

# ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les décrets de  
convention collective et l'industrie de la construction**

Ministère du Travail

Mars 2026



## SOMMAIRE

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts pour les entreprises qu'entraînerait le projet de loi modifiant diverses dispositions concernant les décrets de convention collective et l'industrie de la construction.

L'intervention législative proposée vise à assurer une meilleure adéquation entre la législation et les besoins des personnes, du marché du travail et de l'économie, et ce, afin de faciliter l'organisation du travail, d'éliminer certains irritants, d'accroître le contrôle des parties sur leur milieu, puis d'offrir de la souplesse et des moyens d'action aux organismes d'application.

D'une part, le projet de loi propose de modifier la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC) afin de mieux refléter la volonté des parties patronales et syndicales, d'accélérer et d'encadrer les processus de modification ou de cessation des décrets, ainsi que de renforcer la légitimité, la transparence et la saine gouvernance des comités paritaires, tout en allégeant certaines obligations administratives devenues superflues. En outre, il est évalué que ces allègements réglementaires et administratifs n'engendreraient aucun coût pour les entreprises assujetties, les modifications proposées n'ayant aucune incidence sur leur activité ou leur structure de coûts. Par ailleurs, bien que ces mesures visent principalement les comités paritaires, elles pourraient entraîner des économies indirectes et marginales, notamment par la réduction de certaines charges administratives, ce qui pourrait atténuer, à la marge, la pression exercée sur les cotisations. Ces effets potentiels demeureraient toutefois limités.

D'autre part, le volet construction a pour objectifs de faciliter l'organisation du travail, notamment dans un contexte de besoins importants en matière de logement, de clarifier certaines dispositions relatives aux représentants et aux coordonnateurs en santé et en sécurité, tout en prévoyant diverses mesures d'assouplissement et de modernisation législatives.

Les dispositions relatives à l'industrie de la construction n'engendreraient aucun coût pour les entreprises assujetties. Inversement, il est estimé que les dispositions proposées permettraient de réaliser des économies annuelles évaluées entre 91,0 et 109,4 millions de dollars.

Dans l'ensemble, le projet de loi vise à simplifier les pratiques, à accroître la cohérence des régimes applicables et à soutenir une organisation du travail plus efficace, sans engendrer de coûts additionnels pour les entreprises, tout en générant des économies. Enfin, les dispositions proposées n'auraient pas d'impact défavorable sur la compétitivité des entreprises ni sur l'emploi.

## TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE .....	2
1. DÉFINITION DU PROBLÈME .....	4
1.1. LDCC .....	4
1.2. Construction.....	5
2. PROPOSITION DU PROJET .....	7
2.1. LDCC .....	7
2.2. Construction.....	10
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES .....	13
4. ÉVALUATION DES IMPACTS.....	13
4.1. Description des secteurs touchés .....	13
a) Secteurs touchés : .....	13
b) Nombre d'entreprises touchées : .....	15
4.2. Coûts pour les entreprises .....	17
4.2.1.LDCC .....	17
4.2.2.Industrie de la construction .....	22
4.2.3.Sommaire des coûts et des économies .....	27
4.3. Économies pour les entreprises .....	28
4.4. Synthèse des coûts et des économies .....	29
4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies .....	30
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies.....	33
4.7. Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée .....	33
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI .....	34
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) .....	36
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES .....	36
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES .....	37
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION.....	37
10. CONCLUSION.....	37
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT .....	38
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S) .....	38
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE.....	39

# 1. DÉFINITION DU PROBLÈME

## 1.1. LDCC

### *Volonté des parties*

Le processus réglementaire actuel fait en sorte que la durée moyenne du processus de modification d'un décret avoisine les neuf mois. Cela peut en particulier retarder l'entrée en vigueur de nouveaux taux minima de salaires, puisque la LDCC ne permet aucun effet rétroactif.

Ce processus engendre également des délais lorsqu'une ou plusieurs parties désirent mettre fin à un décret. Le cas récent du Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal (chapitre D-2, r. 14) en constitue un exemple patent. En effet, la terminaison de ce décret ne s'est concrétisée que près de 22 mois après qu'une partie en a demandé le non-renouvellement. Une telle situation apparaît peu conséquente avec le principe de paritarisme sur lequel repose le régime instauré par la LDCC.

Au surplus, la LDCC permet aux comités paritaires de prendre des règlements obligeant les employeurs à tenir un registre, à transmettre un rapport mensuel et à prélever des employeurs ou des salariés, ou des deux, les sommes nécessaires au bon fonctionnement du comité. Les comités paritaires doivent, en outre, se doter d'un règlement de régie interne (quorum, prise de décision, etc.) et peuvent déterminer des règles concernant l'allocation de présence et les frais de déplacement de leurs membres. Or, l'entrée en vigueur de l'ensemble de ces règlements se trouve ralentie par le processus réglementaire actuel, et ce, sans réel avantage.

Par ailleurs, les comités paritaires peuvent, aux conditions et dans la mesure prévue au décret, participer au développement des compétences de la main-d'œuvre et percevoir un prélèvement pour ce faire, uniquement s'ils sont reconnus à titre de mutuelles de formation conformément à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (chapitre D-8.3).

Or, trente ans après que cette obligation ait été inscrite dans la LDCC, une seule mutuelle de formation a été créée par un comité paritaire, ce qui nous amène à conclure que les principaux intéressés n'adhèrent pas à ce modèle et que cette condition pourrait être retirée du régime des décrets de convention collective.

### *Légitimité et transparence des comités paritaires*

La LDCC ne contient pas de critère formel permettant au ministre du Travail de jauger la qualité des associations d'employeurs ou de salariés à l'origine d'une demande d'extension ou d'une modification de décret ni la volonté globale d'un secteur d'activité par rapport à de telles demandes.

En outre, bien que l'adoption du règlement général ait rendu obligatoire pour les comités paritaires la publication, sur leur site Internet, de divers renseignements et documents, les comités n'ont pas l'obligation express d'informer les assujettis qu'une ou plusieurs parties se sont opposées au renouvellement d'un décret.

Par ailleurs, les pratiques de certains comités paritaires, en particulier en matière d'inspection, ont parfois été dénoncées par des employeurs ou par des groupes les représentant. À cet égard, soulignons que les comités paritaires n'ont pas l'obligation d'adopter une politique d'inspection. En effet, quoique la LDCC confie au gouvernement le pouvoir d'adopter des règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter, certaines matières, comme l'inspection, excèdent cette habilitation.

Enfin, la LDCC indique que les comités paritaires doivent transmettre au ministre du Travail leurs prévisions budgétaires annuelles, leurs états financiers vérifiés ainsi qu'un rapport annuel. Cette exigence apparaît aujourd'hui comme superflue, considérant que le Règlement général, adopté en août 2022, a rendu obligatoire, pour les comités paritaires, la publication de ces mêmes documents sur leur site Internet.

## **1.2. Construction**

### ***Réalisation de certains travaux effectués dans le secteur du logement social et par la Société des établissements de plein air du Québec***

Contrairement aux offices d'habitation du Québec (OHQ), les organismes sans but lucratif d'habitation (OSBL d'habitation) et les coopératives d'habitation ne bénéficient pas d'une exclusion permettant de faire effectuer les travaux de rénovation et de modification par leurs salariés permanents. En raison de la pénurie de main-d'œuvre, du peu d'entrepreneurs intéressés par ce type de contrats et des coûts exigés pour ces travaux, les OSBL œuvrant le domaine de l'habitation et du logement social et les coopératives d'habitation doivent parfois attendre des mois avant de faire effectuer des rénovations et de remettre sur le marché certains logements abordables qui sont en forte demande.

La Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ) ne bénéficie pas non plus d'une exclusion permettant de faire effectuer des travaux de rénovation et de modification par ses salariés permanents. Vu le peu d'entrepreneurs intéressés à soumissionner sur de tels appels d'offres, notamment en raison de l'éloignement des grands centres urbains, la SEPAQ est confrontée à une augmentation du coût des travaux de construction de 20 % à 30 % dans certaines régions isolées, alors qu'elle ne peut utiliser ses ressources au maximum de leurs capacités.

### ***Présence et statut des représentants en santé et en sécurité et des coordonnateurs en santé et en sécurité***

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) prévoit que lorsque les activités sur un chantier de construction occuperont simultanément au moins 100 travailleurs de la construction à un moment des travaux ou que le coût total des travaux excédera

12 000 000 \$, un ou plusieurs représentants en santé et en sécurité (RSS) affectés à plein temps sur un chantier de construction doivent être désignés par l'ensemble des associations représentatives. Sur ces chantiers, un ou plusieurs coordonnateurs en santé et en sécurité (CoSS) doivent également être désignés par le maître d'œuvre, et ce, dès le début des travaux.

Il a été constaté que la hauteur actuelle du seuil de valeur des travaux a parfois pour effet qu'un RSS et un CoSS sont affectés à temps plein sur des chantiers d'une dizaine de travailleurs seulement. Une telle situation a un impact important sur les coûts de construction et pose un enjeu de cohérence avec le Règlement sur les mécanismes de prévention propres aux chantiers de construction qui prévoit les heures de libération d'un RSS en fonction du nombre de travailleurs sur un chantier.

De plus, la LSST ne précise pas à quel moment le RSS et le CoSS ne sont plus requis sur un chantier, ce qui occasionne des problèmes dans les phases de démarrage et d'achèvement des travaux. En effet, il arrive que ces deux travailleurs soient présents sur des chantiers où seulement quelques travailleurs exécutent des tâches présentant peu de risques, telles que des réparations de défauts constatés (réparations de conformité) ou le nettoyage et la mise en ordre des lieux lors de la fermeture d'un chantier.

En outre, le statut du RSS affecté à plein temps n'est pas défini dans la législation. La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20) ne prévoyant aucune disposition visant les personnes désignées pour occuper de telles fonctions sur un chantier de construction. La Commission de la construction du Québec (CCQ) n'a donc pas de pouvoir d'intervention pour ces salariés. Dans ce contexte, il subsiste une incertitude lorsqu'il y a lieu de déterminer lesquelles des conditions de travail s'appliquent à ces salariés et cela pose des enjeux d'interprétation qui mènent à des litiges devant les tribunaux.

### ***Fonctionnement de la CCQ***

La loi R-20 et ses règlements ne prévoient pas la possibilité de recourir à des projets pilotes dans l'industrie de la construction, ce qui empêche la CCQ et le ministre du Travail de mettre en place des mesures ciblées pour une durée déterminée, que ce soit pour expérimenter des modifications ou pour prévoir des règles spécifiques pour des secteurs, des métiers, des régions en particulier ou des chantiers donnés.

Par ailleurs, la loi R-20 prévoit que la CCQ doit transmettre ses réclamations par poste recommandée afin d'interrompre la prescription de toute action civile résultant d'une convention collective ou de la loi R-20. Or, dans un contexte où les moyens de communication se sont modernisés et transformés au cours des ans, le recours obligatoire à la poste recommandée limite désormais la souplesse organisationnelle de la CCQ. Or, le maintien de cette disposition pourrait éventuellement porter atteinte aux droits de certains salariés ou employeurs.

