

Vacances de la construction 2026 (Québec) : Dates et impacts

Published May 1, 2026 19 min read



Résumé analytique

Les **vacances de la construction** au Québec sont une période biannuelle obligatoire durant laquelle la quasi-totalité de l'industrie de la construction ferme ses chantiers. En 2026, la **fermeture estivale** réglementaire s'étendra du **19 juillet au 1er août 2026**, tandis que la **fermeture hivernale** aura lieu du **20 décembre 2026 au 2 janvier 2027** (Source: workingdaycalculator.ca) (Source: www.apchq.com). Ces dates, déterminées par décret gouvernemental et inscrites dans les conventions collectives, impliquent qu'environ **80 % des travailleurs de la construction** cesseront leurs activités simultanément (Source: www.ccq.org) (Source: montreal.citynews.ca). Cette pause massive, instaurée en 1971 pour mieux coordonner les nombreux corps de métiers sur les chantiers (Source: montreal.citynews.ca), a des **impacts majeurs** à la fois pour les entreprises (planification des projets, échéanciers contractuels, gestion des ressources humaines) et pour les travailleurs (repos synchronisé, [indemnisations](#), sécurité).

Les entreprises du secteur doivent impérativement planifier en amont afin d'éviter des **retards coûteux** : un tiers des chantiers connaissent des retards faute de préparation adéquate (Source: www.emploisenconstruction.com). Les gestionnaires sont confrontés à la décision de fermer totalement leur chantier ou d'user d'exceptions (travaux d'urgence, entretien limité) encadrées par les conventions collectives (Source: www.acqconstruire.com) (Source: www.tvanouvelles.ca). Sans cette planification, les conséquences peuvent être lourdes (pénalités contractuelles, coûts financiers, démobilité du personnel) (Source: www.emploisenconstruction.com). Pour le personnel, cette période représente un congé obligatoire rémunéré, financé par deux chèques de vacances annuels versés par la CCQ (Source: www.ccq.org) (Source: montreal.citynews.ca). Toutefois, elle coïncide avec une hausse des risques (accidents de la route, noyades) lors des déplacements massifs d'été (Source: www.emploisenconstruction.com).

Ce rapport examine en détail l'origine historique des vacances de la construction, leur cadre juridique, les dates de 2026, ainsi que leurs ramifications économiques et sociales. Il analyse également des études de cas (hôtellerie, [tourisme](#), grands projets) et compare cette tradition québécoise à d'autres pratiques (p. ex. le « bouwvakvakantie » néerlandais). Enfin, il discute des perspectives futures du dispositif, en évaluant les enjeux liés aux pénuries de main-d'œuvre et aux évolutions traditionnelles.

Introduction et contexte

Les **vacances de la construction** sont une spécificité québécoise qui remonte à la fin des années 1960. Par décret du gouvernement provincial déposé en 1970, la province a uniformisé les congés annuels obligatoires dans l'industrie de la construction (Source: montreal.citynews.ca). Depuis l'été 1971, les ouvriers du BTP bénéficient donc de deux semaines de vacances simultanées en plein été (Source: montreal.citynews.ca). Cette mesure, inscrite dans les conventions collectives depuis sa création, a été instituée pour répondre à l'incompréhension battement et à la difficulté de coordonner sur un même chantier tous les corps de métiers (maçons, électriciens, charpentiers, etc.) (Source: montreal.citynews.ca) (Source: journalmetro.com). Comme le rappelle Johanne Brunet, porte-parole de la Commission de la construction du Québec (CCQ), « [cela] assure une meilleure coordination sur les chantiers entre les différents corps de métier, puis ainsi conserver le rythme de travail », et permet une « synergie de travail » optimisée (Source: montreal.citynews.ca).

À l'origine, le régime prévoyait deux semaines de congés en été et une semaine en hiver. Un décret de 1980 est venu ajouter une seconde semaine en période des Fêtes (Source: journalmetro.com), portant ainsi le total à **quatre semaines annuelles obligatoires** pour la majorité des travailleurs sous convention collective. Les dates précises de ces fermetures (établies en juillet pour l'été, fin décembre pour l'hiver) sont fixées chaque année de façon uniforme. Par exemple, selon la Commission de la construction, les congés obligatoires d'été pour 2025 démarrent le *dimanche 20 juillet à 0 h 01* et se terminent le *samedi 2 août à 24 h* (Source: www.ccq.org) (Source: www.apchq.com). Cette présence institutionnelle du dispositif est gérée par la CCQ, qui, outre la coordination des dates, émet deux chèques de vacances annuellement à chaque travailleur concerné (Source: www.ccq.org).

