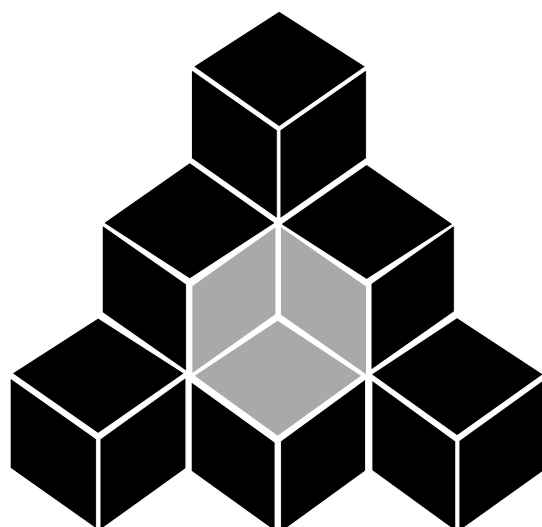


CONVENTION COLLECTIVE 2007 - 2010

INTERVENUE ENTRE
L'ACQ ET LA CSD CONSTRUCTION, LA CSN-
CONSTRUCTION ET LE CONSEIL PROVINCIAL DU
QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION
(INTERNATIONAL)

SECTEUR INSTITUTIONNEL / COMMERCIAL



*Association de la construction
du Québec*

LE 30 AVRIL 2007

SECTION I DÉFINITIONS

- 1.01 Définition :** Dans la présente convention collective, à moins que le contenu ne s'y oppose, les expressions ou termes suivants signifient :
- 1) « **association représentative** » : une association à qui la Commission a délivré le certificat prévu à l'article 34 de la loi;
 - 2) « **association représentative majoritaire** » : pour les fins de la présente convention collective, la CSD-Construction, la CSN-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), constituent l'association représentative majoritaire.
 - 3) « **association de salariés** » : un syndicat professionnel représentant des salariés de la construction non constitué en corporation, une union, fédération ou confédération de tels syndicats ou groupements, un conseil de métiers, un conseil provincial de métiers ou une fédération de tels conseils, ayant pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction;
 - 4) « **association sectorielle d'employeurs** » : l'Association de la construction du Québec, telle que reconnue par la loi;
 - 5) « **CSST** » : la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
 - 6) « **chantier** » : tout endroit où sont exécutés des travaux assujettis à la loi;
 - 7) « **chantier à baraquement** » : tout chantier de construction situé à l'écart d'un centre urbain où des installations de gîte et couvert ne sont pas disponibles et convenables, en nombre suffisant et où la mise en place d'installations temporaires de logement est nécessaire à la mise en oeuvre de l'ouvrage;
 - 8) « **chantier isolé** » : tout chantier de construction, situé à l'écart de tout centre urbain, inaccessible par route terrestre carrossable reliée à l'ensemble du réseau routier à la charge du Québec;
 - 9) « **chef d'équipe** » : tout salarié qui à la demande expresse de l'employeur exerce, en plus de son métier ou occupation, des fonctions de supervision ou de coordination;
 - 10) « **chef de groupe** » : tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce des fonctions de supervision ou de coordination. Il doit détenir un certificat de compétence-compagnon de son métier ou occupation. Si un niveau supérieur de supervision est présent sur le chantier, tel que surintendant, représentant désigné de l'employeur, le chef de groupe peut exercer temporairement des tâches reliées à son métier ou son occupation;
 - 11) « **Commission** » : la Commission de la construction du Québec;
 - 12) « **congédiement** » : cessation de l'emploi d'un salarié chez un employeur causée par l'imposition d'une mesure disciplinaire;
 - 13) « **conjoint** » : la personne de sexe différent ou de même sexe qui :
 - a) est mariée ou unie civilement à un salarié;
 - b) vit maritalement avec un salarié depuis au moins douze mois;
 - c) vit maritalement avec un salarié, dans les cas suivants :
 - i. un enfant au moins est né de leur union;
 - ii. ils ont conjointement adopté au moins un enfant durant leur période de vie maritale;
 - iii. l'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période;
 - iv. ils ont, dans le passé, vécu ensemble maritalement pour une période d'au moins douze mois consécutifs.

Pour les fins d'application de la convention collective, n'est plus le conjoint d'un salarié la personne qui a cessé de cohabiter avec ce salarié par suite de l'échec de leur union depuis plus de 90 jours ou, selon le cas, à compter de la date où une autre personne devient le conjoint de ce salarié
 - 14) « **convention collective** » : la présente entente relative aux conditions de travail conclues entre l'association sectorielle d'employeurs et les associations représentatives signataires;
 - 15) « **employeur** » : quiconque, y compris le gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié;
 - 16) « **grief** » : toute mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 62 de la loi;
 - 17) « **groupe syndical majoritaire** » : une union, un syndicat, un groupe d'unions ou de syndicats représentant la majorité des salariés d'un groupe spécifique visé par certaines dispositions de la convention collective;
 - 18) « **heures de travail** » : toutes heures ou fractions d'heure où un salarié travaille en fait et également celles où il est à la disposition de son employeur, et obligé d'être présent sur les lieux du travail ainsi que les heures ou fractions d'heure qui s'écoulent entre le moment pour lequel il a été appelé au travail et celui où on lui donne du travail;
 - 19) « **jour ouvrable** » : tout jour compris dans la semaine normale de travail telle que définie à la section XX à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de congés chômés, des congés annuels et des jours fériés;

