

DE : Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Le 24 mars 2026

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

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

Loi sur les décrets de convention collective (LDCC)

Depuis 1934, l'application de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), (ci-après « LDCC ») est sous la responsabilité du ministre du Travail. Il s'agit de l'une des premières législations générales en matière de travail, puisqu'elle précède le Code du travail (chapitre C-27) et la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), (ci-après « LNT »).

La LDCC vise deux principaux objectifs, soit assurer des conditions de travail convenables aux salariés œuvrant dans les secteurs visés et éviter que la concurrence entre les entreprises visées par un décret de convention collective (ci-après « décret ») se fasse au détriment des conditions de travail des salariés et repose plutôt sur d'autres facteurs.

Concrètement, la LDCC accorde au gouvernement le pouvoir d'étendre par décret, à la demande d'une ou des parties à une convention collective, les conditions de travail prévues à une convention collective à l'ensemble des employeurs et des salariés, syndiqués ou non, d'un secteur d'activité donné, sur un territoire défini et d'en confier l'application à un comité paritaire. Ce dernier est constitué d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux du secteur d'activité couvert par le décret. Une volonté paritaire concernant la mise en place ou le maintien d'un décret constitue donc l'une des conditions de succès du bon fonctionnement d'un comité paritaire.

Un comité paritaire doit s'acquitter de deux fonctions principales : surveiller et assurer l'observation du décret, de même qu'informer les salariés et les employeurs assujettis des conditions de travail qui y sont prévues.

Les comités paritaires se sont dotés de mécanismes pour assurer la surveillance des décrets (inspecteurs, système d'enregistrement, rapport mensuel, prélèvement d'une cotisation auprès des employeurs et des salariés assujettis au décret pour assurer leur fonctionnement) et ainsi exercer, le cas échéant, les recours pertinents.

Les décrets sont d'ordre public et établissent les conditions de travail minimales à respecter par les employeurs assujettis, au même titre que les normes du travail. Actuellement, 14 décrets et 14 comités paritaires régissent les conditions de travail de différents secteurs d'activité, dont les principaux sont ceux des services automobiles, du camionnage, de l'enlèvement de déchets, de la sécurité, de la signalisation routière et de l'entretien d'édifices

publics. En effet, ces secteurs d'activité représentent 97,1 % des 8 341 employeurs assujettis et 98,3 % des 88 911 salariés assujettis.

Les dernières modifications substantielles à la LDCC remontent à 1996. Les objectifs derrière celles-ci étaient d'une part, d'harmoniser la LDCC avec les autres lois du travail et, d'autre part, d'éliminer divers irritants liés au régime. Plus récemment, en 2022, le gouvernement a adopté le Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire (chapitre D-2, r. 17) (ci-après « Règlement général »), lequel visait entre autres à encadrer et uniformiser le contenu des différents règlements que peuvent ou doivent prendre les comités paritaires en vertu de la LDCC.

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)

L'industrie de la construction joue un rôle névralgique dans l'économie québécoise, représentant 6,83 % du produit intérieur brut du Québec en 2024. Plus de 79 G\$ de dépenses d'investissements en construction ont eu lieu en 2024, et plus de 330 000 emplois directs sont générés en moyenne par mois. Cette industrie joue un rôle central dans la construction d'habitations, particulièrement en contexte de pénurie de logements.

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

Entre 55 % et 60 % des travaux de construction exécutés au Québec sont assujettis à la Loi R-20. On retrouve parmi ces travaux, la construction de routes et d'ouvrages de génie civil, la construction d'usines, la construction de bâtiments commerciaux, la construction d'ouvrages institutionnels tels que des écoles et des hôpitaux et la construction d'habitations. Les principaux travaux n'étant pas assujettis concernent la rénovation résidentielle effectuée pour le compte du propriétaire occupant, les travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification effectués par les salariés de certains employeurs, dont les municipalités. En 2024, près de 198 000 salariés étaient actifs dans l'industrie assujettie à la Loi R-20, de même que près de 27 800 employeurs.

L'industrie assujettie à la Loi R-20 est aux prises avec une rareté de la main-d'œuvre depuis plusieurs années, ainsi qu'une hausse des coûts des matériaux de construction depuis la pandémie de Covid-19. Cela a un impact sur les coûts de construction en général, particulièrement pour certains donneurs d'ouvrage qui veulent faire réaliser des travaux de petite envergure.

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) (ci-après « LSST ») a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. La LSST crée un organisme public, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), administré par un conseil d'administration composé à parts égales de représentants des associations syndicales et des associations patronales les plus représentatives.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la CNESST est également responsable de l'administration et de l'application de la Loi sur les normes du travail (LNT).