L'industrie de la construction au Québec est un secteur majeur de l'économie provinciale. Selon le profil sectoriel du gouvernement fédéral (Info-emploi), elle représente environ 7 % de l'emploi québécois et plus de 6 % du PIB (Source: www.jobbank.gc.ca) (Source: www.jobbank.gc.ca). Elle emploie des centaines de milliers de personnes – environ **344 000** au total dans la province (Source: www.qub.ca) – et connaît actuellement une forte demande en [infrastructure](#) et logements. Dans ce contexte, une interruption coordonnée comme les vacances de la construction a un poids non négligeable sur l'activité du secteur. On estime par exemple qu'en 2024 près de **193 000** travailleurs recevront le dépôt de leur indemnité de vacances (Source: www.journaldequebec.com), ce qui correspond à une large fraction des effectifs (la CCQ rapporte également « près de 200 000 travailleurs » au congé pour l'été 2024 (Source: www.journaldequebec.com). Ce dispositif se distingue du reste du Canada où les entreprises fixent librement leurs propres semaines de vacances. Comme l'observe un firmes d'ingénierie canadienne, « la plupart des provinces laissent les entrepreneurs gérer eux-mêmes leur calendrier de congés ; le Québec ne le permet pas : la CCQ oblige quasiment toute l'industrie à s'arrêter deux fois par an » (Source: workingdaycalculator.ca). Ainsi, une entreprise ontarienne ou américaine qui signe un contrat avec des échéanciers québécois doit tenir compte de deux semaines noires chaque été et hiver dans sa planification (Source: workingdaycalculator.ca).

En résumé, les vacances de la construction 2026 s'inscrivent dans une longue tradition de congés obligatoires étayée par la réglementation et les conventions collectives, touchant une part importante de l'économie québécoise. Pour cette année, les dates officielles et l'étendue de la mesure sont déjà connues et doivent être intégrées par les entreprises aux plannings de travaux. L'analyse qui suit s'arrête sur ces dates, mais surtout sur les conséquences (positives, négatives ou neutres) pour les entreprises et les travailleurs durant ces fermetures forcées.

Dates et cadre réglementaire des congés obligatoires

Dates des vacances de construction 2026

Pour l'année 2026, le secteur de la construction connaîtra un arrêt de deux semaines en plein été et deux semaines en hiver. D'après les calendriers officiels, la **pause estivale 2026** débutera le **dimanche 19 juillet 2026 à 0 h 01** et se terminera le **samedi 1er août 2026 à 24 h** (Source: workingdaycalculator.ca) (Source: www.apchq.com). La **pause hivernale 2026-2027** aura lieu du **lundi 20 décembre 2026 au dimanche 2 janvier 2027** (Source: workingdaycalculator.ca) (Source: www.apchq.com). Ces plages sont fixées chaque année dans l'industrie par la CCQ (Commission de la construction du Québec) et les associations patronales.

En pratique, les congés d'été prennent place lors des deux dernières semaines complètes de juillet (débutant le 3^e dimanche du mois) (Source: workingdaycalculator.ca). Par exemple, les dates 2024 avaient couvert du 21 juillet au 3 août (Source: www.acgconstruire.com), celles de 2025 du 20 juillet au 2 août (Source: www.apchq.com), et 2026 du 19 juillet au 1er août (Source: workingdaycalculator.ca) (Source: www.apchq.com). Le tableau ci-dessous récapitule les dernières années et les prévisions immédiates :

ANNÉE	VACANCES D'ÉTÉ (INCLUSIVEMENT)	VACANCES D'HIVER (INCLUSIVEMENT)
2024	21 juillet – 3 août 2024 (Source: www.acqconstruire.com)	21 déc. 2024 – 3 janv. 2025 (traditionnel)
2025	20 juillet – 2 août 2025 (Source: www.apchq.com)	21 déc. 2025 – 3 janv. 2026 (Source: www.apchq.com)
2026	19 juillet – 1er août 2026 (Source: workingdaycalculator.ca) (Source: www.apchq.com)	20 déc. 2026 – 2 janv. 2027 (Source: www.apchq.com)
2027	25 juillet – 7 août 2027 (Source: www.apchq.com)	20 déc. 2027 – 1 janv. 2028 (prévu)

Source : CCQ / ACSQ (Association de la construction et du bâtiment du Québec) (Source: www.apchq.com) (Source: workingdaycalculator.ca).

