandation **n'engendrerait pas de coûts supplémentaires** puisque les parties patronales et syndicales produisent déjà des cahiers de demande dans le processus de négociation.

#### Modifier la période de médiation :

Actuellement, à la demande de l'une ou l'autre des parties lors des négociations, le ministre peut nommer un médiateur pour aider les parties à régler leur différend. La médiation ne peut commencer avant le soixantième jour précédant l'expiration de la convention collective. L'article 43.5 de la Loi R-20 fait mention que le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre. Le ministre peut, une seule fois et à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours.

La proposition d'allonger la durée systématiquement à 90 jours assurerait une plus grande prévisibilité dans la durée de la médiation et n'aurait aucun impact sur le droit de grève. Cette proposition signifie cependant le retrait du pouvoir discrétionnaire du ministre de prolonger la médiation de 30 jours à la demande du médiateur.

On pose l'hypothèse que les coûts engendrés pour les entreprises liés à l'allongement systématique de la durée de la période de médiation **seraient nuls**. En effet, le gouvernement emploie déjà plusieurs médiateurs et l'impact de cette proposition serait un remaniement des effectifs déjà en place qui n'engendrerait pas d'implications financières pour les entreprises.

### Retirer la période de temporisation après la médiation obligatoire :

Sous l'article 45.4 de la Loi R-20, la grève et le lock-out sont interdits dans un secteur à moins qu'il n'y ait eu une médiation et qu'il ne se soit écoulé au moins 21 jours depuis l'expiration de celle-ci. À compter de cette échéance, la grève est permise à la condition qu'elle soit déclarée pour la totalité des salariés œuvrant dans le secteur et qu'elle ait été autorisée, à la suite d'un scrutin secret, par la majorité des membres votants d'au moins trois associations<sup>28</sup> représentatives à un degré de plus de 50 %.

La proposition de retrait de la période de temporisation éliminerait une contrainte à l'exercice du droit de grève qui n'a peu ou pas d'impact sur la fréquence ou la durée des conflits de travail<sup>29</sup>. Cette proposition permettrait également d'uniformiser le régime avec les autres régimes collectifs de relations de travail au Québec, à l'exception de celui prévu par les secteurs public et parapublic. Sous l'hypothèse que la période de temporisation n'aurait peu ou pas d'impact sur la fréquence des conflits de travail, cette proposition **n'engendrerait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises.

### Permettre la négociation d'une rétroactivité sur le taux de salaire et créer un nouveau fonds à la CCQ :

Actuellement, il est impossible de négocier une clause de rétroactivité salariale dans l'industrie de la construction. Il est proposé au projet de loi d'ajouter une nouvelle section au chapitre VIII.1 de la Loi R-20 visant l'institution d'un fonds de rétroactivité salariale. Ce fonds serait affecté exclusivement au versement, aux salariés, des sommes constituant un ajustement salarial rétroactif, lorsqu'un tel ajustement est prévu dans une convention collective selon les conditions et modalités prévues.

Le fonds de rétroactivité salariale de l'industrie de la construction serait constitué des cotisations versées par les employeurs qui seraient déterminées par règlement de la CCQ, des intérêts produits par les sommes d'argent le constituant et de l'accroissement de son actif. Le fonds serait administré par la CCQ qui serait aussi responsable d'établir le montant de la cotisation à verser par les employeurs. La CCQ devrait aussi s'assurer que les sommes cumulées au fonds n'excèdent pas ce qui est raisonnablement prévisible aux fins d'un éventuel ajustement salarial rétroactif pour chaque secteur de l'industrie.

Les coûts d'administration et de fonctionnement du Fonds seraient défrayés sur les sommes qui le constituent. Cette modification **engendrerait des frais supplémentaires** pour les employeurs. Toutefois, considérant l'absence de données sur les montants nécessaires pour constituer le fonds, conjugué aux modifications proposées au processus de négociation dans ce Projet de Loi rend impossible une estimation rigoureuse des coûts à ce stade.

---

28. Il existe cinq associations dans [l'industrie de la construction](#).

29. Hennebert et Faulkner (2017) dressent les déterminants théoriques de la décision de faire une grève. Ils arrivent à la conclusion qu'en amont du déclenchement d'une grève se cache tout un travail d'évaluation des situations, de mesure des actions et d'anticipation des réactions qui dépend dans une large mesure des perceptions subjectives que les représentants syndicaux entretiennent à l'égard de leur environnement et des milieux de travail dans lesquels ils interviennent. De plus, Devereaux et Hart (2011) suggèrent que les fluctuations du nombre de grèves sont associées à celles de la conjoncture économique.

Les coûts liés à la rétroactivité salariale seront tributaires d'un ensemble de facteurs interreliés tels que la période écoulée entre l'expiration et le renouvellement des conventions collectives, les taux de salaires négociés, le nombre de salariés et d'entreprises impactés (197 925 et 27 219 respectivement) et le niveau d'activité dans l'industrie de la construction. Les coûts sur les entreprises sont donc imprévisibles à ce stade-ci. Ceux-ci seront évalués lors de l'établissement du taux de cotisation indiqué au règlement que présentera la CCQ, et qui fera l'objet d'une analyse d'impact réglementaire (AIR) distincte.

#### Introduire un mécanisme de plainte pour manquement à l'obligation de négociation de bonne foi :

Dans le Code du travail, il est entendu que les parties doivent négocier de bonne foi et sans délai injustifié (a.53). Si l'une des parties n'adopte pas un tel comportement, son vis-à-vis peut déposer une plainte à la Commission des relations du travail. Ce mécanisme ne s'applique pas actuellement sous la Loi R-20.

Afin de remédier à cette problématique, il est proposé de modifier l'article 8 de la Loi instituant le tribunal administratif afin de donner compétence au TAT pour entendre les demandes en cas de non-respect de l'obligation pour les parties syndicales ou patronales de négocier de bonne foi. Il s'agit d'un mécanisme similaire à celui prévu au Code du travail. L'obligation pour les associations de poursuivre avec diligence et bonne foi les négociations se retrouve déjà au cinquième et dernier alinéa de l'article 42 de la Loi R-20.