- 20) « **employeur en location de grues** » : tout employeur dont l'activité principale consiste à effectuer de la location de grues;
- 21) « **loi** » : la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q. c. R-20);
- 22) « **mésentente** » : Tout litige portant sur l'interprétation et l'application de la convention collective à l'exception de ceux prévus par l'article 62 de la loi.
- 23) « **mesure disciplinaire** » : on entend par mesure disciplinaire une réprimande, une suspension, une mise à pied injustifiée ou un congédiement;
- 24) « **mise à pied** » : cessation temporaire ou définitive de l'emploi d'un salarié chez un employeur justifiée par un manque de travail au niveau d'un chantier ou de l'entreprise;
- 25) « **mouvement de main-d'oeuvre** » : on entend par mouvement de main-d'oeuvre une affectation, une mutation, une promotion, un transfert, un rappel au travail ou une assignation;
- 26) « **opérateur** » : le terme « opérateur » désigne : les opérateurs d'équipement lourd, les grutiers, les opérateurs de machinerie lourde, de pelle, les mécaniciens, les conducteurs de camion, les soudeurs en machinerie lourde, les préposés aux pneus et au débosselage de machinerie lourde, les opérateurs d'appareils de levage, les opérateurs d'usines fixe ou mobile, les opérateurs de génératrice ainsi que les apprentis des métiers ci-haut énumérés;
- 27) « **poseur de pilotis** » : tout salarié affecté à la pose de pilotis;
- 28) « **règlement sur la formation** » : le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (R.R.Q., 1981, c. R-5, r.3);
- 29) « **règlement sur l'embauche et la mobilité** » : le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (R-20 r. 5.3);
- 30) « **représentant syndical** » : tout employé de l'union, du syndicat ou de l'association représentative qui détient une carte, portant sa signature et sa photo, émise par une association représentative, un syndicat ou une union pour le représenter;
- 31) « **salaire** » : la rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective;
- 32) « **salarié** » : tout apprenti, manoeuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire;
- 33) « **secteur institutionnel/commercial** » : tel que défini à la loi, soit le secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à des fins institutionnelles ou commerciales ainsi que toute construction qui ne peut être comprise dans les secteurs résidentiel, industriel ou génie civil et voirie;
- 34) « **travaux d'entretien** » : le terme « entretien » signifie l'action de maintenir en état une machinerie ou un bâtiment dans le but de le maintenir fonctionnel ou opérationnel (préventif, pas de bris);
- 35) « **travaux de rénovation** » : le terme « rénovation » signifie le rétablissement d'une machinerie ou d'un bâtiment dans son état initial (régénérer, moderniser);
- 36) « **travaux de réparation** » : le terme « réparation » signifie remettre en état une machinerie ou un bâtiment dans le but de lui redonner sa fonction initiale sans toutefois en changer les caractéristiques (curatif à la suite d'un bris);
- 37) « **travaux d'urgence** » : travaux exécutés lorsqu'il peut y avoir des dommages matériels pour l'employeur ou le donneur d'ouvrage ou lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger. Une clause pénale contractuelle ou toute autre clause similaire ne doit pas être considérée comme des dommages matériels;
- 38) « **union ou syndicat** » : tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative conformément à la loi.

SECTION II RECONNAISSANCE

- 2.01** La CSD-Construction, la CSN-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) reconnaissent l'Association de la construction du Québec comme le seul agent patronal habilité à négocier et conclure la présente convention collective.
- 2.02** L'Association de la construction du Québec reconnaît la CSD-Construction, la CSN-Construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) comme étant la seule association représentative habilitée à négocier et conclure la présente convention collective.

SECTION III
CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Champ d'application professionnel :** Nul ne peut exécuter des travaux de construction à moins qu'il ne soit un employeur, un salarié membre d'une association syndicale en vertu de l'article 28 de la loi, un entrepreneur autonome ou un représentant désigné en vertu de l'article 19.1 de la loi.
- 3.02 Maintien du champ d'application :** Tous les travaux de construction tels que définis dans la loi sont réputés faire partie du champ d'application de la convention collective jusqu'à ce que le commissaire de l'industrie de la construction ait rendu une décision contraire à cet effet.
- 3.03 Champ d'application territorial et sectoriel :** La convention collective s'étend à tout le territoire du Québec sans exception et s'applique à tous les travaux de construction compris dans le secteur institutionnel et commercial, tel que défini à l'article 1.01 33).

Cependant, lorsque les travaux de construction des installations et des équipements relevant du secteur institutionnel et commercial sont considérés comme un ouvrage de génie civil et voirie, les conditions de travail qui s'appliquent sont celles conclues dans la convention collective du secteur génie civil et voirie, sans qu'elles soient concurrentes aux conditions prévues à la présente convention collective. Les heures déclarées à la Commission demeurent toutefois assujetties au secteur institutionnel et commercial.

Les conditions de travail applicables au boutefeu, au foreur, au travailleur souterrain, à l'arpenteur et au scaphandrier sont celles prévues à la convention collective du secteur génie civil et voirie.

SECTION IV MÉTIER, SPÉCIALITÉ ET OCCUPATIONS

4.01 Portée des définitions :

- 1) **Métiers, spécialités** : La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des métiers et spécialités, à l'annexe « A » du Règlement sur la formation.
- 2) **Occupations** : La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des occupations exclusives et des occupations communes à l'annexe « D » de la présente convention collective.

4.02 Chef d'équipe :

- 1) **Règle générale** : L'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, quatre salariés et plus exerçant le même métier, spécialité ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que chef de groupe, contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

Le chef d'équipe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, spécialité ou occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef d'équipe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou d'occupations différents.

Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié. L'apprenti ne peut agir comme chef d'équipe.

4.03 Chef de groupe :

- 1) **Règle générale** : L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept salariés et plus exerçant le même métier, spécialité ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

Le chef de groupe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, spécialité ou occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef de groupe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou d'occupations différents.

Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié.

L'apprenti ne peut agir comme chef de groupe.

4.04 Matériau nouveau : Dans tous les métiers, spécialités ou occupations où un matériau est substitué au matériau courant et reconnu, le taux de salaire du métier, de la spécialité ou de l'occupation approprié doit s'appliquer et le travail doit être exécuté par un salarié habilité en vertu de l'article 4.01 à effectuer ces fonctions.

Dans le cas de changements technologiques, s'il y a conflit de compétence, la section V s'applique.