2- Raison d'être de l'intervention

Dans le secteur des décrets de convention collective comme dans celui de l'industrie de la construction, certains irritants identifiés témoignent d'une inadéquation entre la législation et les besoins des personnes, du marché du travail et de l'économie. Des allègements et des aménagements semblent donc nécessaires afin d'adapter les régimes de relations du travail à de nouvelles réalités des milieux de travail.

Décrets de convention collective

Volonté des parties

Le processus réglementaire actuel fait en sorte que la durée moyenne requise pour procéder à la 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 partie contractante désire 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 ait 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 prévues au décret, participer au développement des compétences de la main-d'œuvre, uniquement s'ils sont reconnus à titre de mutuelle 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, démontrant 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 expresse d'informer les assujettis qu'une des parties contractantes ou les deux 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.

Construction

Réalisation de certains travaux effectués dans le secteur du logement social et abordable et par la SEPAQ

Contrairement aux offices d'habitation du Québec (OHQ), les coopératives d'habitation et les organismes sans but lucratif d'habitation (OSBL 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 coopératives et les OSBL œuvrant dans le domaine de l'habitation et du logement social doivent parfois attendre des mois avant de faire effectuer des rénovations et 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 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 soient 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, tels 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 R-20 ne prévoyant aucune disposition visant les personnes désignées pour occuper de telles fonctions sur un chantier de construction. La 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 le ministre du Travail et la CCQ 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 à la LSST et administré par la 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 de 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 (ccc), apprenti (cca) et occupation (cco) 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.

3- Objectifs poursuivis

Par le biais de ce projet de loi, il est souhaité d'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.

Décrets de convention collective

En ce qui concerne les décrets de convention collective, l'intervention proposée poursuit deux principaux objectifs, notamment par le biais d'allègements au processus réglementaire.

1. Réaliser la volonté des parties

L'intervention vise à accélérer le processus réglementaire visant la modification des décrets et des règlements pris par les comités paritaires afin que ceux-ci reflètent plus rapidement la volonté des parties patronales et syndicales. De la même façon, elle vise à encadrer et uniformiser le processus de non-renouvellement d'un décret, et ce, conformément à la volonté exprimée par la partie contractante patronale ou par la partie contractante syndicale.

L'intervention vise également à permettre aux comités paritaires d'offrir de la formation continue sans devoir être reconnus comme mutuelles de formation, un véhicule n'ayant pas été privilégié par les comités paritaires (un seul est ainsi constitué). Les comités paritaires pourraient ainsi plus facilement mettre à profit leurs diverses expertises. Prenons à titre d'exemple celle dont disposent, en matière de véhicules électriques, certains comités paritaires du secteur des services automobiles.

2. Accroître la légitimité et la transparence des comités paritaires

D'abord, l'intervention proposée doit permettre au ministre du Travail de vérifier qu'une demande d'extension juridique ou de modification à un décret fait l'objet d'un consensus au sein des associations ou des regroupements d'associations patronaux et syndicaux. Le ministre du Travail doit en outre pouvoir s'assurer que ces associations sont représentatives de l'industrie, du commerce, de la profession ou du métier visé par de telles demandes.

Puis, l'intervention doit uniformiser les règles permettant à la partie contractante patronale ou à la partie contractante syndicale de s'opposer au renouvellement du décret. Une transition harmonieuse et une meilleure communication de l'information aux assujettis à ce sujet sont aussi recherchées.

Par ailleurs, l'intervention proposée vise à permettre au ministre du Travail d'émettre des directives devant renforcer la saine gouvernance et la transparence des comités paritaires, au premier chef en matière d'inspection. Ces directives pourraient également concerner d'autres matières, telles que la nomination d'un directeur général ou le contenu minimal d'une politique de traitement de plaintes par exemple, et ce, toujours dans l'objectif de parfaire les pratiques des comités paritaires.

Enfin, l'intervention proposée vise à relever les comités paritaires de leur obligation – rendue superflue par l'adoption du Règlement général – de transmettre au ministre du Travail leurs prévisions budgétaires annuelles, leurs états financiers vérifiés et leur rapport annuel.

Construction

L'intervention proposée poursuit principalement l'objectif de faciliter l'organisation du travail dans l'industrie de la construction du Québec et de clarifier certaines dispositions concernant les RSS. Elle vise également à alléger certaines contraintes vécues par la CCQ.

1- Faciliter l'organisation du travail

Les mesures proposées ont pour objectif d'adapter l'industrie aux besoins de logement et de faciliter la réalisation de travaux sur un chantier. Elles visent ainsi à faciliter l'organisation du travail des coopératives d'habitation, des OSBL d'habitation et de la SEPAQ en leur permettant d'effectuer certains travaux avec leurs salariés permanents.