Ces dates officielles figurent dans les conventions collectives de l'industrie et sont applicables à la quasi-totalité des chantiers de la province. Seuls quelques chantiers très spécifiques (voir section suivante) peuvent, sous conditions strictes, maintenir une activité minimale. En tout état de cause, du 19 juillet au 1er août 2026, la grande majorité des équipes et des chantiers seront à l'arrêt (Source: www.acqconstruire.com) (Source: www.tvanouvelles.ca).

Fondement juridique et cadre institutionnel

Les vacances obligatoires année de la construction sont définies par la **Loi R-20** (loi sur les relations du travail dans la construction) et les conventions collectives des corps de métier. La CCQ veille à leur application. Le site de la CCQ indique clairement que « les dates des jours fériés chômés et des congés annuels obligatoires sont déterminées dans les conventions collectives » (Source: www.ccq.org). Autrement dit, il s'agit d'un régime contractuel négocié par les syndicats et patronats, mais rendu universel par décret ministériel initial.

Chaque année, la CCQ publie un calendrier officiel compétitif indiquant précisément ces congés d'été et d'hiver. Le bulletin d'information de 2025 de la CCQ signale par exemple : « Cette année, les vacances de la construction s'étendent officiellement du dimanche 20 juillet, à 0 h 01, au samedi 2 août, à minuit. Ce sont environ 80 % des travailleurs, des travailleuses et des employeurs de l'industrie qui profiteront d'un repos bien mérité » (Source: www.ccq.org). Cela signifie que la grande majorité de l'industrie est affectée. La CCQ émet également deux chèques de vacances par an à l'ensemble des salariés admissibles, ce qui rend tangible ce droit (on parle de « chèque de vacances ») (Source: www.ccq.org) (Source: montreal.citynews.ca).

Les règles encadrant les congés obligatoires font apparaître des dérogations très limitées. D'une part, certains travaux de maintenance, de réparation ou d'« entretien » courant peuvent être exécutés pendant ces périodes (« dans le cadre habituel de l'entreprise », avec consentement du salarié) à raison de 40 heures rémunérées normal (taux simple) maximum (Source: www.acqconstruire.com). D'autre part, les interventions en cas d'**urgence** (danger imminent pour les personnes ou risques de dommages matériels sur un chantier) demeurent permises sous réserve du volontariat du salarié et d'une rémunération majorée (souvent à temps double) (Source: www.acqconstruire.com) (Source: amcq.qc.ca). Enfin, l'industrie résidentielle légère permet, dans certains cas, de faire approuver une entente à l'avance pour travailler durant la pause (préavis obligatoire, écriture consignée) (Source: www.apchq.com). En milieu urbain isolé (Baie-James et Nord-du-55° parallèle), la législation prévoit qu'aucune fermeture n'est exigée : ces chantiers peuvent opérer à temps plein même en plein mois de juillet (Source: www.acqconstruire.com).

Impacts pour les entreprises

Les vacances de la construction imposent aux entreprises une interruption quasi générale de leurs activités pour deux semaines d'été (et de nouveau en hiver). Ces interruptions coordonnées obligent les firmes à adapter leur gestion de projet, leurs effectifs ainsi que leur exploitation courante. On étudie ici en détail les principales implications pour les entreprises du secteur (et les chantiers).

Planification et échéanciers de projet

Dès l'annonce des dates, les entreprises doivent réviser et recalibrer leurs plans de travail. Les **délais contractuels** sont directement affectés par la perte de deux semaines de production. Comme le souligne un article spécialisé, « si votre échéance disait "livraison pour le 31 juillet", vous perdez en fait deux semaines de temps ouvrable à cause de ces congés » (Source: workingdaycalculator.ca). Autrement dit, un projet prévu pour se terminer fin

juillet devra voir son échéancier repoussé en août ou bénéficier d'une accélération majeure en amont. De fait, ne pas tenir compte de cette pause est une cause majeure de retards : un guide de bonnes pratiques rédigé par des experts RH constate que **1 chantier sur 3** rencontre des retards à cause d'un plan de ressources humaines mal anticipé (Source: www.emploisenconstruction.com).