4.05 Exécution du travail par le compagnon ou l'apprenti :

- 1) **Règle générale : Responsabilité de l'employeur** : L'employeur qui embauche un salarié a la responsabilité de s'assurer que ce dernier détient le certificat de compétence nécessaire à l'exécution des travaux pour lesquels il est assigné, conformément à la réglementation.

Si l'employeur assigne un salarié à une tâche pour laquelle il ne détient pas le certificat de compétence approprié, l'employeur sera responsable à l'égard du salarié des amendes que le salarié pourrait être appelé à payer.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas de conflits de compétence.

Le découpage, l'affûtage, le gréage de l'équipement, le forgeage sont exécutés par les compagnons ou apprentis du métier visé. Toutefois, la soudure et le découpage peuvent aussi être exécutés par les soudeurs.

4.06 Manutention :

- 1) **Règle générale** : La manutention des matériaux et des échafaudages de métier peut être exécutée par des compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.

Sauf dans les cas et limites prévus à la règle générale et aux exceptions ci-après énoncées, l'employeur peut faire exécuter la manutention des matériaux et des échafaudages par n'importe quel salarié de son choix.

Aux fins de l'article 4.06, le mot « manutention » n'inclut pas le gréage mécanisé.

- 3) **Règle particulière** : Briqueteur-maçon, cimentier-applicateur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints: La manutention des matériaux et des échafaudages de métier est exécutée par des compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.

4.07 Formation : L'employeur qui assigne un salarié à l'opération d'un équipement nouveau ou à l'exécution de tâches nouvelles résultant de l'évolution technologique ou de la mécanisation, verse le salaire du métier, de la spécialité ou de l'occupation au salarié pendant la période requise pour sa formation.

4.08 Équipement nouveau : Grutier

SECTION V CONFLITS DE COMPÉTENCE

5.01 Mesures préventives :

Une assignation des travaux, ou un conflit de compétence résultant de cette assignation, ne peut avoir pour objet qu'un seul chantier liant les mêmes parties.

- 1) **Conférence préparatoire** : À l'occasion d'une conférence préparatoire relative à un projet de construction, les parties s'engagent à promouvoir, à titre de mesure préventive, la tenue d'une conférence d'assignation (mark-up).
- 2) **Conférence d'assignation** : Avant le début des travaux de construction d'importance, le donneur d'ouvrage ou l'employeur responsable de l'ensemble des travaux peut convoquer à une conférence d'assignation (mark-up) les associations représentatives, les syndicats, unions ainsi que les employeurs concernés afin d'identifier le métier, spécialité ou occupation appelés à exécuter une partie ou la totalité des travaux.

Lors de la conférence d'assignation (mark-up), s'il y a litige dans l'assignation de travaux de construction, celui-ci est immédiatement soumis à la personne qui est responsable de l'union ou du syndicat des métiers, spécialités ou occupations concernés.

Si le litige ne peut être réglé dans les 48 heures de la conférence d'assignation, l'une des parties le soumet à la seconde étape de la procédure prévue à 5.02.

5.02 Conflit de compétence

À la suite de l'assignation d'un salarié, tout conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier, d'une spécialité ou d'une occupation doit être réglé selon la procédure suivante :

- 1) **Première étape** : L'opportunité est d'abord donnée aux représentants syndicaux et aux employeurs impliqués dans le litige de le régler dans les deux jours ouvrables de la connaissance du litige.
- 2) **Deuxième étape** : Si le litige persiste, l'une des parties impliquées doit le soumettre au comité de résolution des conflits de compétence dans les deux jours ouvrables suivant l'échéance de l'étape précédente de la façon suivante.

L'avis doit être transmis, par écrit, au secrétaire de la Commission. Le secrétaire doit procéder à la nomination des membres du comité dans les 24 heures de la réception de l'avis et informer chacune des associations représentatives identifiées à la loi, l'association sectorielle d'employeurs, les syndicats, unions ainsi que les employeurs impliqués dans le litige de la date, l'endroit, l'heure et de l'objet de l'audition.

Le comité doit siéger dans les 48 heures de sa nomination et solutionner le litige dans les 48 heures de telle nomination, selon la procédure suivante :

- a) Il doit d'abord tenter de rapprocher les parties afin de solutionner le litige.
 - b) S'il s'avère impossible de le solutionner par voie de médiation, il doit assigner les travaux faisant l'objet du litige.
- 3) **Troisième étape** : Si le litige n'a pu être réglé à l'étape précédente ou si l'une des parties impliquées dans le litige n'est pas satisfaite de l'assignation, ledit litige doit être soumis au Commissaire de l'industrie de la construction en la manière prévue à la loi.

5.03 Continuité des travaux

Si le litige n'est pas réglé à la première étape ou tant qu'une décision n'est pas rendue à la deuxième étape (assignation des travaux par le comité) tout salarié qui exécute des travaux faisant l'objet du litige continue d'exécuter ces mêmes travaux.

Toutefois, à compter de l'assignation des travaux décidée par le comité prévu à la deuxième étape, cette assignation doit être respectée jusqu'à ce qu'une décision du Commissaire de l'industrie de la construction soit rendue, le cas échéant.

5.04 Composition et règles de fonctionnement du comité :

- 1) Le comité est composé de trois personnes désignées par le secrétaire de la Commission selon une liste fournie par les parties et acceptée par les signataires de la présente convention collective.
- 2) L'audition doit se tenir au bureau régional de la Commission le plus près du chantier d'où origine le litige ou à tout autre endroit convenu entre les parties.
- 3) Les décisions se prennent à la majorité des membres et doivent s'inspirer de la définition des métiers, spécialités et des occupations tel que défini dans le règlement sur la formation et la convention collective.

Le comité doit utiliser les mêmes documents de référence que le commissaire de l'industrie de la construction dans ses décisions.

- 4) Toute entente de médiation, toute décision d'assignation du comité ou toute recommandation relative aux changements ou innovations technologiques doivent être consignées par écrit et déposées au secrétariat de la Commission qui doit en transmettre une copie aux associations représentatives de même qu'à l'association sectorielle d'employeurs.