2- Clarifier certaines dispositions concernant les RSS

Les mesures proposées dans la solution visent à clarifier le statut du RSS eu égard à la Loi R-20 afin de déterminer, notamment, les conditions de travail s'appliquant à lui. Elles visent également à préciser sur quels chantiers des RSS à temps plein et des CoSS doivent être déployés et à quel moment ils doivent être présents sur un chantier, ce qui assurera une pertinence à leur présence sur des chantiers d'envergure, les retirera des chantiers où leur présence n'est pas requise et contribuera à réduire les coûts des travaux de construction.

3- Moderniser et améliorer le fonctionnement de la CCQ

En outre, les mesures proposées visent à permettre la mise en place de projets pilotes dans l'industrie de la construction. Elles visent également la réouverture plus rapide de chantiers à la suite d'une ordonnance de suspension des travaux, de même qu'à moderniser et diversifier les moyens de transmission des réclamations par la CCQ, afin d'assurer que les droits des salariés et des employeurs soient préservés. Elles visent à permettre la mise en œuvre, par la CCQ, d'un régime complémentaire au PMSD pour les travailleuses de l'industrie de la construction enceintes ou qui allaitent. Elles visent finalement à permettre à la CCQ de délivrer des autorisations de travail temporaires.

4- Proposition

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

A- Décrets de convention collective

Réaliser la volonté des parties

1. 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. Similairement, le pouvoir du gouvernement de déterminer par règlement dans quel cas et de qui, des frais, des droits ou des honoraires peuvent être exigés serait confié au ministre du Travail.

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

2. 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 un avis de non-renouvellement. À défaut de transmettre un tel avis, un décret serait renouvelé automatiquement. En cas d'avis de non-renouvellement, 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 à la 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 ci-devant. De surcroît, ce retrait éviterait qu'une partie puisse solliciter pareille prolongation dans le cours du processus de non-renouvellement d'un décret, retardant ainsi possiblement sa fin et contrecarrant 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.

Par ailleurs, un décret ne pourrait plus être modifié après la réception d'un avis de non-renouvellement.

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 satisfait toujours les conditions prévues à la LDCC.

3. Éliminer l'obligation faite aux comités paritaires de se constituer en mutuelle 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 mutuelle 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

4. 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 socio-économique. 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.

5. 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, tant en ce qui concerne les décrets que les comités paritaires.

6. 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

7. 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 la 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.

8. 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.

9. 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.

B- Construction

Faciliter l'organisation du travail

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

Afin de permettre aux coopératives d'habitation et aux OSBL 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).

2. 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

3. 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 M\$) 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 au 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'affairent au nettoyage des lieux.

4. Assimiler le RSS a 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 accordées par la Loi R-20 et les conventions collectives de l'industrie. Tout RSS affecté à plein temps à de telles fonctions, qui est 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

5. 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 par le ministre du Travail 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 3 ans avec une possibilité de prolongation d'un an. Une description complète des projets indiquant les règles applicables et les conditions de mise en œuvre devraient

être diffusées sur Internet. Cette habilitation permettrait d'appuyer, en mode exploratoire, des initiatives en marge des modalités réglementaires usuelles.

6. 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 utilisée 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.

7. 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.

8. 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, et 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.

9. Permettre la délivrance d'autorisations de travail temporaires

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.

5- Autres options

Décrets de convention collective

Comme susmentionnées, les dernières modifications substantielles apportées à la LDCC remontent à 1996. L'option du statu quo ne permettrait pas de corriger certains irritants du régime des décrets de convention collective qui persistent depuis de nombreuses années.

En effet, les délais de traitement pour la modification d'un décret, le manque de transparence dans les pratiques des comités paritaires et l'absence de représentativité de certaines associations constituent autant d'éléments maintes fois dénoncés, tantôt par les acteurs du régime, tantôt par ses détracteurs.

Différents scénarios de modernisation de la LDCC ont été étudiés, incluant un scénario d'abrogation de la loi. Or, la solution proposée a été privilégiée afin de permettre une intervention rapide et ciblée pour corriger divers irritants persistants.

Construction

Considérant que certaines dispositions de la Loi modernisant l'industrie de la construction ne sont pas encore en vigueur et que les effets de cette loi n'ont pas encore été évalués, une révision en profondeur de la Loi R-20 ou de ses règlements a été exclue.

6- Évaluation intégrée des incidences

Incidences économiques

Les mesures visant un allègement du processus réglementaire en matière de modification de décrets devraient avoir des retombées positives pour les salariés assujettis, lesquels bénéficieraient d'une entrée en vigueur plus rapide des bonifications de leurs conditions de travail.