Pour limiter les impacts négatifs, les gestionnaires ont le choix (dans les limites autorisées) de **fermer complètement** leurs chantiers pendant la période réglementaire, ou au contraire de maintien de l'activité pour certains travaux admissibles (voir infra). Ces décisions doivent tenir compte de plusieurs facteurs : contrats en cours (clauses de pénalité, échéances légales), complexité du chantier, disponibilités des sous-traitants et fournisseurs, etc. Sans stratégie adéquate, les conséquences peuvent être lourdes : non seulement des **pénalités financières** (retards de livraison avec clauses de pénalité, indemnités à verser), mais aussi une « démobilisation d'équipe et image ternie auprès des clients » (Source: www.emploisenconstruction.com). Un mauvais arbitrage peut également impacter la rentabilité : si l'on choisit de fonctionner avec une équipe réduite, les coûts horaires des interventions d'urgence ou de manager en période de congé (majoration jusqu'à 150–200 %) vont grimper.

Plusieurs lignes directrices sont conseillées pour atténuer ces perturbations. Par exemple, dès le mois de mai-juin précédent la pause, il est suggéré d'« identifier les chantiers pouvant être mis sur pause sans pénalité contractuelle, établir la disponibilité post-vacances des ressources critiques et répartir les congés des gestionnaires afin de garantir une supervision minimale » (Source: www.emploisenconstruction.com). Dans la pratique, cela signifie planifier des étapes de ralenti (couler les dernières dalles, faire les préparatifs pour l'interruption) et préparer les documents techniques à l'avance (plans détaillés, commandes de matériel). Les responsables insistent sur l'importance d'une **planification avancée** : « La planification des vacances n'est pas une option, c'est une obligation logistique et légale. Pourtant, 1 chantier sur 3 connaît des retards faute d'avoir prévu un plan RH efficace en amont » (Source: www.emploisenconstruction.com).

En résumé, la fermeture estivale constitue un « blocage » organisé dans le calendrier des projets, et les entreprises doivent systématiquement ajuster leurs échéances et ressources en conséquence. Ces ajustements font partie intégrante de la gestion de projet québécoise : de fait, on dit que les deux semaines de vacances constituent un « *trou noir* » dans les échéanciers (the « deadline black hole » (Source: workingdaycalculator.ca) (Source: workingdaycalculator.ca) dont il faut tenir compte dès l'élaboration de tout devis ou tout échéancier de construction au Québec.

Main-d'œuvre et ressources humaines

La deuxième grande implication concerne les ressources humaines. La quasi-totalité des ouvriers et des employés du secteur prend ces congés simultanément. Comme le rapportait la CCQ, environ **80 % des travailleurs** de l'industrie cesseront toute activité pendant ces périodes (Source: www.ccq.org). Les 20 % restants correspondent principalement aux personnels administratifs, aux équipes mobiles d'urgence ou aux quelques travailleurs volontaires restant en chantier sous réserve de majorations et d'accords spéciaux.

Les entreprises doivent donc organiser le départ et le retour en masse des travailleurs. Elles doivent notamment verser les indemnités de vacances (150 h de salaire annuel) en avance. En pratique, la plupart des salariés reçoivent leur **chèque de vacances** quelques jours avant le début de la pause (Source: montreal.citynews.ca). Par exemple, en juillet 2024, la CCQ a indiqué qu'**environ 193 065 travailleurs** allaient recevoir cette somme pour couvrir leurs congés d'été (Source: www.journaldequebec.com). Cela signifie que même ceux qui travaillent le dernier jour ouvré de juin perçoivent un versement couvrant les deux semaines de juillet.

Pour les employés, ces semaines équivalent donc à un congé payé. Du point de vue de l'entreprise, cela représente un coût direct (salaire versé durant l'inactivité) et en même temps la nécessité de **replanifier le découpage des heures annuelles**. Les gestionnaires doivent également tenir compte de la reprise de l'activité au retour : la démobilisation relative du personnel doit être gérée (réunions de remise en tâche, rattrapage des formations, etc.). Par ailleurs, sous l'angle de la santé et de la sécurité, on observe que la période provoque des risques accrus : la mobilisation autrichienne et le retour en masse entraînent plus d'accidents de trajet. Une enquête sectorielle indique que pendant les vacances de la construction 2023 la Sûreté du Québec a dénombré **13 décès routiers** suspects, en raison des nombreux déplacements durant ces deux semaines (Source: www.emploisenconstruction.com). De plus, l'exposition prolongée à la chaleur estivale pendant les dernières semaines de juillet augmente la fatigue cumulée, ce qui exige des mesures de prévention supplémentaires (hydratation, pauses ombragées) lors des chantiers précédant les congés et lors du retour.