La Commission doit fournir les services de secrétariat. Une fois la décision rendue, le président du comité doit remettre à la Commission tous les documents déposés lors de l'audition et la Commission doit les conserver pour référence future.

- 5) **Financement** : Le financement des frais inhérents aux opérations du comité sera assumé par la Commission.
- 6) **Poursuite contre les membres** : Les membres du comité de résolution ne peuvent faire l'objet de poursuites civiles lorsqu'ils agissent à ce titre.

- 7) Dans le but d'assurer une saine gestion des relations de travail, les parties reconnaissent qu'un litige ayant fait l'objet d'une décision par un comité de résolution ne devrait pas être soumis de nouveau à un comité de résolution s'il s'agit du même litige.

SECTION VI SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Appartenance obligatoire à une association représentative : Tout salarié doit, conformément à la loi, manifester son choix en faveur de l'une ou l'autre des associations représentatives et obtenir de la Commission une carte indiquant : son nom, son numéro d'assurance sociale, l'adresse de son domicile et le nom de l'association représentative qu'il a choisie.

Cette carte doit également indiquer le ou les métier(s), la ou les spécialité(s) du salarié ou dans le cas d'une occupation, indiquer uniquement qu'il s'agit d'une occupation sans autre précision.

6.02 Adhésion à un syndicat ou une union : Tout salarié doit adhérer à un syndicat ou une union affilié à l'association représentative qu'il a choisie. Tout syndicat ou union auquel un salarié a ainsi adhéré doit lui délivrer une carte d'adhésion, laquelle fait preuve à sa face même de l'adhésion syndicale du salarié.

6.03 Maintien d'adhésion :

1) **Condition du maintien de l'emploi :** Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, mais sujet aux restrictions prévues dans la présente section, être membre en règle d'un syndicat ou d'une union qui a compétence dans son métier, sa spécialité ou son occupation. La responsabilité de déterminer le syndicat ou l'union qui a compétence dans le métier, la spécialité ou l'occupation appartient à l'association représentative.

Aux fins de la présente section, «être membre en règle» signifie détenir une carte d'adhésion syndicale d'un syndicat ou d'une union, se conformer à ses statuts et règlements et payer les cotisations syndicales, tel que prévu à la section VII.

2) **Déclaration du salarié :** Dans un délai maximal de cinq jours ouvrables du début de l'emploi lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit faire remplir et signer par le salarié une formule dans laquelle il doit indiquer son nom, son métier, spécialité ou occupation, son adresse, son numéro de téléphone, le nom de son association représentative, son numéro d'assurance sociale ainsi que le nom et le numéro, le cas échéant, du syndicat ou de l'union dont il est membre, tel qu'il appert sur sa carte d'adhésion syndicale.

Cette formule fournie par l'employeur doit être dans la forme prescrite à l'annexe « H ». Le refus du salarié de remplir et de signer cette formule est une cause juste et suffisante de congédiement ou de refus d'embauche sans autre avis.

Lorsqu'il y a un vote d'allégeance syndicale conforme à la loi, une nouvelle formule doit être remplie pour chaque salarié qui a changé d'association représentative.

3) **Droit du salarié :** Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à ses activités et à son administration.

4) **Suspension, expulsion ou refus d'admission :** Aucun salarié ne peut être suspendu ni expulsé de l'union ou du syndicat dont il est membre, sauf s'il en viole les statuts et règlements.

Si un salarié est suspendu ou expulsé de son union ou de son syndicat, ou si un salarié, contrairement au paragraphe 3), subit un refus d'admission de la part d'une union ou d'un syndicat, l'employeur n'est pas tenu de le congédier; le salarié n'a pas l'obligation d'être ni de devenir membre du syndicat ou de l'union, mais il doit respecter les dispositions de la section VII.

Cependant, sur avis de l'union ou du syndicat, si un salarié est suspendu ou expulsé en raison de son refus de verser à telle union ou tel syndicat des cotisations syndicales dues conformément aux statuts et règlements de telle union ou tel syndicat, l'employeur doit le congédier.

5) **Transmission de la déclaration du salarié :** Chaque mois, l'employeur transmet à l'association représentative concernée et à la Commission copie de chacune des nouvelles formules complétées selon le paragraphe 2) au cours de la période couverte par le rapport mensuel ainsi que le numéro d'embauche correspondant.

6) **Correction par l'association représentative :** Lorsque de l'avis de l'association représentative, le salarié a erronément indiqué son syndicat ou son union, il est loisible à l'association représentative d'aviser la Commission de corriger telle désignation. La Commission doit alors se conformer à tel avis et exiger de l'employeur de prélever la nouvelle cotisation syndicale à compter de la réception de l'avis de la Commission. L'avis remis à l'employeur par la Commission doit démontrer qu'une copie a été signifiée au salarié.

7) **Restriction :** Rien dans la convention collective ne doit être interprété comme obligeant un employeur à employer une certaine proportion de membres de l'une ou l'autre des associations représentatives.

De plus, l'appartenance d'un salarié à tel syndicat ou telle union démontrée par sa carte d'adhésion syndicale ou sa déclaration ne peut, aux fins de la présente section, être opposée à un employeur pour servir de critère d'embauche ou de maintien d'emploi de tel salarié quant à sa compétence à exécuter un travail couvert par le champ d'application de la convention collective.