L'article 45 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail prévoit que, sous réserve d'une règle particulière prévue dans une loi, le Tribunal doit rendre sa décision dans les trois mois suivant la mise en délibéré. Le délai moyen de traitement d'une plainte portant sur les relations du travail au TAT en 2020-2021 était de 53 jours. Ce chiffre était de 54 pour la période 2019-2020<sup>30</sup>. Cette disposition pourrait donc entraîner un retard dans les négociations dû au délai de traitement.

Cette modification pourrait potentiellement **engendrer des frais supplémentaires** pour les employeurs. Toutefois, considérant l'absence de données sur les coûts directs et prévisibles que pourrait entraîner un retard dans la négociation, l'estimation des coûts est difficile et impliquerait de poser des hypothèses fortes qui compromettraient la validité des estimations. De plus, avec les changements proposés au processus de négociation dans ce Projet de Loi, il n'est pas garanti que l'introduction d'un mécanisme de plainte rallonge le processus de négociation. Les coûts sur les entreprises sont donc imprévisibles.

#### Gouvernance

##### Créer un comité paritaire de relations du travail :

La solution proposée mettrait en place un comité paritaire de relations de travail (CRT) formé exclusivement de représentants des associations patronales et représentatives. Ce comité serait chargé de donner des avis au ministre du Travail sur toute question en lien avec son mandat, ainsi que d'examiner les griefs pour déterminer lesquels doivent être soumis à un

---

30. Les données sur le délai moyen de délibéré proviennent du rapport annuel sur les [opérations du tribunal administratif du travail](#).

arbitrage. Il serait de plus responsable de constituer une liste d'arbitres de griefs chargés d'entendre les mécontentes sur l'application et l'interprétation des conventions collectives de l'industrie de la construction.

La composition du CRT serait de cinq membres patronaux et cinq membres syndicaux, soit un représentant par secteur pour les associations sectorielles d'employeurs et un membre pour l'association d'employeurs pour la partie patronale et un membre par association représentative pour la partie syndicale. La présidence du comité serait alternée parmi les membres présents à chaque rencontre, avec droit de vote, mais sans vote prépondérant. Il n'y **aurait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elles n'ont pas de nouvelles obligations liées à cette modification législative.

#### Retirer l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour avoir recours à l'arbitrage en cas de mécontente sur l'interprétation d'une clause de convention collective :

Selon l'article 62 de la Loi R-20, tout grief portant sur un sujet visé au deuxième alinéa de l'article 61<sup>31</sup> ou sur l'ancienneté, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage ou le harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail ([chapitre N-1.1](#)), doit être déféré à un arbitre unique. Il est actuellement requis d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour déférer en cas de mécontente sur l'interprétation d'une clause de convention collective à l'arbitrage de griefs.

Il est proposé de retirer l'obligation d'obtenir l'autorisation de la CCQ pour déférer certaines matières à l'arbitrage de griefs prévue à la Loi R-20. Les parties pourraient discuter de ces enjeux au sein du nouveau comité de relations du travail pour déterminer les matières qui devraient être soumises à l'arbitrage. Cela remettrait la décision de déposer un grief entre les mains des parties signataires de la convention collective. Il n'y **aurait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elles n'ont pas de nouvelles obligations liées à cette modification législative.

#### Élargir le mandat de la CCQ :

La solution proposée modifierait le mandat de la CCQ afin de faciliter sa coopération avec les ministères et organismes gouvernementaux. Plus précisément, la Loi R-20 serait modifiée pour s'assurer que la CCQ participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, orientations stratégiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi dans l'industrie de la construction, et qu'elle travaille à accroître la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée pour répondre à la demande de l'industrie en la matière. Il n'y **aurait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elles n'ont pas de nouvelles obligations liées à cette modification législative.

---

31. Les clauses portant sur les matières suivantes doivent être communes aux conventions collectives de chacun des secteurs : 1. la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations syndicales; 2. La représentation syndicale; 3. la procédure de règlement des griefs; 4. L'exercice des recours à l'encontre des mesures disciplinaires; 5. l'arbitrage; 6. le régime complémentaire d'avantages sociaux de base.

### Renforcer la transparence et l'imputabilité de la CCQ par la reddition de comptes :

Le projet proposé introduirait dans la loi des balises claires pour la production du plan stratégique de l'organisme, à l'instar de ce qui est prévu dans les lois constitutives d'autres entités indépendantes telles que l'Autorité des marchés publics.

- Le plan devrait notamment indiquer les objectifs et les orientations stratégiques de la CCQ, les résultats visés ainsi que les indicateurs de performance utilisés.
- Ces balises pourront être adaptées dans le temps puisqu'il serait possible pour le ministre de déterminer des éléments supplémentaires à prendre en compte.

L'amélioration de l'encadrement du plan stratégique favoriserait une plus grande transparence et une meilleure imputabilité de la CCQ dans l'atteinte de ses objectifs. Le plan stratégique constituant la pièce maîtresse de la reddition de comptes d'un organisme public, la modification proposée agirait également sur la qualité du rapport annuel de gestion. Il n'y **aurait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elles n'ont pas de nouvelles obligations liées à cette modification législative.

### Ajouter un représentant du ministère du Travail au conseil d'administration de la CCQ :

La solution proposée ajouterait un participant au sein du conseil d'administration de la CCQ, en la personne de la sous-ministre du Travail ou d'une personne qu'elle désignerait. Ce participant aurait droit de parole, mais n'aurait pas droit de vote lors des réunions. Cette mesure faciliterait le développement d'une meilleure compréhension des échanges et des enjeux au sein de l'instance. Il n'y **aurait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elles n'ont pas de nouvelles obligations liées à cette modification législative.