La loi R-20 prévoit que la CCQ peut ordonner la suspension complète ou partielle des travaux sur un chantier de construction et qu'elle peut lever cette suspension. Dans le cadre

d'une suspension complète, la loi R-20 ne précise toutefois pas si la CCQ peut lever partiellement la suspension, ce qui conduit à des situations où une partie d'un chantier ne peut reprendre ses activités, malgré une démonstration de conformité, ce qui est susceptible de nuire à certains employeurs.

Aussi, le programme Pour une maternité sans danger (PMSD) est un programme de prévention prévu par la LSST et administré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Il vise le maintien en emploi sans danger pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent. Il prévoit d'abord le droit de la travailleuse d'être affectée à des tâches ne comportant pas de danger pour elle-même à cause de son état de grossesse ou pour l'enfant à naître ou allaité. Lorsque son employeur ne peut l'affecter à des tâches sans danger, la travailleuse a droit à une indemnité de remplacement du revenu (IRR).

Afin de bénéficier du PMSD, une travailleuse doit démontrer qu'elle est partie à un contrat de travail (lien d'emploi). De plus, pour que le droit au versement de l'IRR se poursuive, il doit y avoir présence d'un danger pendant toute la durée du retrait préventif. Or, l'industrie de la construction est caractérisée par une mobilité importante de la main-d'œuvre et des entrepreneurs, de même que par la quasi-absence de lien d'emploi permanent, en raison des mises à pied qui surviennent sporadiquement lorsque les activités entre divers chantiers de construction se succèdent.

Certaines travailleuses de l'industrie de la construction qui sont enceintes ou qui allaitent voient ainsi leur droit aux indemnités du PMSD cesser lors de toute interruption de contrat de travail. D'autres, qui seraient entre deux contrats, n'ont tout simplement pas accès au PMSD puisque, dans ce contexte, elles ne satisfont pas aux exigences du programme.

La loi R-20 ne prévoit pas la possibilité, pour la CCQ, de délivrer d'autres types de documents que les certificats de compétence compagnon, apprenti et occupation et des exemptions à l'obligation de détenir de tels certificats. Pendant l'analyse d'un dossier, elle délivre actuellement des « droits de travail temporaire », mais ces documents n'ont pas de valeur légale et la délivrance de ceux-ci n'est pas encadrée dans la loi R-20.

## **2. PROPOSITION DU PROJET**

La proposition consiste à présenter un projet de loi modifiant principalement la LDCC, la loi R-20 et la LSST.

### **2.1. LDCC**

#### ***Réaliser la volonté des parties***

##### Revoir le processus réglementaire de traitement des demandes

La solution proposée distinguerait le processus d'adoption d'un décret de convention collective de celui de modification d'un décret. Plus précisément, il est proposé d'accorder

au ministre du Travail, plutôt qu'au gouvernement, le pouvoir d'édicter les modifications à un décret à la suite d'une demande de modifications ou d'en réviser les dispositions dans le cadre d'une telle demande.

De façon analogue, il est proposé que les règlements pris par les comités paritaires soient approuvés par le ministre du Travail plutôt que par le gouvernement.

Il est aussi proposé que le pouvoir du gouvernement d'adopter des règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter soit confié au ministre du Travail.

Ensemble, ces mesures favoriseraient une meilleure réactivité réglementaire, ce qui accélérerait ainsi la réalisation de la volonté des parties, tout en assurant un processus transparent.

#### Préciser les règles relatives au non-renouvellement d'un décret

Chaque décret contient une disposition sur la date de fin du décret et son renouvellement automatique, sauf en cas d'avis de non-renouvellement transmis au ministre du Travail. Les règles applicables à cet égard diffèrent d'un décret à un autre et leur harmonisation est souhaitable. La solution proposée prévoirait la fin automatique d'un décret si la partie contractante patronale ou la partie contractante syndicale transmet au ministre du Travail, à l'autre partie et au comité paritaire un avis de non-renouvellement. À défaut de transmettre un tel avis, un décret serait renouvelé automatiquement. Le cas échéant, le décret cesserait d'être en vigueur un an après la publication d'un avis du ministre du Travail à cet effet à la Gazette officielle du Québec. Cette modification clarifierait la mécanique permettant de mettre un terme à un décret.

Le délai d'un an permettrait au ministre du Travail d'évaluer la pertinence d'introduire des normes sectorielles dans la Loi sur les normes du travail (LNT), en plus d'offrir aux employeurs et aux salariés le temps nécessaire pour se réorganiser, notamment en ce qui concerne les régimes d'avantages sociaux prévus par un décret.

En outre, la solution proposée retirerait le pouvoir du gouvernement de prolonger un décret, dont la pertinence est remise en question par le délai d'un an mentionné précédemment. De surcroît, ce retrait éviterait qu'une partie puisse solliciter pareille prolongation dans le cours du processus de non-renouvellement d'un décret, ce qui retarderait possiblement sa fin et contrecarrerait du même coup la volonté de la partie à l'origine de l'avis.

Corollairement, la solution proposée modifierait tous les décrets de convention collective afin d'uniformiser la période au cours de laquelle la partie contractante patronale ou la partie contractante syndicale peut s'opposer à son renouvellement – six mois avant la date de renouvellement automatique prévue au décret.

La solution proposée prévoirait également la possibilité, pour une partie contractante, de demander au ministre du Travail une modification au décret afin que son métier, son industrie, son commerce ou sa profession ne soit plus assujéti à un décret. Cela

contribuerait à ce que le champ d'application d'un décret évolue conformément à la volonté des parties et satisfasse toujours les conditions prévues à la LDCC.

Éliminer l'obligation faite aux comités paritaires de se constituer en mutuelles de formation pour participer aux activités de développement des compétences de la main-d'œuvre

La solution proposée éliminerait l'obligation pour les comités paritaires de se constituer en mutuelles de formation pour participer aux activités de développement des compétences de la main-d'œuvre et utiliser les subventions qu'ils reçoivent à cette fin.

***Accroître la légitimité et la transparence des comités paritaires***

Accorder au ministre du Travail le pouvoir de recommander l'abrogation ou la modification d'un décret et de modifier un règlement d'un comité

La solution proposée accorderait au ministre du Travail le pouvoir de recommander au gouvernement l'abrogation d'un décret. Elle accorderait également au ministre le pouvoir de recommander au gouvernement de modifier un décret s'il estime que les conditions appuyant l'extension de la convention collective ne sont plus satisfaites.

D'une part, cela accorderait au gouvernement une flexibilité lui permettant de tenir compte d'une évolution dans le contexte socioéconomique. D'autre part, cela permettrait d'assurer que les décrets existants continuent de satisfaire aux critères fixés par la LDCC, notamment le champ d'application approprié, la signification et l'importance prépondérante des dispositions de conventions collectives décrétées.

La solution proposée prévoit également que le ministre du Travail puisse modifier de sa propre initiative, un règlement d'un comité. Ainsi, il pourrait modifier un règlement qui ne serait pas conforme au Règlement général ou ajouter une partie contractante au règlement intérieur en cas d'ajout d'une partie contractante au décret.

Accorder au ministre du Travail le pouvoir d'examiner la qualité des parties

La solution proposée accorderait au ministre du Travail la possibilité de juger de la représentativité des parties prenantes, lorsqu'une demande d'extension juridique ou de modification d'un décret lui est soumise. Cela permettrait d'apprécier le sérieux et la pertinence d'une demande. Une meilleure représentativité devrait contribuer à accroître la perception de légitimité chez les assujettis, en ce qui concerne tant les décrets que les comités paritaires.

Prévoir un pouvoir de directive du ministre du Travail en matière de saine gouvernance des comités paritaires ou d'inspection

La solution proposée permettrait au ministre du Travail d'établir des directives visant à favoriser une saine gouvernance des comités paritaires et à améliorer leurs pratiques administratives, notamment en matière d'inspection.

## **Autres mesures**

### Éliminer l'obligation de publier un avis dans les journaux lors d'une demande d'extension juridique ou d'une modification à un décret

Il est proposé de retirer l'obligation pour le ministre du Travail de publier un avis de réception d'une demande d'extension juridique ou de modification à un décret dans les journaux. En vertu du Règlement général, les comités paritaires ont déjà l'obligation de diffuser sur leur site Internet toute modification projetée à un décret. En plus de tenir compte de l'évolution des moyens disponibles pour informer les personnes concernées, cette mesure limiterait le fardeau administratif et les dépenses encourues par les comités paritaires.

### Éliminer la transmission de certains documents au ministre du Travail

La solution proposée éliminerait l'obligation qu'ont les comités paritaires de transmettre leurs prévisions budgétaires annuelles, leurs états financiers vérifiés et leur rapport annuel au ministre du Travail, ces informations étant désormais disponibles sur les sites Internet des comités paritaires.

### Prévoir une habilitation réglementaire dans la Loi sur les normes du travail permettant l'établissement de normes du travail sectorielles

La solution proposée introduirait une habilitation réglementaire qui permettrait au gouvernement d'adopter des normes du travail sectorielles dans la LNT, à l'instar de ce qui existe dans l'industrie du vêtement. L'adoption de telles normes permettrait notamment de suppléer, si nécessaire, temporairement ou non, aux dispositions d'un décret advenant son non-renouvellement ou son abrogation par le gouvernement.

## **2.2. Construction**

### **Faciliter l'organisation du travail**

#### Faciliter les travaux des coopératives d'habitation et des organismes sans but lucratif (OSBL)

Afin de permettre aux OSBL d'habitation et aux coopératives d'habitation d'effectuer des travaux de rénovation et de modification avec leurs salariés permanents – en plus de ceux, déjà permis, de réparation et d'entretien –, la solution proposée leur conférerait l'exclusion dont bénéficient les OHQ. Cette exclusion viserait les logements abordables sous la responsabilité de ces personnes morales sans but lucratif. Cette modification permettrait d'accélérer la remise en état de logements abordables et leur réattribution plus rapide aux citoyens en attente d'un tel logement. En date de décembre 2025, il y aurait 922 OSBL d'habitation et 696 coopératives d'habitation financés par la Société d'habitation du Québec (SHQ).

### Faciliter les travaux de la SEPAQ

Afin de permettre à la SEPAQ d'effectuer des travaux de rénovation et de modification avec leurs salariés permanents – en plus de ceux, déjà permis, de réparation et d'entretien –, la solution proposée lui conférerait 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 établissements sous la responsabilité de la SEPAQ. Cette modification permettrait de surmonter les défis liés à la disponibilité des entrepreneurs et aux coûts élevés des travaux de rénovation dans des régions isolées.