SECTION VII
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 Obligations** : L'employeur doit précompter sur la paie du salarié la cotisation syndicale et il doit remettre cette cotisation à la Commission en même temps que son rapport mensuel.
- 7.02 Indication de précompte** : Conformément à l'obligation prévue à l'article 7.01, l'employeur doit percevoir le montant de la cotisation syndicale de l'union ou du syndicat conformément à l'article 7.06 en tenant compte des indications apparaissant sur le formulaire prévu à l'article 6.03 ou à tout avis de correction effectué conformément au paragraphe 6) dudit article.
- 7.03 Remise des cotisations syndicales précomptées** : La Commission remet les cotisations ainsi reçues aux associations représentatives, avec un bordereau nominatif, dans les quinze jours suivant la réception. Cependant, une association représentative peut conclure avec la Commission une entente par laquelle elle autorise la Commission à transmettre à l'union ou syndicat les cotisations auxquelles il a droit en tenant compte de toute correction effectuée en vertu du paragraphe 6) de l'article 6.03. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectué en vertu du paragraphe 6) de l'article 6.03.
- 7.04 Obligation de l'employeur** : Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article 7.01 ou qui omet de remettre les montants ainsi perçus, est comptable envers la Commission des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers la Commission une dette équivalente.
- 7.05 Avis à la Commission** : Dans les quinze jours de la mise en vigueur de la convention collective, une association représentative doit indiquer par écrit à la Commission le montant de la cotisation syndicale. Elle doit également indiquer par écrit à la Commission tout changement dans le montant des cotisations syndicales, ainsi que la date d'entrée en vigueur.
- 7.06 Avis de la Commission à tous les employeurs** : La Commission avise alors chaque employeur du montant des cotisations syndicales de toutes les unions et de tous les syndicats et de tout changement dans les montants.
- 7.07 Entrée en vigueur du changement** : Tout changement relatif au précompte prend effet à l'égard de l'employeur suite à l'avis expédié par la Commission à l'une ou l'autre des deux périodes ci-après définies pour autant que les employeurs aient été avisés 30 jours au préalable du début de telle période :

1^{re} semaine du rapport de janvier;
1^{re} semaine du rapport de juillet.

En aucun autre temps, l'employeur n'est tenu de modifier le précompte qu'il doit faire, sauf pour donner suite à une correction selon l'article 6.03 de la convention collective.

Le changement relatif au précompte à l'occasion de chaque augmentation de salaire n'est pas visé par le présent article.

- 7.08 Entente illégale** : Aucune entente écrite ou verbale ne peut être conclue concernant la perception ou le précompte de cotisations syndicales par une association représentative, une union ou un syndicat ni l'association sectorielle d'employeurs ou un employeur.
- 7.09 Caisse d'éducation syndicale** : Le salarié verse, à la caisse d'éducation syndicale, une cotisation de 0,02 \$ pour chaque heure travaillée. Ce montant est précompté sur la paie du salarié par l'employeur et transmis à la Commission en même temps que le rapport mensuel.

Ce montant sert à instituer une caisse d'éducation syndicale ayant pour objectif de permettre aux associations représentatives identifiées à la Loi de dispenser des services de formation afin de développer les compétences dans tous les aspects relatifs aux relations du travail.

La Commission remet à chaque association représentative, selon les montants perçus pour les membres qu'elle représente, les montants reçus avec un bordereau nominatif dans les quinze (15) jours suivant la réception. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectué en vertu du paragraphe 6) de l'article 6.03.

SECTION VIII
REPRÉSENTANT SYNDICAL, DÉLÉGUÉ DE CHANTIER ET REPRÉSENTANT PATRONAL RÉGIONAL

8.01 Représentant syndical :

- 1) **Reconnaissance** : L'employeur et l'association sectorielle d'employeurs doivent reconnaître le représentant syndical, pourvu qu'il détienne une carte émise par une union, un syndicat, ou une association représentative, sur laquelle apparaît une photo de ce représentant et sa signature.
- 2) **Visite de place d'affaires** : Un représentant syndical peut, avec le représentant officiel de l'employeur, discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente à l'emploi de cet employeur. Il peut exiger de l'employeur de prendre connaissance de tout document concernant les membres qu'il représente et d'en obtenir copie s'il le juge nécessaire et ce, sur rendez-vous pris au moins deux heures au préalable avec l'employeur, son représentant ou son mandataire à la place d'affaires de cet employeur ou à tout autre endroit déterminé entre eux.
- 3) **Visite de chantier** :
 - a) Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers de construction durant les heures de travail mais en aucun cas ses visites ne doivent retarder indûment l'avancement des travaux.
 - b) Lorsqu'il visite un chantier, le représentant syndical doit d'abord en aviser l'employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaître ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé. Il peut discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente avec le représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé et le salarié.
 - c) Le représentant syndical peut vérifier les certificats de compétence ou d'exemption des salariés présents sur le chantier et l'employeur s'engage à faire respecter par ses salariés cette autorisation sous peine de mesure disciplinaire.
- 4) **Affichage** : À la demande du représentant syndical, l'employeur doit installer à sa place d'affaires et au chantier, à un endroit visible, un tableau où l'union, le syndicat ou l'association représentative peuvent afficher des communiqués ou documents; cependant, sur le chantier, si jugé utile, l'employeur installe tout autre tableau pour les mêmes fins.

8.02 Délégué de chantier : Pour fins de référence, le présent article reproduit les dispositions relatives au délégué de chantier contenues à l'article 86 de la loi.

Aux fins du présent article, on entend par « syndicat » ou « union » tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative ou toute association représentative ne comportant pas de tels syndicat, union ou association affiliés.

Tout syndicat ou union a le droit d'être représenté par un délégué de chantier dans le chantier dont l'employeur emploie au moins sept salariés et plus, membres de ce syndicat ou de cette union, sous réserve des dispositions suivantes :

- 1) **Élection** : Le délégué de chantier doit être élu, au scrutin secret, à la majorité des membres du syndicat ou de l'union déjà à l'emploi de l'employeur et parmi ces membres.

Aux fins du présent article, le chantier est constitué de l'ensemble des travaux effectués par un employeur pour un même projet.

Chaque augmentation subséquente de 50 employés de chantier membres du syndicat ou de l'union chez un même employeur donne aux employés le droit d'élire un délégué supplémentaire.

Aux fins de l'exercice des fonctions de la Commission, la personne élue doit remettre une déclaration à son syndicat ou son union, en la forme que la Commission détermine, selon laquelle elle ne contrevient pas à l'article 26 en agissant comme délégué de chantier. Le syndicat ou l'union doit transmettre sans délai cette déclaration à la Commission, de la manière prévue par celle-ci.