En somme, sur le versant travailleur, la fermeture de l'industrie génère une planification salariale particulière (paiement de vacances doubles), un effet de masse sur les déplacements estivaux (sécurité routière), ainsi qu'un effet psychologique : la « pause tant attendue » est vue positivement comme un répit mérité, mais elle impose aussi un enchaînement rapide de vacances et retours qui peut affecter la motivation des équipes (Source: www.emploisenconstruction.com) (Source: www.tvanouvelles.ca). À noter toutefois que les salariés qui travaillent exceptionnellement (cas d'urgence ou de personnel volontaire) reçoivent leur salaire de vacances normalement, sans salaire supplémentaire obligatoire (Source: www.tvanouvelles.ca), ce qui peut limiter l'attrait de maintenir les opérations.

Cas des travaux autorisés (exemptions)

Bien que l'interruption soit généralisée, la législation et les conventions spécifient des exceptions très étroites où des travaux peuvent se poursuivre. Ces cas ont pour but de permettre le strict nécessaire : sécurité publique, urgences imprévues, matériel critique, ou obligations contractuelles incontournables.

- **Travaux d'urgence** : Toute menace grave à la sécurité du public ou risque de dommage matériel induit par l'arrêt d'un site est considéré comme urgence. Dans ce cas, on peut intervenir si des travailleurs bénévoles acceptent d'effectuer le travail, et ils sont alors rémunérés à un taux majoré (par exemple double salaire (Source: www.acqconstruire.com). Il n'est pas nécessaire de notifier la CCQ pour ce cas. Par exemple, réparer un équipement hydraulique mortellement défectueux ou rétablir l'alimentation d'un pont en panne serait permis en juillet (Source: www.acqconstruire.com).
- **Entretien et réparation** : Les opérations de maintenance préventive ou corrective normales (réparation de machines, inspection, petits travaux d'entretien) sont tolérées dans la limite de 40 heures de travail par employé si l'intéressé l'accepte (Source: www.acqconstruire.com) (Source: amcq.qc.ca). Cette règle s'applique seulement si ces temps font partie de l'exploitation habituelle de l'entreprise et ne s'étendent pas à des heures supplémentaires forcées. Par exemple, un entrepreneur peut utiliser la pause pour vérifier ses grues, pompes et outils, à condition de payer 40 h et d'avoir le consentement explicite des ouvriers (Source: www.acqconstruire.com) (Source: amcq.qc.ca).
- **Projets en cours de rénovation légère** : Certaines conventions prévoient la possibilité de déplacer les congés (reporter ou anticiper) d'un chantier donné si tous les syndiqués du site consentent par accord écrit (Source: www.acqconstruire.com). Cela permet à une petite équipe d'avancer sur un chantier résidentiel peu complexe (surface minimal, petite équipe) si tout le monde est d'accord. Un préavis au 1^{er} juin est requis (voir APCHQ (Source: www.apchq.com)).
- **Chantiers isolés** : Les travaux en Baie-James et dans le Nord-du-55° sont complètement exclus du régime : aucune fermeture n'y est imposée (Source: www.acqconstruire.com). Ces régions isolées continuent toute l'année sans pause, puisque la main-d'œuvre y est limitée et les conditions particulières.

En conséquence, certains chantiers ou secteurs spécifiques peuvent continuer une activité limitée pendant la pause estivale. Par exemple, des travaux routiers urgents, des réparations de conduites essentielles, ou quelques projets de génie civil prenant du retard peuvent être exécutés. Toutefois, dans la grande majorité des cas (gros chantiers urbains, immeubles neufs, infrastructures planifiées), l'interruption est complète. Comme le dit l'expression populaire : « *les cônes orange sont souvent même placés pendant la pause* », mais les chantiers de plus longue haleine attendent.

Gestion financière et flux de trésorerie

L'arrêt coordonné a aussi un effet sur les finances des entreprises. Pendant ces deux semaines, les entreprises versent normalement **les salaires usuels**, sans facturation de travaux, ce qui équivaut à financer des heures creuses. Elles doivent donc s'assurer de disposer d'un fonds de roulement suffisant pour payer les salaires versés (notamment les chèques de vacances) et maintenir les dépenses fixes (assurances, impôts, loyers, etc.) sans rentrée de revenu.