### **Clarifier certaines dispositions concernant les RSS**

#### Revoir les conditions de déploiement des RSS temps plein et des CoSS

Afin d'assurer que les RSS à plein temps et les CoSS soient affectés là où les besoins se situent réellement, la solution proposée retirerait la notion de valeur des travaux (actuellement de 12 millions de dollars) et ne conserverait que le critère du nombre de travailleurs (100) comme condition d'ouverture de l'obligation. Cette modification permettrait de réduire les coûts importants liés à la présence de RSS affectés à plein temps et de CoSS, assurerait que les chantiers visés par ces dispositions soient d'une envergure suffisante et que le déploiement des RSS soit cohérent avec les heures de libération prévues dans le Règlement sur les mécanismes de prévention propres à un chantier de construction. Les chantiers qui ne seraient plus visés par ces deux mécanismes demeureraient couverts par la présence d'un RSS à temps partiel.

La solution proposée préciserait en outre que les RSS affectés à plein temps et les CoSS sont requis, dans la phase de démarrage d'un chantier, à partir du moment où 10 travailleurs de la construction seront présents sur ce dernier. Elle préciserait également que les RSS et les CoSS pourraient être libérés, dans la phase d'achèvement des travaux, à partir du moment où il est prévu qu'il n'y aura jamais 10 travailleurs de la construction ou plus présents sur le chantier. La phase de démarrage d'un chantier comprend notamment la mise en place et les travaux préparatoires, alors que la phase d'achèvement comprend notamment les réparations de conformité ainsi que le nettoyage et la mise en ordre des lieux. Ces modifications permettraient d'éviter que les RSS et les CoSS soient présents sur des chantiers alors que peu de travailleurs y œuvrent en début de chantier, de même qu'en phase d'achèvement des travaux, alors que peu de travailleurs se retrouvent sur le chantier ou que seules quelques personnes s'y affairant au nettoyage des lieux.

#### Assimiler le RSS à un salarié de la construction

La solution proposée viendrait modifier la loi R-20 afin d'assimiler un RSS à un salarié de l'industrie de la construction afin qu'il puisse bénéficier de l'ensemble des avantages, des conditions de travail et des protections accordés par la loi R-20 et les conventions collectives de l'industrie. Tout RSS affecté à plein temps à de telles fonctions, qui s'avère être titulaire d'un certificat de compétence-compagnon ou d'un certificat de compétence-occupation, sera réputé exécuter des travaux de construction en vertu de la loi R-20. Des modifications

de concordance seraient également apportées à la LSST, ce qui aurait pour effet de clarifier les responsabilités respectives de la CNESST et de la CCQ dans le cadre des recours en lien avec un RSS affecté à plein temps.

### **Moderniser et améliorer le fonctionnement de la CCQ**

#### Permettre la mise en place de projets pilotes dans la construction

La solution proposée habiliterait le gouvernement à autoriser, par règlement, la mise en œuvre de projets pilotes dans le cadre de la loi R-20. La CCQ obtiendrait, en cette matière, un pouvoir d'initiative. Les projets pilotes seraient d'une durée maximale de trois ans et aurait une possibilité de prolongation d'un an. Une description complète des projets indiquant les règles applicables et les conditions de mise en œuvre devront être diffusées sur Internet. Cette habilitation permettrait d'appuyer, en mode exploratoire, des initiatives en marge des modalités réglementaires usuelles.

#### Modifier le mode de transmission des réclamations

Considérant que le service de poste recommandée est offert par un seul fournisseur et que les moyens de communication se sont multipliés au cours des dernières années, la solution proposée harmoniserait les méthodes de transmission d'une réclamation pouvant être utilisées par la CCQ aux modes de transmission prévus au Code de procédure civile du Québec. Cette modification offrirait une plus grande souplesse à la CCQ et permettrait d'éviter des situations pouvant occasionner la perte des droits des employeurs ou des salariés.

#### Permettre la réouverture partielle des chantiers

La solution proposée permettrait à la CCQ d'autoriser la réouverture d'un chantier, dans la mesure qu'elle indique, à la suite d'une ordonnance de suspension des travaux. Cette clarification concernant le droit de la CCQ d'autoriser une reprise partielle des travaux de construction sur un chantier permettrait aux employeurs, visés par une telle ordonnance, de poursuivre les travaux pour lesquels ils ont démontré leur conformité, offrant ainsi un avantage considérable pour les employeurs dans la poursuite des travaux de construction sur leurs chantiers.

#### Protection de la travailleuse enceinte ou qui allaite

La solution proposée prévoirait une habilitation réglementaire à la CCQ permettant de mettre en œuvre un régime complémentaire de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, pour les périodes au cours desquelles elle n'est pas admissible au PMSD.

L'habilitation réglementaire proposée permettrait à la CCQ de fixer les conditions et les modalités d'exercice de ce régime ainsi que les droits et les obligations des bénéficiaires, de déterminer les pouvoirs et les devoirs des parties concernées, de même que les modes de financement et de gestion de ce régime. La solution proposée prévoirait que la CCQ puisse convenir d'une entente, avec la CNESST, afin de lui déléguer la gestion de ce régime complémentaire.

## Permettre la délivrance d'autorisation de travail temporaire

L'habilitation réglementaire proposée permettrait de régulariser l'une des pratiques administratives actuelles de la CCQ, en permettant à celle-ci de déterminer les conditions d'obtention, de renouvellement, d'annulation et de remise en vigueur d'une autorisation de travail temporaire.

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

Les modifications apportées ont pour objectif de répondre à des préoccupations précises sur le fonctionnement et l'application des lois du travail. Il n'y a pas d'option non législative ou non réglementaire à envisager. En ce sens, aucune autre option n'a été analysée.

### **4. ÉVALUATION DES IMPACTS**

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

##### **a) Secteurs touchés :**

Le projet de loi vise principalement les secteurs visés par la LDCC ainsi que le secteur de la construction, tel que défini dans la loi R-20.

#### **LDCC**

Actuellement, sept secteurs d'activité sont visés par le régime des décrets de convention collective, soit les services automobiles, la menuiserie métallique, les matériaux de construction (industrie du marbre et de la menuiserie métallique), les agences de sécurité, le camionnage, l'entretien d'édifices publics et la signalisation routière. Bien que ces secteurs regroupent des réalités économiques et organisationnelles très diverses, ils partagent des enjeux communs, notamment en matière de concurrence et de mobilité de la main-d'œuvre.

Le tableau 1 présente, pour chacun des secteurs visés par un décret de convention collective, les principaux codes SCIAN<sup>1</sup> associés aux activités assujetties, ainsi que le produit intérieur brut (PIB) correspondant et la part que ces activités représentent dans le PIB du Québec en 2024.

---

1. Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système de classification des industries qui vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle au Canada, au Mexique et aux États-Unis. Les codes SCIAN s'appliquent à toutes les activités économiques et possèdent une structure hiérarchique. Les codes SCIAN auxquels on fait référence ici sont ceux du SCIAN 2017, version 3.0.

**TABLEAU 1 - Poids économique des secteurs visés par les décrets de convention collective au Québec en 2024**

Décret de convention collective	Codes SCIAN	PIB associés (2024) et proportion du PIB du Québec <sup>2</sup>
Industrie des services automobiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles (code SCIAN 415)</li> <li>Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (code SCIAN 441)</li> <li>Stations-service (code SCIAN 447)</li> <li>Réparation et entretien de véhicules automobiles (code SCIAN 8111)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 415 : 2,0 G\$ (0,45 %)</li> <li>SCIAN 441 : 5,0 G\$ (1,12 %)</li> <li>SCIAN 81 : 9,5 G\$ (2,13 %)</li> </ul>
Personnel d'entretien d'édifices publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services de conciergerie (sauf le nettoyage de vitres) (SCIAN 561722)</li> <li>Services de nettoyage de vitres (SCIAN 561721)</li> <li>Services de nettoyage de tapis et de meubles rembourrés (SCIAN 561740)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 56 : 11,5 G\$ (2,6 %)</li> </ul>
Industrie des matériaux de construction – Industrie du marbre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrepreneurs en travaux de maçonnerie (SCIAN 23814)</li> <li>Entrepreneurs en pose de carreaux et coulage de terrazzo (SCIAN 23834)</li> <li>Fabrication de tous les autres produits minéraux non métalliques (SCIAN 32799)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 23 : 30,6 G\$ (6,8 %)</li> <li>SCIAN 327 : 1,6 G\$ (0,4 %)</li> </ul>
Agents de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services d'enquêtes et de sécurité (code SCIAN 5616)</li> <li>Services d'enquêtes, de garde et de voitures blindées (code SCIAN 56161)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 56 : 11,5 G\$ (2,6 %)</li> </ul>
Enlèvement des déchets solides de la région de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collecte de déchets (SCIAN 5621)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 56 : 11,5 G\$ (2,6 %)</li> </ul>
Industrie du camionnage de la région de Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transport et entreposage (code SCIAN 48)</li> <li>Collecte de déchets (code SCIAN 5621)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 48 : 18,7 G\$ (4,2 %)</li> <li>SCIAN 56 : 11,5 G\$ (2,6 %)</li> </ul>
Installation d'équipement pétrolier du Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrepreneurs en installation de tout autre équipement technique (code SCIAN 238299)</li> <li>Services d'assainissement (code SCIAN 562910)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 23 : 30,6 G\$ (6,8 %)</li> <li>SCIAN 56 : 11,5 G\$ (2,6 %)</li> </ul>
Personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construction des routes, de rues et de ponts (code SCIAN 237310)</li> <li>Autres activités de soutien au transport routier (code SCIAN 488490)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SCIAN 23 : 30,6 G\$ (6,8 %)</li> <li>SCIAN 48 : 18,7 G\$ (4,2 %)</li> </ul>

2. Les données proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, [Produit intérieur brut réel par industrie](#), aux prix de base, données désaisonnalisées et annualisées, Québec, 1997-2025. Lorsque le PIB du secteur détaillé n'était pas disponible, les données du secteur agrégé correspondant ont été utilisées.

## **Construction (loi R-20)**

L'industrie de la construction se caractérise par une forte saisonnalité 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 PIB, est caractérisée par des fluctuations importantes de son activité. La part de l'industrie de la construction dans le PIB du Québec est demeurée relativement stable au cours de la période 2019-2024, oscillant entre 6,7 % et 7,3 %<sup>3</sup>. Après avoir atteint un sommet en 2020 (7,21 %) et en 2021 (7,34 %), la part de l'industrie de la construction a légèrement diminué au cours des années subséquentes pour s'établir à 6,83 % en 2024, un niveau comparable à celui observé avant la pandémie.

En parallèle, la croissance du PIB de l'industrie de la construction a été plus modérée que celle de l'ensemble des industries. Entre 2019 et 2024, le PIB du secteur de la construction a progressé de 5 %, comparativement à une hausse de 8 % pour l'ensemble de l'économie québécoise<sup>4</sup>, ce qui reflète une contribution stable, mais moins dynamique, à la croissance économique globale.

Aux fins de la négociation de conventions collectives, l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20 est découpée en quatre secteurs, soit le secteur résidentiel, industriel, institutionnel et commercial, ainsi que le secteur du génie civil et de la voirie. Comme représenté dans le **TABLEAU**, le secteur institutionnel et commercial comptait, en 2024, le plus grand nombre d'employeurs assujettis (17 893), suivi de près par le secteur résidentiel, qui en regroupait 15 963.