### S'assurer que la CCQ soit informée de tout recours devant le Tribunal administratif du travail concernant l'assujettissement à la Loi R-20, la juridiction de métier et l'appartenance à un secteur :

Toute difficulté d'interprétation ou d'application des paragraphes V à Y du premier alinéa de l'article 1, de l'article 19 ou des règlements pris en vertu de l'article 20 de la Loi R-20 doit être déferée au TAT. Le TAT est également chargé, sur demande de toute partie intéressée, d'entendre et de régler les conflits de compétence relatifs à l'exercice d'un métier ou d'une occupation. Dans les cas prévus au présent article, la CCQ serait tenue informée du dépôt d'un acte introductif auprès du TAT. Cela assurerait qu'elle puisse demander à intervenir dans tous les litiges qui concernent ces matières et qui ont un impact sur l'application qu'en fait la CCQ.

Il n'y **aurait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elles n'ont pas de nouvelles obligations liées à cette modification législative.

## **Autres mesures**

### **Majorer la rémunération des arbitres de griefs de l'industrie de la construction :**

L'article 2 du *Règlement sur la rémunération des arbitres* spécifie qu'un arbitre a droit à des honoraires de 268 \$ pour chaque heure d'une séance d'arbitrage, pour chaque heure de délibéré avec les assesseurs et, sous réserve de l'article 4, pour chaque heure de délibéré et de rédaction de la sentence.

Actuellement, sous l'article 13 de la Loi R-20, un arbitre a droit à des honoraires de 120 \$ pour chaque heure d'une séance d'arbitrage et, sous réserve de l'article 3, pour chaque heure de délibéré et de rédaction de la décision. Le règlement n'a pas été modifié depuis 2004 et les conditions qui y sont prévues, notamment le tarif horaire à 120 \$, causent des problèmes d'attractivité et de rétention des arbitres.

Il est donc proposé au projet de loi de rehausser les taux et indemnités exigibles par les arbitres de griefs mandatés par la CCQ. Les frais inhérents, indemnités de désistement et allocations de déplacement seraient également rehaussés. Cette modification assurerait une cohérence ministérielle et gouvernementale tout en attirant le nombre d'arbitres intéressés à arbitrer des griefs de l'industrie de la construction.

Des coûts pour les entreprises seraient engendrés par la modification de certaines dispositions du Règlement pour l'arbitrage de griefs mandatés par la CCQ, soit l'augmentation des honoraires des arbitres<sup>32</sup>, les frais inhérents à l'arbitrage, l'allocation de déplacement ainsi que l'indemnité en cas d'annulation, de règlement total ou de remise de l'audience. Des hypothèses ont été émises afin de pallier le manque de données relatives au nombre de griefs déposés dans l'industrie de la construction ainsi qu'au nombre d'heures nécessaires aux séances d'arbitrage, aux délibérations avec les assesseurs ou à la rédaction. Les droits d'honoraires liés aux conférences préparatoires ainsi que les honoraires pour le délibéré et la rédaction ont aussi été intégrés dans le calcul. Ces hypothèses se retrouvent en Annexe II.

En moyenne, entre 2018 et 2023, on comptait annuellement 725<sup>33</sup> nominations d'arbitres de griefs dans le secteur privé. Des 725 griefs déposés, 557 (76,8 %) se sont conclus par des ententes hors cour, alors que 168 (23,2 %) ont donné lieu à des sentences arbitrales de griefs. Au Québec, 10,14 % des entreprises œuvrant dans le secteur privé appartiennent à l'industrie de la construction<sup>34</sup>. Les salariés œuvrant dans l'industrie de la construction représentent quant à eux 22 %<sup>35</sup> des salariés provinciaux couverts par une convention collective dans le secteur privé.

---

32. Les honoraires des arbitres incluent le coût des séances d'arbitrage, des conférences préparatoires, du délibéré avec les assesseurs, du délibéré et de la rédaction des sentences arbitrales de griefs de même que sur la rémunération minimale et la compensation financière en l'absence de séance d'arbitrage.

33. Données internes du ministère du Travail.

34. Les données compilées par l'Institut de la statistique du Québec dénombrent 268 347 entreprises actives au Québec (datant de décembre 2020). La CCQ dénombre 27 219 entreprises assujetties à la Loi R-20.

35. Statistique Canada. Tableau 14-10-0070-01. Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles (x 1 000).

Aux fins des calculs de la présente analyse, on pose l'hypothèse que le nombre de nominations d'arbitres dans l'industrie de la construction conserve la même proportion que le nombre de salariés y appartenant, c'est-à-dire 22 %. Sous cette hypothèse, on estime qu'annuellement il y aurait 160 nominations d'arbitres de griefs, dont 123 seraient liées à des règlements hors cour et que 37 seraient liées à des sentences arbitrales de griefs. Comme le champ des matières pouvant faire l'objet d'un grief est moindre dans l'industrie de la construction que dans les autres industries, cette estimation a pour impact de surestimer les coûts potentiels. Pour tempérer l'impact de cette hypothèse maximale, on suppose que l'augmentation du champ des matières pouvant faire l'objet d'un grief proposé dans ce projet de Loi serait déjà en place. On pose également l'hypothèse que le nombre de champs des matières demeurerait le même à travers le temps.

Les entreprises syndiquées devraient assumer des coûts additionnels d'arbitrages de griefs estimés à 182 900 \$ annuellement. Les impacts financiers des dispositions du projet de règlement sont similaires pour les associations de salariés et les entreprises syndiquées dans l'industrie de la construction, car les coûts de l'arbitrage sont généralement partagés également entre les parties patronales et syndicales. Ainsi, comme les entreprises syndiquées, les associations de salariés devront également assumer des coûts additionnels d'arbitrages de griefs estimés à 182 900 \$ annuellement.

Augmenter le montant des amendes, prévoir des amendes supérieures en cas de récidive et retirer la disposition d'indexation annuelle :

Il est proposé d'ajouter un article au chapitre XII de la Loi R-20 ainsi que de majorer le montant des amendes. Il est également proposé de retirer l'indexation annuelle des amendes, en cohérence avec le corpus législatif actuel. L'ajout de l'article 122.2 mentionnerait que sauf disposition contraire, les montants minimal et maximal des amendes prévues par la Loi R-20 seraient portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle.