Tout en préservant la santé et la sécurité des travailleurs, grâce à la présence de RSS à temps partiel, les mesures entraînant une réduction des RSS affectés à plein temps et de CoSS sur les chantiers de construction devraient générer des économies substantielles pour les entrepreneurs de l'industrie de la construction et, par extension, pour les donneurs d'ouvrage, qu'ils soient privés ou publics.

Les mesures excluant certains travaux de l'assujettissement de la Loi R-20 devraient générer des économies pour les coopératives d'habitation et les OSBL d'habitation, de même que pour la SEPAQ.

Gouvernance

Les mesures en matière de légitimité et de transparence des comités paritaires devraient augmenter les sentiments de confiance et d'acceptabilité envers ces organisations chez les assujettis ainsi que chez les associations patronales ou syndicales.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

La CCQ et la CNESST ont été consultées dans le cadre 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 été consultés sur les aspects spécifiques du projet de loi qui concernent leurs mandats respectifs. Ils se sont montrés favorables au projet proposé.

Quelques comités paritaires et parties contractantes ont été informés des mesures envisagées au cours de l'élaboration du présent projet de loi. Le Conseil du patronat du Québec s'est positionné en faveur d'une mise à jour de la LDCC. Les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction ont également été informées des mesures envisagées.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

La mise en œuvre des propositions législatives et réglementaires sera sous la responsabilité de la CNESST, de la CCQ et des comités paritaires.

L'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions proposées aurait lieu à la sanction du projet de loi, à l'exception de celles visant les RSS dont l'entrée en vigueur se fera trois mois après la sanction de la loi afin de permettre à la CCQ de préparer la mise en œuvre de cette nouvelle mesure. Dans ce contexte, l'entrée en vigueur de ces dispositions particulières sera ainsi arrimée avec le début de la période visée par le premier rapport mensuel à transmettre à la CCQ.

9- Implications financières

Le projet de loi n'engendrerait aucun coût pour les entreprises québécoises. La grande majorité des dispositions du projet de loi sont à coûts nuls ou permettraient plutôt de générer des économies pour les entreprises.

La réduction du nombre de chantiers visés par des CoSS et par des RSS affectés à plein temps permettrait des économies variant entre 90,4 M\$ et 108,5 M\$ selon les estimations du ministère du Travail. La clarification du moment auquel un RSS affecté à plein temps et un CoSS doivent être présents sur un chantier en phase de démarrage et d'achèvement permettrait des économies pour les entrepreneurs, sans qu'il soit possible de les estimer en raison de la variabilité des chantiers.

Seules les quelques coopératives d'habitation et OSBL d'habitation dont le nombre de portes est très important peuvent se permettre l'embauche d'un employé à temps plein ou partiel pour effectuer des tâches d'entretien. Les coopératives d'habitation et les OSBL d'habitation et les coopératives d'habitation réaliseront des économies en faisant effectuer certains travaux par leurs salariés permanents, mais il n'est pas possible d'en évaluer l'ampleur. Les sommes économisées seront toutefois toutes réinvesties afin de faire plus de travaux dans les logements abordables sous leur responsabilité.

La SEPAQ économiserait annuellement entre 0,63 M\$ et 0,84 M\$ en faisant effectuer certains travaux par ses salariés permanents. Les sommes économisées seraient toutefois réinvesties pour améliorer et entretenir les infrastructures, ce qui maximiserait l'utilisation de ses revenus autonomes pour entretenir ses 2,6 G\$ d'actifs.

10- Analyse comparative

Outre la Loi R-20 qui s'y apparente, la LDCC n'a pas d'équivalent ailleurs en Amérique du Nord. Toutefois, le « niveau sectoriel », aussi appelé « négociation de branche », constitue une formule de négociation des conditions de travail très présente en Europe. Les particularités de chaque pays, notamment sur le plan des mécanismes d'adhésion à une association patronale ou syndicale, du système de reconnaissance des associations et du degré d'organisation des salariés ou des employeurs, influencent la structure et les dispositions des différents régimes d'extension juridique. Aussi, ces régimes se comparent ou se distinguent sur la procédure d'extension juridique, sur l'initiative de l'extension juridique et les acteurs visés ainsi que sur les exigences minimales d'extension.

Pour sa part, l'encadrement de l'industrie de la construction ailleurs au Canada diffère substantiellement de celui en place au Québec. Il n'existe pas de régime de conventions collectives sectorielles applicables à l'ensemble des secteurs appliqué par un organisme comparable à la CCQ dans les autres provinces canadiennes. Le pluralisme syndical caractérise l'industrie de la construction au Québec, alors qu'il est inexistant ailleurs au Canada.

Le régime de relations du travail applicable à l'industrie de la construction dans les autres provinces canadiennes est généralement le régime de négociation collective applicable à l'ensemble des secteurs, avec certaines adaptations.

Le ministre du Travail,

JEAN BOULET