**TABLEAU 2 - Nombre d'employeurs assujettis à la loi R-20 par secteur, 2024**

	Génie civil et voirie	Industriel	Institutionnel et commercial	Résidentiel
Nombre d'employeurs	2 745	1 637	17 893	15 963

Note : Un employeur peut travailler dans plus d'un secteur de l'industrie.

Source : CCQ, Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2024.

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

## **LDCC**

Tel que présenté au **TABLEAU**, en 2024, les secteurs visés par les décrets de convention collective regroupaient 88 911 salariés, répartis dans 8 341 entreprises, auxquels s'ajoutaient 1 923 artisans. Le secteur des services automobiles constitue un volet important au régime des décrets, avec 34 941 salariés, 5 394 employeurs et 1 867 artisans. Les

3. Institut de la statistique du Québec, [Produit intérieur brut réel par industrie](#), aux prix de base, données désaisonnalisées et annualisées, Québec, 1997-2025.

4. Statistique Canada, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires. [Tableau 36-10-0402-01](#).

décrets de l'industrie automobile concentrent donc la quasi-totalité des artisans assujettis à un décret. Le décret appliqué à la région de Montréal est celui qui se démarque par son nombre important de salariés (12 071) et d'employeurs (1 932), suivi des décrets appliqués aux régions de Québec et de Lanaudière-Laurentides.

Le décret sur les agences de sécurité se démarque nettement avec 22 233 salariés, ce qui en fait le décret assujettissant le plus grand nombre de salariés, bien qu'il soit concentré dans un nombre relativement limité d'entreprises (207). Les décrets visant le personnel d'entretien d'édifices publics représentent également un secteur d'envergure, totalisant près de 24 800 salariés, répartis entre la région de Montréal (16 187) et la région de Québec (8 609).

À l'inverse, les décrets relatifs à l'installation d'équipement pétrolier du Québec ainsi que celui lié au camionnage de la région de Québec affichent également des effectifs plus modestes, respectivement de 331 et de 1 051 salariés assujettis.

**TABLEAU 3 - Nombre d'employeurs, de salariés et d'artisans visés par un décret de convention collective en 2024<sup>5</sup>**

Décret de convention collective		Nombre de salariés	Nombre d'employeurs	Nombre d'artisans
Industrie des services automobiles	Chapais, Chibougamau, Lac-Saint-Jean et Saguenay	2 167	346	94
	Lanaudière-Laurentides	7 195	1 201	420
	Montréal	12 071	1 932	598
	Québec	6 897	747	112
	Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines	3 987	768	369
	Drummond et Mauricie	2 624	400	274
Personnel d'entretien d'édifices publics	Montréal	16 187	1 314	0
	Québec	8 609	823	0
Industrie des matériaux de construction – Industrie du marbre		58	7	0
Agents de sécurité		22 233	207	0
Enlèvement des déchets solides de la région de Montréal		2 023	312	5
Industrie du camionnage de la région de Québec		1 051	138	41
Installation d'équipement pétrolier du Québec		331	50	10
Personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec		3 478	96	0
<b>Total 2024</b>		<b>88 911</b>	<b>8 341</b>	<b>1 923</b>

5. Données disponibles au 31 décembre 2025 recueillies dans les rapports annuels 2024 des comités paritaires.

## **Construction (loi R-20)**

Comme présenté au **TABLEAU** , l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20 comptait, en 2024, 27 798 employeurs ayant déclaré des travaux de construction assujettis à la loi R-20, dont près de 80 % employaient 5 salariés ou moins<sup>6</sup>. Par ailleurs, au cours de la même année, on dénombrait 197 887 salariés<sup>7</sup> dans cette industrie.

**TABLEAU 4 - Nombre d'employeurs par secteur selon le nombre de salariés dans l'industrie de la construction, 2024**

<b>Nombre de salariés</b>	<b>Nombre d'employeurs</b>
<b>1 à 5</b>	22 267
<b>6 à 10</b>	2 721
<b>11 à 25</b>	1 840
<b>26 à 50</b>	607
<b>51 à 100</b>	250
<b>101 à 200</b>	78
<b>201 à 500</b>	31
<b>501 et plus</b>	4
<b>Total</b>	27 798

## **4.2. Coûts pour les entreprises**

Les recommandations proposées au projet de loi nécessitant une modification législative visant 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), la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) et la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC) sont présentées ci-après. Les implications financières liées aux recommandations sont analysées selon le type d'intervention.

### **4.2.1. LDCC**

#### ***Réaliser la volonté des parties***

##### **Revoir le processus réglementaire de traitement des requêtes**

Dans le projet de loi, il est proposé que les pouvoirs de modifier un décret, d'approuver les règlements pris par les comités paritaires et d'adopter des règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter soient octroyés au ministre du Travail plutôt qu'au gouvernement.

6. CCQ, [Statistiques annuelles](#), Tableau B3 : Nombre d'employeurs par secteur selon le nombre de salariés, 2024.

7. CCQ, [Statistiques annuelles](#), Tableau C1 : Nombre de salariés selon la région de domicile, 2015-2024.

Il est évalué que ces propositions n'engendreraient aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties. En effet, les propositions sont faites dans le cadre de la relation entre le gouvernement et les comités paritaires, et sont donc sans incidence sur la structure de coûts des entreprises concernées. En outre, les propositions correspondent à des simplifications réglementaires qui permettraient d'accélérer la réalisation de la volonté des parties contractantes, ce qui pourrait bénéficier indirectement aux salariés et aux employeurs assujettis.

Par ailleurs, ces propositions n'engendreraient aucun coût ni aucune économie pour les comités paritaires, étant donné que les mesures proposées concernent principalement les modalités d'intervention, d'approbation et de supervision exercées par le gouvernement à l'égard des comités paritaires, sans modifier leurs obligations et pratiques opérationnelles.

#### Préciser les règles relatives au non-renouvellement d'un décret

Le projet de loi prévoit des précisions quant aux règles encadrant le non-renouvellement d'un décret. Tout d'abord, après qu'une partie contractante, patronale ou syndicale a transmis un avis de non-renouvellement au ministre du Travail, à l'autre partie contractante et au comité paritaire, il est proposé que l'expiration d'un décret soit automatique un an après la publication d'un avis du ministre du Travail à cet effet dans la *Gazette officielle du Québec*. Ce faisant, le délai d'un an offrirait aux salariés et aux employés assujettis le temps de se réorganiser, notamment par rapport aux régimes d'avantages sociaux prévus par un décret.

En outre, il est proposé de retirer le pouvoir du gouvernement de prolonger un décret, et ce, afin de respecter la volonté des parties contractantes dans le cadre du nouveau processus de non-renouvellement.

Ensuite, il est proposé de modifier tous les décrets afin d'uniformiser la période à laquelle les parties contractantes peuvent s'opposer au renouvellement du décret auquel elles sont assujetties, soit au plus tard six mois avant la date de renouvellement automatique prévue du décret. Ce faisant, la proposition permettrait de clarifier la procédure à suivre pour l'abrogation d'un décret.

Enfin, il est proposé de prévoir la possibilité pour une partie contractante de demander au ministre que son métier, son industrie, son commerce ou sa profession ne soit plus assujetti au décret, ce qui contribuerait à ce que le champ d'application d'un décret évolue conformément à la volonté des parties.

Il est évalué que ces propositions n'engendreraient aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties. En effet, l'introduction de précisions quant aux règles relatives au non-renouvellement d'un décret intervient dans le cadre de la relation entre le gouvernement et les comités paritaires, et est donc sans incidence sur la structure de coûts des entreprises assujetties. Par ailleurs, il est évalué que ces propositions ne généreraient aucun coût ni aucune économie pour les comités paritaires. En effet, les propositions clarifient la procédure à suivre en cas de non-renouvellement du décret et sont sans incidence sur les obligations et opérations courantes des comités paritaires.

### Éliminer l'obligation faite aux comités paritaires de se constituer en mutuelles de formation pour participer aux activités de développement des compétences de la main-d'œuvre

Le projet de loi propose d'éliminer l'obligation faite aux comités paritaires de se constituer en mutuelles de formation pour participer aux activités de développement des compétences de la main-d'œuvre et utiliser les subventions qu'ils reçoivent à cette fin. Actuellement, les comités paritaires financent déjà ces activités par la réception de subventions de certains organismes. En outre, cette proposition permettrait d'éviter les délais associés à la constitution de mutuelles de formation et de rétablir la conformité entre la LDCC et la réalité d'une pratique déjà établie.

Il est évalué que cette proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties ou les comités paritaires. En effet, la proposition vise à rétablir la légitimité d'une pratique déjà établie, d'autant plus que les comités paritaires ont déjà trouvé des moyens alternatifs de financer le développement des compétences de la main-d'œuvre. Ce faisant, il est peu probable que cette proposition engendre une majoration des cotisations des salariés et des employeurs assujettis.

### ***Accroître la légitimité et la transparence des comités paritaires***

#### Accorder au ministre du Travail le pouvoir de modifier un décret ou d'en recommander l'abrogation et de modifier un règlement d'un comité

Le projet de loi propose d'accorder au ministre du Travail le pouvoir de modifier un décret ou de recommander au gouvernement l'abrogation d'un décret s'il estime que les conditions justifiant son existence ne sont plus satisfaites. Cela permettrait d'assurer que les décrets existants continuent de satisfaire aux critères fixés par la LDCC, en plus de permettre que la prise de décision puisse tenir compte de l'évolution du contexte socioéconomique. De plus, il est proposé que le ministre du Travail puisse modifier un règlement d'un comité, et ce, de sa propre initiative. Cela lui permettrait de modifier un règlement dans l'éventualité où il ne serait pas conforme au Règlement général, ou encore d'ajouter une partie contractante au règlement intérieur dans le cas où une partie contractante s'ajouterait au décret.

Il est évalué que cette proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties. En effet, elle intervient dans le cadre de la relation entre le gouvernement et les comités paritaires et n'a aucune incidence sur la structure de coûts des entreprises assujetties. Par ailleurs, la proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les comités paritaires, sachant qu'elle ne fait qu'encadrer les pouvoirs décisionnels du ministre du Travail, d'une part, en matière de maintien ou d'abrogation des décrets et d'autre part, en matière de conformité au Règlement général ou de composition des parties contractantes. Ce faisant, cette proposition n'ajoute aucune obligation réglementaire susceptible de modifier les coûts assumés par les comités paritaires dans le cadre de leurs opérations courantes.

### Accorder au ministre le pouvoir d'examiner la qualité des parties

Le projet de loi propose d'accorder au ministre du Travail la possibilité de juger de la représentativité des parties prenantes lorsque lui sont soumises des demandes de modification des décrets ou des demandes d'adoption de nouveaux décrets.