Il est également proposé d'ajouter l'article 119.1.1 qui spécifierait que quiconque contrevient au paragraphe 1, 3, 8, 9, 10 ou 11 de l'article 119.1 est passible d'une amende de 1 000 \$ à 5 000 \$ dans le cas d'un individu et de 7 500 \$ à 75 000 \$ dans le cas d'une personne morale. L'article 119.1.1 spécifierait également que quiconque contrevient au paragraphe 2, 4 ou 7 de l'article 119.1 est passible d'une amende de 500 \$ à 1 500 \$ dans le cas d'un individu et de 3 000 \$ à 15 000 \$ dans le cas d'une personne morale.

Ainsi, aux fins de la présente analyse, il est estimé que l'effet dissuasif provoqué par une majoration significative du montant des amendes serait suffisant afin que les individus et les entreprises respectent la loi. On pose donc l'hypothèse que la loi serait respectée et qu'il n'y aura donc **pas de coûts supplémentaires** pour les employeurs en lien avec une majoration du montant des amendes.

TABLEAU 6

**Coûts directs liés à la conformité aux règles**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) <sup>(1)</sup>
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, de machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique, construction ou modification d'un bâtiment, etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	0,18
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES</b>	<b>0</b>	<b>0,18</b>

TABLEAU 7

**Synthèse des coûts pour les entreprises**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) <sup>(1)</sup>
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	0,18
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
<b>TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>0,18</b>

**4.3. Économies pour les entreprises**

Le projet de loi engendrerait des économies directes de l'ordre de 3,36 M\$ annuellement pour les OHQ de la province qui seraient par la suite réinvestis afin de maintenir une livraison de services de première ligne et de réaliser des travaux d'entretien et de réparation. De plus, le projet de loi engendrerait des économies indirectes puisque les dispositions proposées permettraient d'améliorer la productivité du travail de l'industrie de la construction. Notamment, l'intervention proposée vise à accroître la polyvalence des travailleurs de certains métiers et à accroître la mobilité interrégionale des travailleurs afin de faciliter l'organisation du travail. Les modifications proposées visent également à

améliorer le fonctionnement du régime de négociation des conventions collectives en offrant aux parties patronales et syndicales plus d'outils pour parvenir à une entente négociée, ce qui devrait se traduire par des négociations moins conflictuelles et une diminution de l'utilisation des moyens de pression. Ainsi, bien que les économies pour les entreprises ne soient pas quantifiables, ces dernières réaliseront, sur un horizon à plus long terme, des bénéfices liés aux dispositions.

TABLEAU 8

**Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement**

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet
<b>Économies liées à la conformité aux règles</b>	0	3,36
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subventions, etc.)	0	0
<b>TOTAL EFFETS FAVORABLES AU PROJET</b>	<b>0</b>	<b>3,36</b>

**4.4. Synthèse des coûts et des économies**

Certaines dispositions pourraient impliquer des coûts pour les entreprises qui sont toutefois **difficiles à évaluer** puisqu'ils dépendent de plusieurs facteurs difficiles à prévoir ou encore puisque les données nécessaires afin d'estimer les coûts sont indisponibles. C'est notamment le cas des dispositions concernant l'introduction d'un mécanisme de plainte pour défaut de négociation de bonne foi, de la disposition concernant les clauses de rétroactivité salariale, de la disposition concernant l'accroissement de la mobilité des salariés ainsi que de la disposition concernant la polyvalence des travailleurs. Pour ces dispositions, les hypothèses à poser afin d'estimer les coûts seraient tellement fortes qu'elles compromettraient la validité des estimations.

On estime aussi que pour certaines autres dispositions, **aucun coût supplémentaire** ne serait engendré. Cela s'explique notamment par le fait que ces dispositions contribueraient à alléger le processus des négociations collectives, qu'elles permettraient d'alléger le fardeau administratif des employeurs, qu'elles n'engendreraient pas d'obligations

supplémentaires pour les entreprises ou qu'elles ne feraient que préciser dans la loi des pratiques déjà en vigueur.

De plus, dans le cas de la disposition visant la majoration du montant des amendes, aucun coût supplémentaire ne serait engendré puisqu'on pose l'hypothèse que les entreprises respecteront la législation en place et n'assumeront pas de coûts liés à des sanctions ou à des amendes. La disposition visant à modifier la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction engendrerait toutefois des coûts pour les entreprises estimés à 0,18 M\$ annuellement.

La disposition visant à conférer aux OHQ l'exclusion dont bénéficient les municipalités et les établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux pour les travaux de réparation, d'entretien et de rénovation engendrerait des économies estimées à 3,36 M\$ annuellement qui serait réinvestis dans la maintenance de leurs parcs immobiliers.

Tel que présenté dans le tableau 9, le projet de loi engendrerait globalement des économies de 3,18 M\$, considérant que ces économies pallient les coûts calculables des entreprises de 0,18 M\$.

TABLEAU 9

**Synthèse des coûts et des économies**

(en millions de dollars)

	<b>Période d'implantation</b>	<b>Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du projet Montant par année (récurrents)</b>
Total des coûts pour les entreprises	0	0,18
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	3,36
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet	0	0
Total des économies pour les entreprises	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>- 3,18</b>

**4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies**

Les hypothèses utilisées sont présentées pour chacune des propositions de modifications législatives. Des données provenant de la CCQ, de Statistique Canada, de l'institut de la statistique du Québec et des données internes du ministère du Travail ont été utilisées.

D'ordre général, il est difficile d'évaluer les impacts liés à l'application des recommandations. Le régime de relations du travail dans l'industrie de la construction a un statut particulier et ne relève pas du Code du travail, ce qui en fait une industrie unique. Le manque de données compilées au regard des coûts de la mobilité des travailleurs ou des gains qu'une polyvalence accrue de certains métiers constitue un frein à l'évaluation de l'impact. De plus, il est difficile de prévoir l'impact qu'aurait la négociation de clauses de rétroactivité salariale limitée au dernier employeur puisque les modalités pour le calcul du fonds ne sont pas encore connues.

Pour certaines dispositions, notamment celle qui touche la rémunération des arbitres de la CCQ, les hypothèses sont détaillées en Annexe II. On pose aussi l'hypothèse que les sanctions pénales et les amendes ont un effet dissuasif sur les entreprises à ne pas respecter la législation en vigueur.