- 2) **Reconnaissance** : L'employeur doit reconnaître le délégué de chantier ainsi élu comme représentant du groupe de salariés membres du syndicat ou de l'union concerné après que ce syndicat ou cette union l'a avisé par écrit de l'élection du délégué et qu'il a transmis à la Commission la déclaration visée au quatrième alinéa du paragraphe 1.

3) **Fonctions et rémunération du délégué de chantier** :

- a) Le délégué de chantier est un salarié de l'employeur et à ce titre, il doit fournir une somme de travail raisonnable compte tenu de ses fonctions syndicales.
- b) En sa qualité de délégué de chantier, il peut, pendant les heures de travail, sans diminution de salaire mais seulement après avoir avisé le représentant de l'employeur, enquêter sur les litiges concernant l'application de la convention collective et en discuter avec l'employeur.
- c) Le temps alloué pour les activités syndicales du délégué fait l'objet d'une entente entre l'employeur et ce dernier, compte tenu du nombre de salariés que représente le délégué mais ne peut excéder trois heures par jour ouvrable.
- d) Lorsque par exception, le délégué doit s'absenter de son poste de travail pour une période plus longue que celle fixée à l'entente, il doit justifier cette prolongation d'absence auprès de son employeur.
- e) Sous réserve d'une justification en vertu du sous-paragraphe d), le délégué n'a pas droit au paiement de son salaire pour ses activités syndicales au-delà de la durée prévue par l'entente.
- f) Sur un chantier, le délégué doit se limiter à l'exécution de son travail pour l'employeur et de ses fonctions de

délégué de chantier prévues par la loi.

- 4) **Priorité d'emploi** : Le délégué de chantier jouit de la priorité d'emploi sur son chantier à l'égard de tous les salariés si les deux conditions suivantes sont satisfaites:
 - a) au moins sept salariés membres de son syndicat ou de son union sont toujours employés par l'employeur sur le chantier;
 - b) il y a du travail à exécuter dans son métier, son emploi, sa spécialité ou son occupation.
- 5) **Formation syndicale** : Si le délégué et son syndicat ou son union décident que le délégué a besoin d'une période de formation afin de bien remplir ses nouvelles fonctions, celui-ci pourra s'absenter, sans solde, de son travail pour assister aux cours pertinents. La durée de cette absence devra être négociée entre les parties, en tenant compte des particularités de l'industrie.

Le délégué doit préalablement obtenir l'autorisation de l'employeur, laquelle ne doit jamais être refusée sans motif raisonnable.

- 6) **Préavis de mise à pied** : Lorsqu'un employeur désire mettre à pied pour une période de plus de cinq jours un délégué de chantier, il doit lui donner un préavis de trois jours ouvrables. Ce préavis doit également être transmis, par écrit, au syndicat ou à l'union du délégué, dans ce même délai. À défaut de ce faire, l'employeur doit verser une indemnité égale à quatre heures de salaire au taux de salaire effectif, non majoré, pour chaque jour de défaut, jusqu'à concurrence de trois jours ouvrables.

8.03 Représentant patronal régional : Pour chaque région du Québec, l'ACQ désigne un représentant.

À la demande de l'employeur, le représentant patronal accompagne et conseille l'employeur dans le processus de règlement des litiges reliés à l'interprétation de la convention collective.

SECTION IX ABSENCES

9.01 Droit : À la demande de l'union, du syndicat ou du salarié, l'employeur doit accorder un congé sans paie au salarié désigné par l'union ou le syndicat pour assister à un congrès, à une session d'étude, à une autre activité syndicale.

De plus, l'employeur doit accorder un congé sans solde au salarié pour suivre un traitement de l'alcoolisme, d'une autre toxicomanie ou une thérapie pour joueur compulsif ou pour violence conjugale, le tout aux conditions ci-après décrites.

9.02 Procédure :

- 1) **Procédure normale :** La demande doit être faite par écrit et mentionner la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'employeur au moins cinq jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.
- 2) **Procédure en cas d'urgence :** Cependant, dans les cas d'urgence dont la preuve incombe à l'union, au syndicat ou au salarié, un avis verbal de 24 heures doit être donné à l'employeur avec mention de la date de départ du salarié, du motif et de la durée probable de l'absence prévue, le tout devant être confirmé par écrit dans les 48 heures de l'avis verbal.

9.03 Restrictions et période d'absence :

- 1) **Nombre de salariés :** Les absences à l'égard de la présente section ne peuvent priver, en même temps, un employeur de plus de 10 % de ses salariés d'un même métier, spécialité ou occupation avec un minimum de un salarié.
- 2) **Période d'absence :** Aux fins de la présente section, l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de 40 jours de congé sans paie au cours d'une même année civile à un même salarié. Ces congés sont accordés à la condition qu'un salarié disponible puisse remplir les exigences normales de la tâche laissée vacante.
- 3) **Absence pour fins de négociation :** Nonobstant le paragraphe 2), l'employeur doit accorder à un salarié désigné par l'union ou le syndicat un congé sans paie de la durée nécessaire afin de lui permettre de participer à la négociation de la convention collective.

9.04 Obligation de l'employeur : Aucun salarié ne doit subir des mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé accordé en vertu de la présente section, à la condition qu'il y ait du travail dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

Le présent article ne s'applique pas si le salarié a reçu un avis de mise à pied.

SECTION X
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Droit :

- 1) Le salarié seul, le salarié accompagné de tout représentant syndical ou du délégué de chantier ou des deux, peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.
- 2) Dans tous les cas, l'association représentative, l'union ou le syndicat peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement au lieu et place soit d'un ou plusieurs salariés, selon le cas, sans avoir à justifier d'une cession de créances du ou des intéressé(s).
- 3) Dans tous les cas, l'employeur peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement, selon la procédure prévue dans la présente section.
- 4) Le terme « plaignant » désigne l'initiateur de la procédure de grief, c'est-à-dire soit le salarié, soit le représentant du salarié, soit le représentant syndical, soit le délégué de chantier, soit l'association représentative, l'union ou le syndicat, soit l'employeur.
- 5) Le terme « partie intéressée » désigne la partie contre qui le grief est formulé.