Il est évalué que cette proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les assujettis et les comités paritaires. En effet, cette proposition est sans incidence sur leurs opérations courantes et vise surtout à doter le ministre du Travail d'un pouvoir d'examiner la représentativité des parties prenantes dans le cadre des processus de modification des décrets ou d'adoption de nouveaux décrets. Indirectement, cette mesure pourrait bénéficier aux assujettis en améliorant leur perception de légitimité quant aux parties censées les représenter.

### Prévoir un pouvoir de directive du ministre du Travail en matière de saine gouvernance des comités paritaires ou d'inspection

Dans le projet de loi, il est proposé d'octroyer un pouvoir de directive au ministre du Travail en matière de saine gouvernance des comités paritaires ou d'inspection. Ce pouvoir permettrait notamment de s'assurer d'une représentation adéquate des assujettis au sein des conseils d'administration des comités paritaires et d'améliorer les pratiques d'inspection.

Cette proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties. En effet, l'introduction de ce pouvoir de directive intervient seulement dans le cadre de la relation entre le gouvernement et les comités paritaires et n'a donc aucune incidence sur leurs structures de coûts. Par ailleurs, la proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les comités paritaires, étant donné qu'elle ne requiert pas de modification aux opérations courantes des comités paritaires et pour laquelle ces derniers devraient consacrer des frais supplémentaires. En outre, cette disposition pourrait bénéficier indirectement aux salariés et aux employeurs assujettis si elle débouchait sur l'amélioration des processus actuels de gouvernance et d'inspection.

### **Autres mesures**

#### Éliminer l'obligation de publier un avis dans les journaux lors d'une demande d'extension juridique ou d'une modification à un décret

Il est proposé de retirer l'obligation pour le ministre du Travail de publier un avis de réception d'une demande de modification de décret dans les journaux. Cette proposition est faite sachant qu'en vertu du Règlement général, les comités paritaires ont déjà l'obligation de diffuser sur leur site Internet toute modification projetée à un décret. En outre, en plus de tenir compte de l'évolution des moyens disponibles pour informer les personnes concernées, cette mesure limiterait le fardeau administratif et les frais inutilement imposés aux comités paritaires. En effet, les frais de publication sont assumés par le demandeur.

Conséquemment, il est évalué que cette proposition permettrait aux comités paritaires d'économiser en frais de publication dans les journaux lorsque des demandes de modification sont faites. Cependant, il a été considéré que ces frais de publication sont marginaux relativement à l'ensemble des coûts que les comités paritaires assument déjà dans le cadre de leurs opérations courantes. Conséquemment, la présente analyse ne propose pas de calcul plus détaillé de ces économies.

#### Éliminer la transmission obligatoire de certains documents au ministre du Travail

Le projet de loi propose d'éliminer l'obligation des comités paritaires de transmettre au ministre du Travail leurs prévisions budgétaires annuelles, leurs états financiers vérifiés et leur rapport annuel. Comme ces documents sont de toute façon déposés sur les sites Internet des comités paritaires, la transmission au ministre du Travail s'avère désormais superflue et cela constituerait un allègement réglementaire pour les comités paritaires.

En outre, cette proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties. En effet, elle intervient dans le cadre de la relation entre le gouvernement et les comités paritaires, et n'a aucune incidence sur la structure de coûts des entreprises assujetties. Par ailleurs, cette proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les comités paritaires, car elle ne correspond pas à une nouvelle obligation réglementaire pour laquelle les comités paritaires devraient déboursier des frais pour se conformer. Indirectement, cette mesure pourrait bénéficier aux employeurs et aux salariés assujettis en libérant du temps que les comités paritaires pourraient consacrer à leurs responsabilités vis-à-vis des assujettis.

#### Prévoir une habilitation réglementaire dans la Loi sur les normes du travail permettant l'établissement de normes du travail sectorielles

Le projet de loi propose l'introduction d'une habilitation réglementaire qui permettrait au gouvernement d'adopter des normes du travail sectorielles dans la LNT, à l'instar de ce qui existe dans l'industrie du vêtement. L'adoption de telles normes permettrait notamment de suppléer si nécessaire, temporairement ou non, aux dispositions d'un décret advenant son non-renouvellement ou son abrogation par le gouvernement. Le projet de loi prévoit également la possibilité de mettre en place, s'il y a lieu, une cotisation supplémentaire pour l'application de ces normes.

L'habilitation réglementaire proposée dans le projet de loi n'a aucune incidence sur l'activité des salariés et des employeurs assujettis, ni sur celle des comités paritaires. Elle dote simplement le gouvernement d'une prérogative supplémentaire advenant le cas d'un non-renouvellement ou d'une abolition d'un décret. Ce faisant, il est évalué que cette proposition n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les parties assujetties ou les comités paritaires.

## 4.2.2. Industrie de la construction

### Faciliter l'organisation du travail

#### Faciliter les travaux des coopératives d'habitation et des OSBL d'habitation

La loi R-20 prévoit que les OHQ visés dans la Loi sur la Société d'habitation du Québec (chapitre S-8) peuvent faire effectuer les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification par leurs salariés permanents. Cependant, les OSBL d'habitation et les coopératives d'habitation ne bénéficient pas de l'exclusion pour les travaux de rénovation et de modification.

La disposition proposée viserait à étendre aux OSBL d'habitation et aux coopératives d'habitation l'exclusion dont bénéficient les OHQ, afin de leur permettre de réaliser certains travaux de rénovation et de modification à l'aide de leurs employés permanents. La demande d'exclusion ciblerait les logements abordables sous la responsabilité de ces personnes morales sans but lucratif.

Cette modification **devrait générer des économies**<sup>8</sup> pour les entreprises, notamment par la réduction du recours à des entrepreneurs externes et par l'accélération de la remise en état des logements abordables. Toutefois, compte tenu du caractère ciblé de la mesure, les économies devraient être marginales et ne sont donc pas quantifiées dans la présente analyse.

#### Faciliter les travaux de la SEPAQ

Actuellement, les salariés permanents de la SEPAQ et ceux qui les remplacent temporairement, qui ne sont pas assujettis à la loi R-20, ne peuvent exécuter que des travaux d'entretien et de réparation. La disposition proposée au projet de loi permettrait à la SEPAQ d'effectuer des travaux de modification et de rénovation à l'aide de ses salariés permanents, en lui accordant une exclusion équivalente à celle applicable aux municipalités, aux établissements des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux et aux OHQ selon l'article 19 de la loi R-20.

La SEPAQ gère 46 établissements comprenant les parcs nationaux, les réserves fauniques ainsi que des établissements touristiques partout au Québec. Au cours de la période 2024-2025, elle déclare 3 369 employés, dont 456 à temps plein, 2 383 travailleurs saisonniers, occasionnels ou contractuels, et 530 étudiants au sein de ses établissements<sup>9</sup>. Parmi ses employés, environ 260 travailleurs à statut régulier, occasionnel ou saisonnier seraient visés par cette disposition. Ces employés occupent notamment des fonctions de charpentier-menuisier, d'ouvrier d'entretien, d'ouvrier certifié d'entretien, de préposé aux

---

8. Le nombre de salariés permanents visés par la modification est limité. Les économies potentielles seraient engendrées sans toutefois pouvoir être quantifiées précisément en raison du manque de données disponibles et du caractère marginal de la population visée, ce qui ne permet pas d'établir une estimation rigoureuse.

9. [Rapport annuel 2024-2025, SEPAQ.](#)

services collectifs, de préposé à l'entretien, d'électromécanicien et de mécanicien en plomberie-chauffage. Leur taux horaire varie de 16,55 \$ à 28,06 \$ de l'heure<sup>10</sup>.

Selon l'évaluation de la SEPAQ, en 2023-2024 et en 2024-2025, les travaux d'infrastructures prévus étaient respectivement de 73,8 millions de dollars et de 72,2 millions. La valeur moyenne annuelle des travaux visés par la demande d'exclusion à la loi R-20 représente environ 3 % de l'ensemble de ces travaux, soit 2,1 millions. Il est également estimé que les projets réalisés en milieu naturel et isolé entraîneraient des augmentations de coûts entre 20 % et 30 %, notamment en raison de la disponibilité limitée des entrepreneurs et de l'éloignement des sites.

Aux fins de l'analyse, on suppose que les surcoûts estimés de 20 % à 30 % ne varient pas dans les régions isolées et que les frais de transport des entrepreneurs, qui représentent jusqu'à 10 % des frais totaux d'un projet, sont similaires dans tous les travaux.

L'exclusion des travaux de modification et de rénovation de bâtiments de la SEPAQ **devrait générer des économies moyennes annuelles entre 0,63 million de dollars et 0,84 million<sup>11</sup>**, soit 30 % à 40 %<sup>12</sup> des coûts équivalents aux enjeux de disponibilité des entrepreneurs et aux coûts élevés des travaux dans des régions isolées. Ces sommes seraient par la suite réinvesties afin d'améliorer et d'entretenir les infrastructures.

### **Clarifier certaines dispositions concernant les RSS**

#### Revoir les conditions de déploiement des RSS à temps plein et des CoSS

Les seuils de désignation d'un représentant en santé et en sécurité (RSS) à temps plein et d'un coordonnateur en santé et en sécurité (CoSS), soit pour les chantiers comptant au moins 100 travailleurs à un moment donné ou les projets évalués à plus de 12 millions de dollars, sont établis par la LSST (chapitre S-2.1). Le RSS participe à veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs sur le chantier de construction, tandis que le CoSS est responsable de la mise en place des mesures de prévention et de la gestion de la sécurité du chantier.

Le projet de loi viserait à modifier le seuil d'obligation pour la présence d'un RSS à temps plein et d'un CoSS sur les chantiers de construction. La disposition retirerait la notion de valeur totale des travaux qui excède 12 millions de dollars et ne conserverait que le critère du nombre de salariés simultanés, soit 100. Toutefois, les chantiers qui ne sont plus visés par ces deux mécanismes continuent d'être couverts par la présence d'un RSS à temps partiel dont le temps minimal de travail prévu par jour dépend de la taille du chantier.

---

10. Selon les données provenant de la SEPAQ, novembre 2024.

11. Il s'agit d'une réduction de 30 % à 40 % de la valeur moyenne annuelle des travaux visés par la demande d'exclusion, soit 2,1 M\$.

12. Le pourcentage reflète la combinaison des surcoûts estimés entre 20 % et 30 % et des frais de transport des entrepreneurs, évalués à 10 %, ce qui mène à un total variant de 30 % à 40 %.

Selon les données colligées par la CNESST<sup>13</sup>, il est estimé qu'en 2024, il y avait 598 chantiers dont la valeur des travaux excédait 12 millions. Parmi ces chantiers, 108 ont déclaré employer 100 travailleurs et plus. Durant la même période, ces chantiers ont présenté un coût moyen évalué à 127,3 millions. Selon une analyse réalisée par l'Association de la construction du Québec (ACQ)<sup>14</sup>, 10,9 % des RSS ont été désignés à temps plein sur le chantier. Il est également estimé que le taux horaire moyen d'un RSS, dans le sous-secteur institutionnel, commercial et industriel, est de 75,69 \$ sans amortissement de certains équipements utilisés et de 99,18 \$ avec amortissement.