Finalement, on pose l'hypothèse que l'amélioration du fonctionnement du régime de négociation collective, soit en offrant aux parties patronales et syndicales plus d'outils pour parvenir à une entente négociée, se traduirait par des négociations moins conflictuelles et n'engendrerait pas de coûts additionnels pour les entreprises.

#### **4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies**

La CCQ a été consultée dans le cadre de l'élaboration des mesures présentées au projet de loi. De plus, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ont été consultés sur l'élargissement du mandat de la CCQ en matière d'emploi et de main-d'œuvre et se sont montrés généralement favorables à la mesure.

Le Secrétariat du Conseil du trésor a été consulté concernant l'encadrement du plan stratégique de la CCQ et s'est montré favorable à la mesure. Le Secrétariat aux relations avec les autochtones a aussi été consulté concernant les mesures visant à faciliter l'accès à l'industrie de la construction aux travailleurs autochtones. Il s'est montré favorable à la proposition.

Le TAT a également été consulté concernant la mise en place d'un recours en cas de manquement à l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi, ainsi que l'identification de la CCQ à titre de partie intéressée à certains litiges qu'il entend. Il est favorable aux mesures proposées. Des consultations ont aussi été menées auprès des associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction au cours de l'année 2023 sur différents aspects des modifications envisagées. Ils ont pu, à ce moment, faire connaître leurs préoccupations et leurs pistes de solution.

Dans le respect des privilèges des parlementaires de prendre connaissance du contenu d'un éventuel projet de loi, les travaux à l'Assemblée nationale seront l'occasion, pour les partenaires du monde du travail, de s'exprimer sur le contenu du projet de loi et d'exposer leurs remarques relatives aux documents déposés, notamment la présente analyse d'impact réglementaire.

#### **4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée**

Les recommandations législatives présentées au projet de loi viseraient principalement à améliorer la productivité du travail de l'industrie de la construction du Québec. En effet, les dispositions proposent des solutions qui permettraient d'accroître la polyvalence des travailleurs de certains métiers. Cette polyvalence accrue devrait se traduire par une organisation du travail plus flexible pour les employeurs, une réduction des délais de construction et une augmentation de la productivité.

Les modifications législatives proposées permettraient d'accroître la mobilité interrégionale des travailleurs. Ces modifications faciliteraient l'organisation du travail pour les employeurs en plus de permettre à plus de salariés de travailler partout en province, et ce, peu importe où ils sont domiciliés.

Les modifications proposées viseraient aussi à améliorer la gouvernance de la CCQ, la transparence et l'imputabilité de sa gestion ainsi qu'à favoriser l'accomplissement de sa mission. Ultimement, ces modifications devraient favoriser le maintien d'un climat harmonieux au conseil d'administration de la CCQ, et ce, en facilitant les échanges entre les associations patronales et représentatives au sein de l'organisme. De plus, le projet de loi viserait à assurer une application complète des conventions collectives, que ce soit par la voie de plaintes à la CCQ ou de griefs.

L'intervention proposée viserait aussi à améliorer le fonctionnement du régime de négociation des conventions collectives en offrant aux parties patronales et syndicales davantage d'outils pour parvenir à une entente négociée. Ces modifications devraient se traduire par des négociations moins conflictuelles et par une diminution de l'utilisation des moyens de pression.

Les modifications proposées au CRC viseraient à améliorer son fonctionnement, notamment au niveau de la communication entre les parties et de la qualité des listes de référence. Ultimement, ces bonifications devraient se traduire par des références plus pertinentes, une simplification du processus de recrutement pour les employeurs qui y ont recours, une diminution des critiques à son endroit et par une utilisation accrue du service.

L'intervention proposée élargirait les mesures mises en place pour favoriser l'accès des femmes à plusieurs personnes représentatives de la diversité de la société québécoise soit les autochtones, les minorités visibles ou ethniques, les immigrants et les personnes handicapées à l'industrie de la construction. Ce faisant, l'intervention atténuerait les effets de la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Les modifications proposées viseraient l'harmonisation des tarifs et des frais des arbitres de griefs œuvrant dans l'industrie de la construction avec ceux œuvrant dans les autres secteurs. Cela devrait faciliter l'attraction d'arbitres compétents pour régler les mécontentements portant sur l'interprétation ou l'application des conventions collectives de l'industrie de la construction.

Enfin, le projet de loi viserait à revaloriser le montant des amendes et à introduire des pénalités en cas de récidive, ce qui assurerait un caractère dissuasif à ces dispositions et encouragerait le respect de la loi ainsi que de ses règlements.

## 5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Dans le contexte actuel du Québec, caractérisé par une pénurie de main-d'œuvre ainsi que par une augmentation du taux de postes vacants au cours des dernières années, les dispositions du projet de loi n'engendreraient pas d'impact négatif sur les entreprises.

En effet, ces mesures pourraient permettre de pallier le fort taux de postes vacants dans l'industrie de la construction, qui est d'ailleurs passé de 3,7 % en 2019 à 5,0 % au second trimestre de 2023<sup>36</sup>.

Les modifications apportées dans le cadre du projet de loi contribueraient notamment à l'assouplissement des règles sur l'exercice de la majorité des métiers assujettis à la Loi R-20. Certaines dispositions faciliteraient la mobilité professionnelle entre les métiers apparentés ainsi que l'embauche de salariés dans cette industrie. Le projet de loi favoriserait entre autres l'embauche de groupes représentatifs de la diversité de la société québécoise de l'industrie de la construction tels que les femmes, les autochtones et les minorités visibles.

De plus, les dispositions du projet de loi qui sont liées à la mobilité de la main-d'œuvre et à la polyvalence des métiers pourraient également permettre d'augmenter l'attractivité des emplois assujettis par la Loi R-20.

Finalement, la disposition du projet de loi facilitant les travaux des OHQ engendrerait des économies de l'ordre de 3,36 M\$. Cette somme serait par la suite réinvestie dans la qualification et l'embauche de nouveaux salariés permanents afin de répondre aux besoins d'entretien et de réparation.