10.02 Procédure :

- 1) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié à l'employeur ou son représentant dans les quinze jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief.
- 2) La preuve de toute expédition dans les délais mentionnés dans la présente section incombe à l'expéditeur.
- 3) Dans le cas où un grief est formulé par l'union ou le syndicat ou l'association représentative ou lorsque l'un ou l'autre intervient dans un grief, une copie de tel grief doit être transmise, en même temps qu'à l'employeur ou son représentant, au siège social de l'association sectorielle d'employeurs concernée. Le fait de ne pas transmettre copie de tel grief à l'association sectorielle d'employeurs concernée ne peut avoir comme effet d'invalider ledit grief.
- 4) L'employeur donne, dans les cinq jours ouvrables de la date de réception du grief, à l'association représentative, l'union, le syndicat ou au salarié une réponse écrite au grief.
- 5) Si le plaignant désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit le faire par l'expédition d'un avis écrit dans les 15 jours ouvrables suivant la date d'expédition prévue au paragraphe 1) du présent article. Le plaignant doit soumettre deux (2) noms d'arbitres habilités à entendre le grief.
- 6) La partie intéressée peut retenir un (1) des deux

Une fois que la procédure de nomination ci-avant mentionnée est complétée et si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre à l'expiration de ces délais, le plaignant doit demander à la Commission, dans les 5 jours ouvrables, de désigner un arbitre. La Commission doit désigner l'arbitre dans les 2 jours ouvrables suivant la réception de la demande après élimination des noms qui ont été considérés par les parties et pour lesquels il n'y a pas eu d'entente.

- 7) Lorsque les parties se sont entendues sur le choix de l'arbitre ou si la Commission doit en désigner un, le plaignant a 5 jours ouvrables pour aviser l'arbitre de sa nomination.

10.03 Délais : Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief que par une entente écrite entre les parties intéressées.

Cependant, tels délais ne peuvent être invoqués par l'employeur s'il n'a pas d'adresse précise connue et desservie par le service postal.

10.04 Preuve de livraison : La date apparaissant sur le sceau du maître de poste, sur le reçu de livraison, sur une copie du télégramme ou du télécopieur ou, si livré de main à main, sur l'accusé de réception, fait foi de la date d'expédition du document auquel il se rapporte.

10.05 Validité : Un grief ne peut être rejeté à cause d'une omission ou erreur technique et sa formulation écrite n'est que l'indication du litige à être tranché par l'arbitre.

SECTION XI
MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Droit et procédure : L'employeur peut imposer une mesure disciplinaire pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe, le tout sujet à la procédure de grief.

11.02 Justification : Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il doit, à la demande écrite du salarié ou à la demande écrite de l'association représentative, de l'union ou du syndicat, transmettre au requérant, par écrit, dans les cinq jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les motifs justifiant la mesure disciplinaire.

11.03 Prescription du droit et dossier du salarié :

- 1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après cinq jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur.
- 2) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission d'au moins 60 jours ouvrables ou équivalente à la durée de son droit de rappel chez l'employeur si ce dernier est d'une durée de plus de 60 jours ouvrables. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.
- 3) Le dossier disciplinaire d'un salarié est strictement confidentiel; cependant, à la demande expresse de ce salarié et dans un délai raisonnable, tel dossier est porté à sa connaissance.

SECTION XII
DISCRIMINATION

12.01 Obligation de l'employeur et obligation de l'association représentative, union ou syndicat :

- 1) **Obligation de l'employeur** : Aucun employeur, ni personne agissant pour un employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants :
 - a) à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou son statut syndical et ses antécédents syndicaux;
 - b) à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la loi;
 - c) à cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi;
 - d) à cause de tout acte ou activité personnel en dehors des heures de travail, non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié;
 - e) à cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement;
 - f) à cause de ses antécédents judiciaires.
- 2) **Obligation de l'association représentative, union ou syndicat** : Aucune association représentative, union ou syndicat ne peut exercer des mesures punitives contre un chef de groupe ou chef d'équipe à cause de l'exercice normal de telles fonctions.

12.02 La présente section n'a pas pour effet d'empêcher un employeur d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe.

12.03 Les sections X, XI et XIII relatives à la procédure de règlement des griefs s'appliquent mutatis mutandis.

SECTION XIII ARBITRAGE

13.01 Arbitre unique :

- 1) Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées à l'annexe « I » à la suite d'une entente entre les parties ou suite à la désignation par la Commission.

13.02 Assesseur : Il est loisible aux parties intéressées de s'entendre pour désigner chacune un assesseur auprès de l'arbitre. Ces assesseurs délibèrent avec l'arbitre qui seul, rend une décision. A défaut d'entente, l'arbitre siège sans assesseur.

13.03 Juridiction :

- 1) L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'audition du grief. Il est le seul maître de la procédure. Il juge et décide selon le mode de preuve qu'il juge approprié.
- 2) L'arbitre peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Cependant, les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.
- 3) L'arbitre peut en matière disciplinaire, confirmer, casser ou modifier la décision de l'employeur et rendre toute ordonnance complémentaire jugée nécessaire.
- 4) a) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans son métier, sa spécialité ou son occupation en autant qu'il ait l'expérience pour accomplir le travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation avec tous les droits prévus dans la convention collective.

L'arbitre peut également décider tout remboursement de salaire et établir tout montant des dommages en faveur de ce salarié. Dans le cas d'un remboursement de salaire, il doit prévoir le remboursement des cotisations patronales au régime d'avantages sociaux.

La réintégration du salarié ne doit pas, le cas échéant, engendrer de frais de déplacement supplémentaires.