Présentement, selon l'article 209 de la LSST, au moins un RSS doit être désigné dès le début des travaux sur un chantier de construction employant au moins 10 travailleurs à un moment des travaux. Lorsqu'au moins 100 travailleurs sont présents simultanément sur un chantier de construction ou que le coût total des travaux excède 12 millions de dollars, selon l'article 212.1, l'ensemble des associations représentatives doivent désigner un ou plusieurs RSS à temps plein. De même, lorsqu'un chantier prévoit la présence d'au moins 100 travailleurs à un moment des travaux ou que le coût total des travaux excède 12 millions, l'article 215.1 prévoit que le maître d'œuvre doit désigner un ou plusieurs CoSS dès le début des travaux.

Afin d'éviter que les RSS et les CoSS soient présents sur les chantiers à des moments où peu de travailleurs y sont mobilisés, notamment au début ou lors des activités de fin de projet, la solution proposée préciserait que la présence des RSS à temps plein et des CoSS serait requise uniquement à partir du moment où 10 travailleurs de la construction seraient présents sur le chantier.

La modification prévoirait également que les RSS et les CoSS cessent d'être requis sur le chantier dès que moins de 10 travailleurs y seraient présents. En raison de la variabilité des chantiers et de l'absence de données permettant d'identifier les moments où ce seuil serait atteint ou non, il n'est pas possible d'estimer les bénéfices associés à cette mesure. Les économies liées à ce changement sont donc imprévisibles.

En ce qui concerne le retrait de la valeur des travaux, des hypothèses ont été établies pour combler l'absence de données relatives au nombre précis de RSS et de CoSS par chantier, au nombre d'heures consacrées aux activités de la santé et de la sécurité du travail, au salaire horaire moyen de ces travailleurs ainsi qu'aux dépenses spécifiques liées à ces salariés. Les hypothèses sont présentées à la section 4.5 de la présente analyse.

Cette mesure **générerait des économies entre 90,4 et 108,5 millions de dollars par année** puisque le nombre de chantiers visés par l'obligation de présence d'un RSS et d'un CoSS diminuerait.

---

13. Ces données sont élaborées à partir des informations fournies par les maîtres d'œuvre ou d'autres acteurs lors de la transmission des avis d'ouverture de chantier à la CNESST. Ces informations ne font pas l'objet d'une vérification de la qualité de la saisie ni d'une validation de la véracité des informations déclarées. Les renseignements contenus sont à titre indicatif uniquement et les estimations qui en découlent comportent donc une marge d'incertitude et doivent être interprétées avec prudence.

14. ACQ, Analyse de la fonction de RSS, septembre 2025.

### Assimiler le RSS à un salarié de la construction

Il est proposé de modifier la loi R-20 et la LSST afin d'assimiler un RSS affecté à temps plein à un salarié de l'industrie de la construction. Cette assimilation permettrait à ce RSS d'être assujéti à l'ensemble des dispositions de la loi R-20 et des conventions collectives applicables.

Le statut à temps plein du RSS dépend du nombre de travailleurs présents sur un chantier de construction à un moment des travaux. Un salarié est désigné RSS à temps partiel lorsque le chantier compte entre 10 et 99 travailleurs, et à temps plein lorsqu'au moins 100 travailleurs<sup>15</sup> y sont présents simultanément. La notion de temps plein renvoie à l'horaire de travail régulier des activités du chantier et non au nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans les conventions collectives. D'après la solution proposée, tout RSS travaillant à temps plein et détenant un certificat de compétence-compagnon ou un certificat de compétence-occupation serait réputé exécuter des travaux de construction visés par la loi R-20.

Cette disposition **n'entraînerait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'il s'agit d'une modification permettant de préciser dans la loi une pratique déjà en vigueur.

### Moderniser et améliorer le fonctionnement de la CCQ

#### Permettre la mise en place de projets pilotes dans la construction

Dans la loi R-20 et ses règlements, il n'y a actuellement pas de dispositions permettant d'envisager des projets pilotes dans l'industrie de la construction. La solution proposée habiliterait le gouvernement à autoriser, par règlement, la mise en œuvre de projets pilotes dans le cadre de la loi R-20. La CCQ obtiendrait, en cette matière, un pouvoir d'initiative. Tout projet serait défini pour une période déterminée et accompagné d'une description complète du projet.

L'introduction de cette mesure permettrait de développer des projets ne répondant pas aux exigences normatives, mais pouvant avoir un impact potentiel sur les chantiers de construction.

Cette disposition **n'engendrerait aucun coût** pour les entreprises puisqu'elle se limite à habiliter le gouvernement à autoriser la mise en place de projets pilotes dans le cadre de la loi R-20 et à conférer à la CCQ un pouvoir d'initiative à cet égard. D'éventuels projets pilotes pourraient, le cas échéant, entraîner des coûts ou des économies pour les entreprises selon leur nature et leurs modalités de mise en œuvre. Toutefois, ces impacts ne peuvent être évalués à ce stade, puisqu'aucun projet pilote précis n'est défini dans le projet de loi. Les effets financiers éventuels seraient analysés lors de l'élaboration et de l'autorisation de tels projets.

---

15. [Représentant en santé et en sécurité pour les chantiers de construction, CNESST.](#)

### Modifier le mode de transmission des réclamations

Actuellement, la loi R-20 prévoit que la CCQ transmette ses réclamations aux employeurs, par lettre envoyée par poste recommandée.

Il est proposé d'autoriser la transmission des réclamations par d'autres moyens que le courrier recommandé, qui constitue actuellement une exclusivité d'un seul fournisseur. Cela préviendrait toute situation susceptible d'entraîner la perte des droits pour les employeurs et les salariés, notamment en cas de grève ou de lock-out chez ce fournisseur.

Cette mesure **n'occasionnerait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'il s'agit de coûts assumés par la CCQ.

### Permettre la réouverture partielle des chantiers

La loi R-20 prévoit actuellement que la CCQ puisse autoriser la reprise des travaux de construction qui ont été suspendus lorsque la personne qui entend les exécuter ou les faire exécuter démontre qu'elle est légalement qualifiée ou autorisée en vertu des présentes lois applicables. La disposition proposée au projet de loi prévoirait qu'en présence d'une ordonnance de suspension complète d'un chantier, la CCQ pourrait également autoriser la réouverture partielle des travaux pour lesquels les employeurs démontrent leur conformité, ce qui leur permettrait ainsi de continuer une partie des travaux concernés.

**Cette modification n'entraînerait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises puisqu'elle leur permettrait de maintenir l'avancement des travaux qui sont conformes tout en évitant les délais liés à la suspension complète.

### Protection de la travailleuse enceinte ou qui allaite

En raison des caractéristiques structurelles de l'industrie de la construction, il peut s'avérer difficile d'offrir des tâches sécuritaires à une travailleuse enceinte ou qui allaite. Bien que la réaffectation puisse, en principe, engendrer davantage de bénéfices qu'un retrait préventif, notamment en favorisant le maintien en emploi et la réduction de certains coûts, son application reste limitée dans ce secteur.

Il est donc proposé d'introduire une habilitation réglementaire permettant à la CCQ d'encadrer un régime complémentaire de retrait préventif applicable aux travailleuses enceintes ou qui allaitent, pour les périodes au cours desquelles elles ne peuvent bénéficier des droits prévus aux articles 40 et 41 de la LSST, notamment lorsque leur contrat de travail prend fin alors qu'elles sont toujours enceintes ou allaitent. Cette mesure permettrait à la CCQ de définir par règlement les conditions d'admissibilité, les droits des travailleuses, les responsabilités des parties concernées et les modalités d'exercice de ce régime.

En 2024, les femmes représentaient environ 4 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction et 16,8 % des entreprises du secteur déclaraient employer<sup>16</sup> au moins une femme. Dans ce contexte, la mesure proposée viserait un nombre limité de travailleuses.

---

16. [Tableaux C37 et C47, Statistiques annuelles sur l'industrie de la construction 2024, CCQ.](#)

Bien que cette disposition soit susceptible d'engendrer certains coûts pour les entreprises, ceux-ci sont jugés négligeables<sup>17</sup>, compte tenu de la faible proportion de travailleuses concernées.

La solution proposée offrirait néanmoins des avantages tant pour les employeurs que pour les employées. Elle assurerait une sécurité financière et une protection continue pour les travailleuses, favoriserait leur rétention dans un secteur où elles demeurent sous-représentées, et réduirait le risque de litiges, notamment devant le Tribunal administratif du travail. Cette disposition permettrait également aux employeurs d'alléger certaines démarches administratives liées à la réaffectation et de maintenir le lien d'emploi avec une main-d'œuvre qualifiée et compétente.

#### Permettre la délivrance d'autorisations de travail temporaires

Le projet de loi introduirait dans la loi R-20 une disposition visant à régulariser la délivrance des autorisations de travail temporaire, lesquelles constituent l'une des procédures administratives déjà utilisées par la CCQ. Actuellement, la CCQ émet différents types de droits de travail temporaire afin de répondre rapidement aux besoins du marché de la construction, en particulier pour éviter des retards liés aux délais de traitement des certificats de compétence ou à l'ouverture de bassins de main-d'œuvre dans les bureaux régionaux.

L'habilitation réglementaire proposée régulariserait également les heures déclarées pendant la période de validité d'un droit de travail temporaire, ce qui permettrait à certains salariés d'éviter la perte de leur certification au cours d'un changement de statut.

Cette proposition **n'occasionnerait pas de coûts supplémentaires** pour les entreprises, puisqu'elle vise à formaliser dans la loi des procédures administratives déjà en vigueur au sein de la CCQ, sans modifier les obligations applicables aux employeurs.

#### **4.2.3. Sommaire des coûts et des économies**

Le **TABLEAU 5** présente les coûts directs liés aux dispositions du projet de loi, lesquels sont estimés être nuls.

---

17. L'absence de données relatives au congé de maternité, à la réaffectation et au retrait préventif, rend complexe la formulation des hypothèses solides pour estimer les économies et les coûts potentiels.

## TABLEAU 5

### Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
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
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</b>

Le **TABLEAU 6** présente le sommaire des coûts pour les entreprises. Le projet de loi n'entraînerait aucun coût direct pour les entreprises, ni manque à gagner, ni coût lié aux formalités administratives.

## TABLEAU 6

### Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	0
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</b>

### 4.3. Économies pour les entreprises

Les économies associées au projet de loi varient selon les volets concernés.

En ce qui concerne le volet relatif aux décrets de convention collective, l'élimination de l'obligation pour le ministre du Travail de publier dans les journaux un avis de réception d'une demande de modification de décret permettrait aux comités paritaires de réaliser des économies en frais de publication. Celles-ci sont cependant jugées négligeables par rapport

à l'ensemble des coûts que les comités paritaires assument déjà dans le cadre de leurs opérations courantes et n'ont donc pas fait l'objet d'une estimation chiffrée.