Par ailleurs, la législation prévoit que même les employés qui travaillent (cas rares d'urgence) reçoivent quand même leur indemnité de congé comme s'ils étaient en vacances (Source: www.tvanouvelles.ca). Autrement dit, il n'y a pas double paiement : ces heures effectuées ne génèrent pas de jour de congé supplémentaire ultérieur ; l'entreprise endure donc un coût salarial fixe sur la période pour tous. Pour compenser, les entreprises peuvent planifier de facturer davantage avant ou après la période. Néanmoins, certains contrats publics ou subventions ne laissent pas de temps supplémentaire, ce qui peut coûter cher si le calendrier glisse.

Enfin, l'allocation des virements de chèques de vacances (environ 150 heures de salaire par ouvrier) agit un peu comme une subvention salariale annuelle. Chaque été, la CCQ estime le montant total distribué – par exemple **647 millions de dollars** en 2024 (Source: montreal.citynews.ca) – qui circule avant l'arrêt. Ces sommes volontaires alimentent le pouvoir d'achat des travailleurs et peuvent partiellement contrebalancer la baisse d'activité économique interne (le tourisme, par exemple, en bénéficie).

Exemples et études de cas

Il est instructif de considérer quelques exemples illustrant ces dynamiques :

- **Hôtellerie et tourisme** : Comme environ 200 000 travailleurs sont simultanément en congé (Source: montreal.citynews.ca) (Source: www.journaldequebec.com), cela crée un pic de déplacement vers les régions touristiques du Québec (Mauricie, Laurentides, etc.). Une enquête flash de l'**Association de l'hôtellerie du Québec (AHQ)** en juillet 2025 révèle que 60 % des hôteliers ont observé des réservations **en baisse** comparativement à l'an dernier (22 % en hausses, 18 % stagnantes) pendant cette période (Source: www.staymagazine.ca). Les taux de réservation moyens étaient de l'ordre de 70 % la première semaine et 64 % la seconde semaine des vacances (Source: www.staymagazine.ca). La conclusion majeure est que le tourisme québécois ajuste ses promotions : le marketing « Come Hug It Out » visait à attirer les voyageurs, notamment locaux et américains, pendant ces congés (Source: www.staymagazine.ca). Ce cas souligne que pour certaines entreprises (hôtellerie, restauration), la fermeture des chantiers représente au contraire une **opportunité économique** (plus de clients régionaux) plutôt qu'un handicap, bien que l'effet soit variable selon les régions (la Gaspésie atteignait 80–90 % d'occupation sur juillet-août 2025 (Source: www.staymagazine.ca)).
- **Fournisseurs et sous-traitants** : Les entreprises qui fournissent du matériel (béton, acier, bois) doivent également s'adapter. Beaucoup accélèrent les livraisons des contrats en cours avant le 19 juillet. Par exemple, les cimenteries prévoient typiquement des extra-tours de production en juin pour stocker du béton prêt-à-l'emploi dans les chantiers. D'autres fournisseurs choisissent de **fermer leurs sites de production ou bureaux** concomitamment pour éviter des coûts d'ouverture à vide. Toutefois, certains fournissent un service limité (dépannage d'urgence).
- **Projets d'infrastructure publique** : Les grands travaux publics (ponts, barrages) planifient souvent des phases « sans travaux lourds » pour la pause. Par exemple, un chantier d'autoroute peut utiliser la période pour faire du pavage ou installer des glissières préfabriquées, tâches jugées moins critiques, tandis que les phases nécessitant des grues ou du dynamitage sont terminées avant la pause. Dans la pratique, les ingénieurs coordonnent souvent plusieurs chantiers sur un même axe : tant qu'une portion est à l'arrêt, une autre avance (ce qui est compliqué parce que le principe de rigidité du secteur rend rare les flux croisés).
- **Recherche et maintenance** : Quelques entreprises profitent de ces deux semaines pour effectuer des travaux de maintenance lourds sur leur équipement (calibrage de machines, renouvellement de flotte de véhicules) ou pour former leurs équipes (séminaires,

Tags: vacances construction 2026, commission de la construction, loi r-20, congés obligatoires, industrie de la construction, gestion de chantier, ccq

DISCLAIMER

This document is provided for informational purposes only. No representations or warranties are made regarding the accuracy, completeness, or reliability of its contents. Any use of this information is at your own risk. 2727 Coworking shall not be liable for any damages arising from the use of this document. This content may include material generated with assistance from artificial intelligence tools, which may contain errors or inaccuracies. Readers should verify critical information independently. All product names, trademarks, and registered trademarks mentioned are property of their respective owners and are used for identification purposes only. Use of these names does not imply endorsement. This document does not constitute professional or legal advice. For specific guidance related to your needs, please consult qualified professionals.