---

36. Les données sur le taux de postes vacants dans l'industrie de la construction proviennent du [tableau 14-10-0326-01 de Statistique Canada](#). Les données couvrent l'ensemble de l'industrie et non seulement les salariés assujettis à la Loi R-20.

## Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

√	Appréciation <sup>(1)</sup>	Nombre d'emplois touchés
<b>Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])</b>		
<input type="checkbox"/>		500 et plus
<input type="checkbox"/>		100 à 499
<input type="checkbox"/>		1 à 99
<b>Aucun impact</b>		
<input checked="" type="checkbox"/>		0
<b>Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])</b>		
<input type="checkbox"/>		1 à 99
<input type="checkbox"/>		100 à 499
<input type="checkbox"/>		500 et plus
<b>Analyse et commentaires :</b>		
Le projet de loi n'entraînerait aucun impact sur l'emploi.		

## 6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Les modifications à la Loi R-20 présentées au projet de loi ne comportent pas de dispositions particulières modulées pour tenir compte de la taille des entreprises bien que la plupart des entreprises dans l'industrie de la construction soient des PME. Les dispositions du projet de loi s'appliquent à toutes les entreprises qui sont assujetties à la Loi, et ce, quelle que soit leur taille.

## 7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

L'existence d'ententes intergouvernementales entre le Québec, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador limite l'impact des modifications proposées au projet de loi sur la compétitivité des entreprises à l'échelle provinciale et nationale. En effet, ces accords facilitent la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance mutuelle des qualifications, des compétences et de l'expérience dans l'industrie de la construction.

Les modifications apportées viseraient également à améliorer le régime de négociation entre les parties syndicales et patronales, en plus d'optimiser la communication entre les employeurs et les professionnels et à bonifier l'organisation du travail pour les employeurs. Les mesures proposées pourraient contribuer à l'augmentation de la productivité du travail dans l'industrie de la construction à long terme.

De plus, le produit de cette industrie ne comprend généralement pas des biens exportables, car l'industrie de la construction reste principalement orientée vers le marché local.

Les entreprises québécoises et celles qui désirent travailler dans la province sont soumises aux mêmes mesures réglementaires. Les dispositions proposées au projet de loi n'auraient donc pas d'incidence sur la compétitivité des entreprises au niveau national et international.

## **8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES**

Le présent projet de loi n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

## **9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION**

Les règles ont été élaborées de façon transparente et de façon telle que les coûts pour les entreprises soient minimisés et n'en affectent pas l'emploi.

## **10. CONCLUSION**

Les solutions proposées au projet de loi visent principalement à améliorer la productivité du travail de l'industrie de la construction. De plus, les dispositions permettraient de faciliter l'organisation du travail en accroissant la mobilité des travailleurs en plus d'améliorer le fonctionnement du régime de négociation des conventions collectives. Le projet de loi permettrait aussi d'améliorer le fonctionnement du Carnet de référence construction et de bonifier l'accès à l'industrie des travailleurs représentatifs de la diversité de la société québécoise.

Enfin, les dispositions viseraient à augmenter le montant des amendes prévues à la Loi R-20, d'améliorer le traitement des arbitres de griefs œuvrant dans l'industrie de la construction, d'assurer une application complète des conventions collectives par l'ajout de matières pouvant faire l'objet d'un grief en plus d'améliorer la gouvernance de la CCQ.

Les dispositions présentées au projet de loi n'engendreraient pas d'impacts financiers déraisonnables pour les entreprises québécoises. Les coûts possibles à estimer se chiffrent annuellement à 0,18 M\$ pour les entreprises québécoises, ces coûts ne représentent que 0,0001 % de la masse salariale totale des entreprises québécoises. De plus, la plupart des dispositions seraient à coûts nuls pour les entreprises.

La disposition visant à conférer aux OHQ l'exclusion dont bénéficient les municipalités et les établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux pour les travaux de réparation, d'entretien et de rénovation engendrerait quant à elle des économies estimées à 3,36 M\$ annuellement.

Certaines dispositions pourraient toutefois engendrer des coûts pour les entreprises qui sont difficiles à évaluer puisqu'ils dépendent de plusieurs facteurs imprévisibles ou encore puisque les données nécessaires afin d'estimer les coûts sont indisponibles. Pour ces dispositions, les hypothèses à poser afin d'estimer les coûts seraient si fortes qu'elles compromettraient la précision des estimations. Toutefois, le projet de loi, en introduisant des dispositions permettant ultimement de bonifier la productivité des entreprises œuvrant dans l'industrie de la construction et de réduire les délais de construction, permettrait à plus long terme de compenser partiellement les coûts induits par d'autres dispositions.

De plus, les dispositions proposées n'engendreraient pas d'impact défavorable sur la compétitivité des entreprises ni sur l'emploi. Au contraire, le projet de loi permettrait d'augmenter l'attractivité des emplois assujettis à la Loi R-20, notamment en favorisant la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et en permettant l'embauche des travailleurs représentatifs de la diversité de la société québécoise dans cette industrie. Dans le contexte économique actuel du Québec, caractérisé par une pénurie de main-d'œuvre et par un taux des postes vacants élevé, le projet de loi s'inscrit de manière cohérente dans l'enceinte des solutions pour relever les défis du marché du travail québécois.

## **11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

Les entreprises bénéficieront de l'accompagnement de la CCQ afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions du projet de loi. La CCQ procédera à la diffusion de l'information sur les changements législatifs auprès des employeurs et des salariés visés par la loi ainsi qu'auprès des associations patronales et syndicales.