Pour ce qui est du volet lié à la construction, il engendrerait des économies annuelles estimées entre 91,0 et 109,4 millions de dollars. Ces économies découlent principalement de deux dispositions. La disposition visant à faciliter la réalisation de travaux pour la SEPAQ permettrait de générer des économies évaluées entre 0,63 et 0,84 million par année. Par ailleurs, la révision des conditions de déploiement des RSS et des CoSS engendrerait des économies annuelles estimées entre 90,4 et 108,5 millions. Le

**TABLEAU 7** présente un sommaire des économies estimées associées au projet de loi.

#### **TABLEAU 7**

### **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	Entre 91,0 et 109,4
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>Entre 91,0 et 109,4</b>

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

En ce qui concerne les propositions d'allègements réglementaires et administratifs relatives aux décrets de convention collective, le projet de loi n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties. En effet, ces propositions interviennent essentiellement dans le cadre de la relation entre le gouvernement et les comités paritaires et sont sans incidence sur l'activité des entreprises assujetties. Pour ce qui est des comités paritaires, l'élimination de l'obligation pour le ministre du Travail de publier dans les journaux les avis de réception des demandes de modification de décret générerait des économies

négligeables en coûts de publication. Par ailleurs, aucune des propositions figurant au projet de loi n'engendrerait de coûts supplémentaires pour les comités paritaires.

En revanche, le volet lié à la construction engendrerait des économies annuelles estimées entre 91,0 et 109,4 millions de dollars, sans générer de coûts additionnels. Ces économies découlent principalement de la facilitation des travaux de la SEPAQ ainsi que de la révision des conditions de déploiement des RSS à temps plein et des CoSS.

Le **TABLEAU 8**

**TABLEAU 8** présente une synthèse des coûts et des économies associés au projet de loi.

#### **TABLEAU 8**

##### **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</b>
Total des coûts pour les entreprises	0	0
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	0
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du projet	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	Entre 91,0 et 109,4
<b>COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES</b>	<b>0</b>	<b>Entre - 91,0 et - 109,4</b>

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

Les hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies sont présentées pour chacune des propositions de modifications législatives. Elles s'appuient sur des données provenant de la SEPAQ, de la CNESST, de l'ACQ, de la CCQ et de Statistique Canada.

Pour la mesure visant le retrait de la valeur des travaux des conditions de déploiement des RSS dans l'industrie de la construction, les hypothèses retenues pour l'estimation des économies sont détaillées ci-dessous.

#### **Hypothèses sur les économies annuelles pour les RSS temps plein et les CoSS**

En septembre 2025, l'ACQ estimait que les coûts salariaux horaires des RSS affectés à temps plein s'élevaient à 69,4 millions de dollars annuellement, ou à 92,5 millions lorsque l'amortissement des équipements employés était inclus. Les coûts totaux annuels associés à l'ensemble des RSS, tant à temps plein qu'à temps partiel, et aux autres dépenses connexes se situaient à 237,7 millions sans amortissement et à 313,1 millions avec

amortissement. Le retrait du seuil de 12 millions qui entraînerait une réduction du nombre de chantiers assujettis, diminuerait également les coûts liés à la présence d'un RSS.

Compte tenu de l'absence de données plus détaillées par catégories de dépenses, l'estimation des économies repose sur les taux horaires salariaux des RSS à temps plein. Si l'on suppose que les coûts annuels demeurent stables à travers le temps, une réduction du nombre de chantiers de 598 à 108, équivalant à une baisse de 82 %, permet d'estimer des économies entre 56,9 et 75,8 millions de dollars lorsque l'amortissement est pris en compte.

L'absence de données précises sur le salaire horaire moyen des CoSS dans l'industrie de la construction a conduit à retenir une hypothèse fondée sur le groupe de la classification nationale des professions (CNP) 22, qui englobe leur occupation<sup>18</sup>. Le salaire horaire moyen utilisé aux fins de l'estimation est de 35,67 \$ de l'heure<sup>19</sup>. Il est en outre présumé que tous les CoSS effectuent 40 heures de travail par semaine et qu'un seul CoSS est assigné par chantier, sans égard à sa taille<sup>20</sup>. Sur cette base, la diminution du nombre de chantiers assujettis se traduirait par des économies annuelles estimées à 36,4 millions pour les employeurs.

### **Hypothèses sur l'ajout des RSS à temps partiel aux chantiers dont la valeur excède 12 M\$**

Lorsque le critère de valeur des travaux de 12 millions de dollars est retiré, certains chantiers auparavant non assujettis à la présence d'un RSS seraient désormais couverts par un RSS à temps partiel. Il est estimé que des RSS à temps partiel seraient désignés sur 490 chantiers, ce qui correspond à la différence entre le nombre de chantiers assujettis avant et après la modification réglementaire.

Étant donné que la présence d'un RSS à temps partiel est requise sur tous les chantiers employant simultanément au moins 10 travailleurs, mais moins de 100, l'analyse retient l'hypothèse d'un RSS à temps partiel par chantier aux fins du calcul des coûts. Le temps minimal de présence exigé par jour de travail varie toutefois en fonction de la taille du chantier<sup>21</sup>.

---

18. La CNP 22 indique le groupe du personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées dans lequel se trouve le coordonnateur ou la coordonnatrice en santé et en sécurité du travail (CNP 22232). La source est Statistique Canada.

19. Statistique Canada, tableau 14-10-0417-01. L'année 2024 est utilisée à titre d'année de référence, conformément aux données regroupées par la CNESST pour cette même période.

20. Le nombre de CoSS est déterminé comme suit : 1 CoSS pour un chantier de 100 à 199 travailleurs; 2 CoSS pour 200 à 599 travailleurs; 3 CoSS pour 600 à 899 travailleurs; 4 CoSS pour 900 à 1 199 travailleurs; 5 CoSS pour 1 200 travailleurs.

21. Le nombre d'heures travaillées d'un RSS varie selon la taille du chantier : 1 heure par jour lorsque de 10 à 24 travailleurs sont présents; 3 heures par jour pour 25 à 49 travailleurs; 4 heures par jour pour 50 à 74 travailleurs et 6 heures par jour pour 75 à 99 travailleurs.

Si l'on pose l'hypothèse que la répartition<sup>22</sup> des RSS à temps partiel selon la taille des chantiers resterait inchangée dans le temps, et si l'on utilise le taux horaire moyen d'un RSS dans le sous-secteur institutionnel, commercial et industriel, soit 75,69 \$ sans l'amortissement de certains équipements utilisés et 99,18 \$ avec amortissement, les coûts annuels associés à l'ajout de RSS à temps partiel sur les chantiers seraient estimés entre 2,8 et 3,7 millions, y compris l'amortissement.

Les économies nettes annuelles associées à cette disposition résultent de l'addition des économies découlant de la diminution du nombre de RSS à temps plein et des économies liées à la réduction du déploiement des CoSS, auxquelles sont soustraits les coûts additionnels associés à l'ajout de RSS à temps partiel sur les chantiers nouvellement visés, pour un total net estimé entre 90,4 et 108,5 millions de dollars.

### **Autres mesures**

En ce qui concerne les dispositions liées à l'allègement des contraintes de la CCQ ainsi que plusieurs mesures portant sur le statut d'un RSS et sur les chantiers requérant un RSS à temps plein et un CoSS, il est difficile de chiffrer précisément leurs impacts. Les caractéristiques uniques à l'industrie de la construction, de même que le manque de données détaillées sur les salariés visés ainsi que sur les activités exercées par l'ensemble des RSS et des CoSS, limitent la capacité d'estimer avec précision les coûts ou les économies associés à ces mesures.

Pour les autres dispositions liées au thème de la facilitation de l'organisation du travail, l'analyse repose sur l'hypothèse que les surcoûts observés demeurent stables dans toutes les régions éloignées et selon les types de projets de construction. Dans ce contexte, les demandes d'exclusion prévues au projet de loi se traduiraient par des économies pour les entreprises visées par ces modifications législatives.

Pour ce qui est des propositions d'allègements réglementaires et administratifs relatives aux décrets de convention collective, il s'avère que le projet de loi n'engendrerait aucun coût ni aucune économie pour les entreprises assujetties. L'obtention de ce résultat suppose que les propositions figurant au projet de loi sont sans incidence sur les activités courantes des entreprises assujetties.

En ce qui concerne les comités paritaires, il a été supposé que les frais de publication dans les journaux des avis de réception des demandes de modification soient négligeables au regard de l'ensemble des dépenses qu'ils assument.

---

22. Les données proviennent de la CNESST : 9 327 chantiers employant 10 à 19 travailleurs; 694 chantiers de 20 à 29 travailleurs; 158 chantiers de 30 à 39 travailleurs; 128 chantiers de 40 à 49 travailleurs; 82 chantiers de 50 à 59 travailleurs; 34 chantiers de 60 à 69 travailleurs; 33 chantiers de 70 à 79 travailleurs; 16 chantiers de 80 à 89 travailleurs et 12 chantiers de 90 à 99 travailleurs. Ces renseignements sont fournis à titre indicatif seulement, car ils reposent sur des données déclarées par les parties et ne font pas l'objet d'une validation systématique.

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

La CCQ et la CNESST ont été consultées à l'occasion de l'élaboration de certaines mesures. Elles ont pu, à ce moment, faire connaître leurs préoccupations et leurs pistes de solution. Elles se sont montrées favorables au projet proposé.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la SEPAQ et la SHQ ont également été consultés sur des aspects spécifiques du projet de loi qui concernent leurs mandats respectifs. Ils se sont montrés favorables au projet proposé.

Enfin, dans le respect des privilèges des parlementaires de prendre connaissance du contenu d'un éventuel projet de loi, les travaux à l'Assemblée nationale donneront 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 l'analyse d'impact réglementaire.

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

Le projet de loi vise principalement à moderniser les cadres législatifs du travail, à bonifier l'efficacité administrative et à offrir une meilleure adéquation avec les réalités sectorielles actuelles, tant pour le régime des décrets de convention collective que pour l'industrie de la construction.

En ce qui concerne les propositions d'allègements réglementaires et administratifs relatives aux décrets de convention collective, celles-ci pourraient bénéficier directement aux comités paritaires en rendant leur relation avec leur gouvernement plus fluide et mieux adaptée aux réalités contemporaines. Par exemple, l'obligation de publier les avis de réception des demandes de modification de décret dans les journaux ou de transmettre certains documents au ministre du Travail perd de sa pertinence dans un contexte où les comités paritaires disposent de leurs propres sites Internet et y diffusent déjà ces documents et renseignements.

Ces allègements contribueraient également à simplifier le fonctionnement administratif des comités paritaires et à recentrer leurs ressources sur leurs missions principales, notamment l'application des décrets, l'inspection et le développement des compétences de la main-d'œuvre assujettie. À cet égard, la modernisation du cadre réglementaire favoriserait ainsi une meilleure efficacité opérationnelle, sans remettre en cause les mécanismes de reddition de comptes existants.