## **12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)**

Service à la clientèle  
Ministère du Travail  
Téléphone : 1 800 643-4817

### 13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

<b>1</b>	<b>Responsable de la conformité des AIR</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2</b>	<b>Sommaire</b>	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3</b>	<b>Définition du problème</b>	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4</b>	<b>Proposition du projet</b>	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5</b>	<b>Analyse des options non réglementaires</b>	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6</b>	<b>Évaluation des impacts</b>		
<b>6.1</b>	<b>Description des secteurs touchés</b>	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.2</b>	<b>Coûts pour les entreprises</b>		
<b>6.2.1</b>	<b>Coûts directs liés à la conformité aux règles</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.2.2</b>	<b>Coûts liés aux formalités administratives</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique? <sup>37</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.2.3</b>	<b>Manques à gagner</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.2.4</b>	<b>Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.3</b>	<b>Économies pour les entreprises (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Dans le cas du projet de loi, aucune demande d'exemption à l'exigence du « un pour un » n'a été nécessaire.

<b>6.4</b>	<b>Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)</b>	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts et des économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.5</b>	<b>Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.6</b>	<b>Élimination des formulations imprécises dans les sections portant sur les coûts et les économies</b>	Oui	Non
	Est-ce que les formulations imprécises telles qu'« impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminées?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.7</b>	<b>Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement</b>	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p>Au préalable : <input type="checkbox"/> (cocher)</p> <p>Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale <input type="checkbox"/> (cocher)</p>		
<b>6.8</b>	<b>Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7</b>	<b>Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi</b>	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi, cochée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8</b>	<b>Petites et moyennes entreprises (PME)</b>	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9</b>	<b>Compétitivité des entreprises</b>	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10</b>	<b>Coopération et harmonisation réglementaires</b>	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11</b>	<b>Fondements et principes de bonne réglementation</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse indique dans quelle mesure les règles respectent les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>12</b>	<b>Mesures d'accompagnement</b>	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ANNEXE I : CARACTÉRISTIQUES ADDITIONNELLES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Tableau A1. Nombre de salariés et moyenne des heures travaillées selon le métier et l'occupation, 2022.

Métier/occupation	Nombre de salariés			Moyenne des heures travaillées		
	Compagnon	Apprenti	Total	Compagnon	Apprenti	Total
Briqueur-maçon	3 326	1 923	5 249	1 051	760	944
Calorifugeur	807	360	1 167	1 321	1 003	1 223
Carreleur	1 474	1 392	2 866	994	784	892
Charpentier-menuisier	30 758	26 488	57 246	1 178	840	1 021
Chaudronnier	546	91	637	691	954	728
Cimentier-applicateur	2 189	1 588	3 777	1 193	852	1 050
Couvreur	3 286	3 133	6 419	986	515	756
Électricien	14 384	7 352	21 736	1 345	1 121	1 269
Ferblantier	3 388	1 990	5 378	1 321	980	1 195
Ferrailleur	1 485	568	2 053	1 358	790	1 201
Frigoriste	3 074	1 793	4 867	1 484	1 065	1 329
Grutier	1 625	307	1 932	1 457	993	1 383
Mécanicien d'ascenseur	883	461	1 344	1 627	1 286	1 510
Mécanicien de chantier	734	197	931	1 056	995	1 043
Mécanicien de machines lourdes	331	93	424	1 002	580	910
Mécanicien protection-incendie	976	684	1 660	1 487	1 199	1 368
Monteur-assembleur	2 569	964	3 533	1 252	911	1 159
Monteur-mécanicien (vitrier)	1 651	1 208	2 859	1 279	922	1 128
Opérateur de pelles	7 542	1 628	9 170	1 086	768	1 030
Opérateur d'équipement lourd	5 200	1 291	6 491	1 012	795	969
Peintre	3 744	3 172	6 916	1 036	763	911
Plâtrier	2 092	2 025	4 117	1 122	875	1 000
Poseur de revêtements souples	799	475	1 274	941	730	863
Poseur de systèmes intérieurs	1 877	1 193	3 070	1 284	997	1 172
Tuyauteur	7 451	3 169	10 620	1 319	1 137	1 264
<b>Total des métiers</b>	<b>102 191</b>	<b>63 545</b>	<b>165 736</b>	<b>1 206</b>	<b>886</b>	<b>1 083</b>
Boutefeu et foreur			681			1 233
Manœuvre			24 610			883
Main-d'œuvre de lignes		2 677				1 354
Soudeur			978			1 082
Autres occupations			3 243			1 055
<b>Total des occupations</b>		<b>32 189</b>				<b>953</b>
<b>Total des salariés</b>			<b>197 925</b>			<b>1 062</b>

Source : CCQ, Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022.

Tableau A2. Indicateurs de l'activité de l'industrie assujettie, 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Nombre de salariés</b>	165702	176319	178086	191067	197 925
<b>Heures travaillées (en millions)</b>	163	177,4	162,4	196,6	210,2
<b>Moyenne annuelle des heures travaillées par salarié</b>	984	1006	912	1029	1 062
<b>Salaire annuel moyen (\$)</b>	41418	43112	39663	45414	48 212
<b>Masse salariale (en millions \$)</b>	6863	7601	7064	8677	9 542
<b>Nombre d'employeurs</b>	25915	26087	25909	26685	27 219

**Notes :** Salariés ayant travaillé au moins une heure dans l'année. Salaire incluant les indemnités de congés, les primes et le temps supplémentaire.

**Source :** CCQ, Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022.

## **ANNEXE II : HYPOTHÈSES SUR LE CALCUL DES COÛTS DE REHAUSSEMENT DES TAUX DES ARBITRES DE GRIEFS MANDATÉS PAR LA CCQ**

### **Coûts totaux**

Les coûts totaux liés à cette disposition sont évalués annuellement à 365 800 \$. Toutefois, les impacts financiers liés à l'arbitrage de griefs sont généralement partagés également entre les parties patronales et syndicales. Ainsi, les entreprises syndiquées et les associations de salariés devront également assumer des coûts additionnels d'arbitrages de griefs estimés à 182 900 \$ annuellement.

### **Hypothèses sur la rémunération des arbitres**

Pour les années financières 2018 à 2023, on compte en moyenne 2,28 jours d'audience par grief traité<sup>38</sup>. Posant l'hypothèse qu'un arbitre travaille 8 heures par jour, en séance d'arbitrage ou en délibéré avec les assesseurs, on compte ainsi 18,24 heures pour chaque arbitrage. En l'absence de données sur le sujet, on fait aussi l'hypothèse que 27 heures<sup>39</sup> sont requises pour la rédaction de chaque sentence arbitrale. Ainsi, l'audition des parties, les délibérés et la rédaction de la sentence nécessiteraient un total de 45,24 heures par décision.