Par ailleurs, les salariés et les employeurs assujettis pourraient bénéficier indirectement des modifications proposées, notamment de la réduction des délais d'approbation des demandes formulées par les comités paritaires. Une plus grande rapidité dans le traitement des demandes de modifications des décrets permettrait que les décisions prises de manière consensuelles par les parties patronales et syndicales se traduisent plus rapidement dans les conditions applicables sur le terrain.

De plus, les mesures visant à renforcer la représentativité des parties et la gouvernance des comités paritaires contribueraient à accroître la légitimité du régime des décrets auprès des assujettis, ce qui favoriserait une application plus harmonieuse des décrets et ultimement, une plus grande stabilité des relations de travail dans les secteurs visés.

Les dispositions liées au secteur de la construction engendreraient quant à elles des avantages sur les plans économique et opérationnel. Les mesures visant à faciliter l'organisation du travail, notamment en permettant aux OSBL d'habitation, aux coopératives d'habitation et à la SEPAQ d'effectuer certains travaux à l'aide de leurs salariés permanents, contribueraient à accélérer la réalisation de travaux d'entretien et de rénovation, à réduire les délais de remise en état de logements abordables et à optimiser l'utilisation des ressources, particulièrement dans les régions éloignées.

Les dispositions visant à clarifier le statut des RSS et à revoir les conditions de leur déploiement, de même que celles des CoSS, permettraient de corriger certaines incohérences du cadre législatif actuel, tout en contribuant à réduire les coûts. De plus, les mesures destinées à moderniser le fonctionnement de la CCQ, notamment par l'introduction de projets pilotes, la diversification des modes de transmission des réclamations et la clarification des règles entourant la suspension et la reprise des travaux, offriraient également davantage de souplesse et de prévisibilité aux employeurs et aux travailleurs. Enfin, l'habilitation permettant la mise en œuvre d'un régime complémentaire de protection pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent répondrait à une lacune du régime actuel, tout en tenant compte des particularités de l'industrie de la construction. Cette mesure pourrait également contribuer à améliorer la rétention de la main-d'œuvre féminine et à renforcer l'équité au sein de l'industrie.

Certaines dispositions, notamment celles liées à la révision des conditions de déploiement des RSS et des CoSS, pourraient toutefois entraîner une diminution de leur présence sur certains chantiers. Bien que cette rationalisation des effectifs soit susceptible de réduire les coûts de main-d'œuvre, un suivi demeurerait essentiel afin de s'assurer que ces dispositions ne se traduisent pas par une diminution du niveau de prévention ou par une augmentation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans l'ensemble, le projet de loi a été élaboré en considérant la capacité financière des entreprises québécoises. En effet, les mesures proposées n'engendreraient aucun coût direct pour les entreprises, tandis que certaines dispositions, principalement dans le volet lié à la construction, permettraient de générer des économies significatives. Le projet de loi comporterait ainsi peu d'inconvénients puisqu'il a été élaboré dans une optique d'amélioration du fonctionnement, de l'efficacité et de la cohérence des cadres législatifs applicables, sans impact défavorable sur la compétitivité des entreprises ni sur l'emploi.

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

Dans l'ensemble, l'entrée en vigueur des dispositions prévues au projet de loi ne devrait pas entraîner de pertes ou de gains d'emplois significatifs au Québec. Les mesures proposées

visent principalement la modernisation des cadres législatifs, la clarification de certaines règles d'application et l'amélioration de l'organisation du travail, et ce, sans modifier substantiellement le niveau d'activité économique dans les secteurs visés. Certains effets indirects ou de réallocation de la main-d'œuvre pourraient toutefois être observés, en particulier dans l'industrie de la construction, sans engendrer d'incidence négative sur l'emploi global.

Les modifications apportées à la LDCC n'entraîneraient aucun impact sur l'emploi. Les mesures proposées, notamment celles visant à accélérer les processus de modification, de renouvellement ou de terminaison des décrets, à alléger certaines obligations administratives et à renforcer la gouvernance des comités paritaires, concerneraient essentiellement les mécanismes décisionnels et réglementaires. Ces dispositions n'affecteraient ni le volume des activités économiques ni les besoins de main-d'œuvre des entreprises assujetties. Elles n'impliqueraient aucun changement dans l'organisation du travail au sein des entreprises ou dans les conditions d'emploi applicables aux salariés.

Les dispositions du volet lié à la construction pourraient, pour leur part, entraîner des effets indirects et ciblés sur l'organisation de l'emploi, sans toutefois provoquer de variation significative du nombre total d'emplois dans l'industrie. Les mesures permettant à certains organismes, notamment les OSBL d'habitation, les coopératives d'habitation et la SEPAQ, de réaliser certains travaux à l'aide de leurs salariés permanents pourraient entraîner une réallocation marginale de certaines heures de travail.

Par ailleurs, la révision des conditions de déploiement des RSS et des CoSS pourrait conduire à une diminution de leur présence sur certains chantiers, notamment ceux dont l'envergure ne justifie pas un déploiement continu. Cette rationalisation pourrait se traduire par une réaffectation de travailleurs vers d'autres fonctions ou chantiers, sans incidence négative sur l'emploi global.

En outre, l'habilitation permettant la mise en œuvre d'un régime complémentaire de retrait préventif pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent dans l'industrie de la construction n'engendrerait pas d'impact négatif sur l'emploi. Cette mesure vise plutôt à assurer une protection continue lors des périodes où ces travailleuses ne sont pas admissibles au PMSD, en tenant compte des particularités de l'industrie, notamment de la discontinuité des contrats. Elle pourrait entre autres contribuer à maintenir le lien d'emploi, à favoriser la rétention de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie et à réduire les interruptions de parcours professionnel.

Enfin, les mesures visant à moderniser le fonctionnement de la CCQ, notamment l'introduction de possibles projets pilotes, la diversification des modes de transmission des réclamations et la clarification des règles entourant la suspension et la reprise des travaux, pourraient contribuer à limiter certaines interruptions d'activités et à favoriser la continuité des heures travaillées sur les chantiers.

## 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)

Le projet de loi ne comporte pas de disposition particulière modulée pour tenir compte de la taille des entreprises. Les dispositions sont les mêmes pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille.

### 7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Ce projet de loi est sans impact sur la compétitivité des entreprises. Les dispositions proposées viseraient principalement à moderniser et à clarifier les cadres législatifs existants, sans imposer de nouvelles obligations susceptibles d'accroître les coûts d'exploitation ou de désavantager certaines entreprises par rapport à leurs concurrents.

En ce qui concerne le volet relatif aux décrets de convention collective, les mesures proposées s'appliqueraient de manière uniforme aux secteurs assujettis à la LDCC et viseraient essentiellement à simplifier les processus, à améliorer la gouvernance et à faciliter la mise en application des ententes conclues entre les parties patronales et syndicales. Ces dispositions n'affecteraient donc pas la structure de coûts des entreprises ni les conditions de concurrence entre les entreprises d'un même secteur.

Pour le volet lié à la construction, les dispositions viseraient à réduire certaines rigidités et incohérences du cadre législatif actuel, à limiter les coûts dans certains contextes et à favoriser une organisation du travail mieux adaptée aux réalités des chantiers. Les

dispositions, s'appliquant à l'ensemble des entreprises assujetties à la loi R-20, seraient susceptibles de soutenir la compétitivité du secteur, notamment en réduisant les coûts de réalisation de certains travaux, en assurant une meilleure continuité des activités et en améliorant l'efficacité de la main-d'œuvre.

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

Le présent projet de loi n'a pas de répercussions 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 manière 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 s'inscrivent dans une volonté de moderniser et d'adapter les lois du travail aux réalités actuelles du marché du travail, en ce qui concerne tant le régime des décrets de convention collective que l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20. Le projet de loi viserait à améliorer le fonctionnement, la cohérence et l'efficacité de ces régimes, tout en maintenant les objectifs fondamentaux de protection des travailleurs, de saine gouvernance et de stabilité des relations de travail.

Dans l'ensemble, les dispositions prévues au projet de loi seraient à coût nul pour les entreprises. En ce qui concerne le volet relatif aux décrets de convention collective, les mesures proposées interviendraient principalement dans la relation entre le gouvernement et les comités paritaires ou viseraient à clarifier et à simplifier des processus existants. Elles n'entraîneraient aucune incidence sur la structure de coûts des entreprises assujetties ni sur celle des comités paritaires, tout en contribuant à une plus grande efficacité administrative et à une meilleure réactivité du cadre réglementaire.

Pour le volet lié à la construction, les dispositions ne créeraient pas de nouvelles obligations financières aux entreprises. Elles viseraient plutôt à adapter l'organisation du travail et à corriger certaines rigidités du cadre législatif actuel. Globalement, ces dispositions permettraient de générer des économies annuelles totales évaluées entre 91,0 et 109,4 millions de dollars. D'une part, ces économies découleraient de l'extension de l'exclusion prévue à la loi R-20 afin de permettre à la SEPAQ de réaliser certains travaux de modification et de rénovation à l'aide de ses salariés permanents, laquelle engendrerait des économies annuelles estimées entre 0,63 et 0,84 million, principalement en raison de la réduction du recours à des entrepreneurs externes et des surcoûts liés aux travaux en régions isolées. D'autre part, la révision des conditions de déploiement des RSS et des CoSS permettrait de réduire le nombre de chantiers assujettis à ces obligations et générerait des économies annuelles estimées entre 90,4 et 108,5 millions.

Enfin, les dispositions du projet de loi ont été élaborées en accordant une attention constante à l'amélioration du fonctionnement, de l'efficacité et de la cohérence des cadres législatifs applicables. De plus, les dispositions proposées n'engendreraient pas d'impact défavorable sur la compétitivité des entreprises ni sur l'emploi. Les impacts projetés seraient essentiellement neutres ou se traduiraient par des ajustements organisationnels et des réallocations marginales de la main-d'œuvre.

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

Des mesures d'accompagnement sont prévues pour soutenir les entreprises dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions du projet de loi. La CNESST, de même que la CCQ offrent déjà, et continueront d'offrir, divers outils d'information et de vulgarisation, notamment sous forme de capsules informatives, de guides et de contenus diffusés sur leur sites Internet respectifs, afin d'expliquer le contenu des lois touchées.

## **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

1	<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"/>
2	<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"/>
3	<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"/>
4	<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"/>
5	<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"/>
6	<b>Évaluation des impacts</b>		
6.1	<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"/>
6.2	<b>Coûts pour les entreprises</b>		
6.2.1	<b>Coûts directs liés à la conformité aux règles</b>	Oui	Non
	Est-ce que les coûts <sup>23</sup> directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.2	<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?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.3	<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"/>
6.2.4	<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"/>

23. S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

<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"/>
<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 que « 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"/></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 checked="" type="checkbox"/></p>		
<b>6.8</b>	<b>Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée</b>	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques 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"/>