Si on établit que les 37 sentences arbitrales de griefs rendues ont chacune nécessité 45,2 heures, le coût annuel avec un tarif horaire de 120 \$ serait d'environ 200 865 \$. Selon le nouveau tarif horaire de 268 \$ en vigueur, les coûts seraient plutôt de 426 839 \$. La différence entre les deux permet d'estimer à 247 338 \$ le coût de la modification de cette disposition.

### **Hypothèses sur les frais d'annulation**

À défaut de disposer de données sur le nombre d'annulations dans les cas de mandats ministériels, une série d'hypothèses sont posées afin d'évaluer le coût de cette disposition.

Première hypothèse : le nombre de nominations d'arbitres de griefs, le nombre de sentences arbitrales de griefs ainsi que le nombre d'annulations demeurent les mêmes à travers le temps.

Deuxième hypothèse : toutes les ententes hors cour dans le cadre de mandats ministériels engendrent des frais d'annulation.

---

38. Les données proviennent de compilation du ministère du Travail.

39. L'article 3 du règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction prévoit que pour le délibéré et la rédaction de la décision, l'arbitre a droit aux honoraires au taux fixé par l'article 2 pour un maximum de 14 heures pour une journée d'audience, de 22 heures pour 2 journées d'audience et, lorsqu'il y a 3 journées d'audience ou plus, de 22 heures pour les 2 premières journées et de 5 heures pour chaque journée subséquente.

Troisième hypothèse : on suppose que 10 % des annulations surviennent entre 90 et 61 jours avant l'arbitrage, que 20 % surviennent entre 60 et 21 jours avant l'arbitrage, que 30 % le sont entre 30 jours et 11 jours et que 40 % des annulations surviennent 10 jours ou moins avant l'arbitrage.

La disposition proposée prévoit modifier l'article 7 de la Loi R-20, r.13 afin de l'accorder avec l'article 8 du règlement sur la rémunération de l'arbitre. Cet article prévoit qu'en cas de désistement ou de règlement total d'un dossier, l'arbitre a droit à des honoraires au taux fixé par l'article 2, déterminés de la façon suivante :

1. 1 heure si l'événement a lieu entre 90 et 61 jours avant la date de l'audience;
2. 2 heures si l'événement a lieu entre 60 et 31 jours avant la date de l'audience;
3. 4 heures si l'événement a lieu entre 30 et 11 jours avant la date de l'audience;
4. 6 heures si l'événement a lieu 10 jours ou moins avant la date de l'audience.

Compte tenu de ce qui précède, on estime qu'annuellement il y aurait en moyenne 127 annulations entre 2018 et 2023. Conséquemment, le nombre total d'heures payées en indemnité serait de 369 sous l'ancien article 7. Conséquemment, le coût annuel au tarif horaire de 120 \$ serait d'environ 30 996 \$. Toutefois, sous la nouvelle méthode de calcul et en prenant en considération le nouveau tarif horaire de 268 \$, ce coût se chiffrerait maintenant plutôt à 135 152 \$. La différence entre les deux permet d'estimer à 104 156 \$ le coût de la modification de cette disposition.

### **Hypothèses sur les frais administratifs**

L'article 6 du règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte dans l'industrie de la construction prévoit que pour tous les frais inhérents à l'arbitrage notamment les frais d'ouverture de dossier, les conversations téléphoniques, la correspondance, la rédaction et le dépôt des exemplaires ou des copies de la décision, l'arbitre a droit à un montant équivalent à 1 heure de travail. Une bonification de 0,5 heure est prévue dans le projet de règlement. Cette rémunération ne s'applique toutefois pas lorsqu'il y a des frais d'annulation.

Compte tenu de ce qui précède, le coût annuel des 37 sentences arbitrales de griefs rendues au tarif horaire de 120 \$ serait actuellement d'environ 4 440 \$ et de 14 874 \$ selon le nouveau tarif horaire de 268 \$, et ce, incluant la bonification de 0,5 heure. La différence entre les deux permet d'estimer à 10 434 \$ le coût de la modification de cette disposition.

### **Hypothèses sur les frais d'allocation de déplacement**

L'article 4 du règlement prévoit que l'arbitre a droit à une allocation de déplacement lorsqu'il exerce ses fonctions à l'extérieur d'un rayon de 80 km de son bureau.

Le montant de cette allocation correspond au montant obtenu en multipliant le taux de 80 \$ par le nombre d'heures nécessaires pour effectuer l'aller et le retour par le moyen de transport le plus rapide.

Le projet de règlement propose que l'allocation de déplacement soit désormais de 151 \$ pour chaque heure que l'arbitre consacre au déplacement lorsqu'il exerce ses fonctions à l'extérieur d'un rayon de 80 km de son bureau, soit une hausse de 71 \$ par heure.

En l'absence de données, on fait l'hypothèse que 33 % des arbitres nommés auront droit à une allocation de déplacement. On pose encore une fois l'hypothèse que ce nombre demeurera stable à travers le temps. Enfin, on estime que les arbitres facturent en moyenne 2,23 heures de déplacement par dossier lorsqu'ils rendent une sentence arbitrale et seulement 1 heure dans le cas d'une entente hors cour<sup>40</sup>. En appliquant la nouvelle allocation de déplacement aux 37 arbitres ayant droit à cette allocation, on obtient des coûts annuels d'environ 8 210 \$. Il s'agit d'une augmentation de 3 860 \$ par rapport aux coûts actuels, estimés à 4 350 \$.

---

40. Entre 2013 et 2014, la moyenne du temps de déplacement était de 2,23 heures par mandat d'arbitrage de différends concernant une première convention collective. Les données proviennent du MTESS. En l'absence de données, on fait l'hypothèse que la moitié des ententes hors cour nécessitent un déplacement. Par conséquent, l'hypothèse retenue est d'attribuer une moyenne d'une heure pour le déplacement.