- b) Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante : Pour chaque semaine (période de paie) où le salarié aurait travaillé n'eût été sa suspension ou son congédiement :
 - i. on établit le salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié;
 - ii. on déduit de ce montant le salaire gagné ailleurs et les prestations d'assurance emploi reçues par le salarié.
 - c) Advenant le cas où l'employeur n'aurait pas de travail disponible, il doit rappeler le salarié en priorité dès qu'un tel travail est disponible, sujet aux restrictions que lui impose toute loi ou tout règlement. Ce droit de rappel en priorité existe également dans le cas où la décision de reprendre le salarié serait prononcée par un tribunal de droit commun. Ce droit est caduc dès que le salarié est embauché ailleurs ou au maximum après cinq mois de la décision de l'arbitre ou d'un tribunal de droit commun.
- 5) L'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief, sous réserve des droits et pouvoirs conférés à d'autres juridictions par cette loi ou ce règlement.
 - 6) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Il peut être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu sur le taux légal d'intérêt.
 - 7) L'arbitre peut fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue.
 - 8) L'arbitre peut déterminer, à la demande d'une partie, l'existence ou non d'un travail disponible au sens des paragraphes 4) a) et 4) c) lorsque celui-ci a rendu une sentence de réintégration du salarié.
 - 9) L'arbitre peut rendre toute décision propre à sauvegarder les droits des parties.

13.04 Preuve : Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.

13.05 Entente :

- 1) À n'importe quelle étape de la procédure de règlement de griefs, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre les parties intéressées et cette entente lie ces dernières.
- 2) Toute entente relative à un grief qui serait contraire aux dispositions de la convention collective est nulle et non avenue.

De plus, lorsqu'un grief est soumis par une association représentative, une union ou un syndicat, il ne peut y avoir d'entente sans le consentement de ces derniers de même que l'association sectorielle d'employeurs concernée si cette dernière intervient dans le processus de règlement du grief.

13.06 Audition, décision :

- 1) L'arbitre doit entendre le grief dans les 20 jours ouvrables de sa nomination dans un endroit convenu entre les parties intéressées. En cas de mésentente entre ces dernières, l'arbitre décide de tel endroit.
- 2) L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze jours ouvrables suivant la fin de l'audition ou la remise des notes écrites s'il y a lieu.

- 3) Lorsqu'il y a entente entre les parties pour présenter des notes écrites, telles notes doivent être expédiées dans les dix jours ouvrables suivant la fin de l'audition.
- 4) À défaut par l'arbitre de rendre sa décision dans les délais impartis ou convenus, l'une ou l'autre des parties peut aviser la Commission de ce fait laquelle fixe un délai péremptoire de 30 jours pour remédier. L'arbitre ne peut, dès lors, exiger d'honoraires et de frais supplémentaires à l'une ou l'autre des parties à cause de ce délai.
- 5) La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée et expédiée aux parties en cause.
- 6) La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq jours ouvrables après la date à laquelle elle a été transmise.
- 7) La sentence arbitrale doit être déposée en deux exemplaires à la Commission.
- 8) La Commission doit faire parvenir copie de toutes les sentences aux associations représentatives, à l'association d'employeurs et aux associations sectorielles d'employeurs.
- 9) Dans tous les cas où un arbitre se désiste, est incapable d'agir, se déclare incapable d'agir ou ne rend pas de décision, la procédure de nomination est reprise conformément à l'article 13.01 et l'arbitrage procède selon la présente section. Cependant, dans tous ces cas, l'arbitre n'a droit à aucun honoraires ou frais à moins d'entente entre les parties.

13.07 Délai : Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé que par une entente écrite entre les parties intéressées. Toutefois, si la demande de prolongation est faite par l'arbitre, celui-ci doit obtenir le consentement écrit des parties.

13.08 Honoraires et frais d'arbitrage : Les honoraires et frais conformes au Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte suivant la loi sont payés à part égale par les parties au litige.

SECTION XIV
MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

14.01 Période d'essai :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié est considéré en période d'essai durant les cinq premiers jours ouvrables travaillés. Durant cette période, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief à l'égard de sa cessation d'emploi.

14.02 Droit de rappel :

1) **Règle générale :**

- a) **En cours d'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier :** L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied en cours d'exécution d'un contrat sur un chantier si, dans la période de quinze jours ouvrables suivant sa mise à pied, une des tâches reliées à son métier, spécialité ou occupation redevient disponible. La présente obligation s'applique à l'employeur en autant que le salarié mis à pied soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai.

Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à 120 kilomètres et plus du chantier où sont effectués les travaux.

- b) **À la fin de l'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier :** L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied à la fin de l'exécution d'un contrat sur un chantier si, dans la période de dix jours ouvrables suivant sa mise à pied, une des tâches reliées à son métier, spécialité ou occupation redevient disponible. La présente obligation s'applique à l'employeur en autant que le salarié mis à pied soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai.

Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 60 kilomètres du chantier lorsque le chantier est situé dans la région de Montréal, Québec, Trois-Rivières ou des Cantons de l'Est. La distance est de 48 kilomètres dans les autres régions.

14.03 Maintien du droit de rappel :

Le salarié maintient son droit de rappel :

- 1) s'il reçoit des indemnités de la CSST à la suite d'une lésion professionnelle survenue chez l'employeur;
- 2) s'il est en congé de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle;
- 3) durant un congé de maternité, parental ou un retrait préventif pour la durée prévue aux lois traitant de ces cas.

14.04 Perte du droit de rappel :

Le salarié perd son droit de rappel dans les cas suivants :

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il refuse un rappel au travail qui est supérieur à quatre jours consécutifs de travail;
- 3) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré à la suite de la procédure de grief ou d'arbitrage.

14.05 Avis de l'employeur :

- 1) **Règle générale :** Lors de l'embauche ou de la mise à pied, l'employeur avise la Commission, conformément à l'article 40 du règlement sur l'embauche et la mobilité. La Commission en informe l'association représentative, l'union ou le syndicat concerné.

14.06 Préavis de mise à pied : Droit du salarié :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis écrit de 48 heures précédant sa mise à pied effective.

Toutefois, si la date prévue de la mise à pied est reportée de plus de deux jours ouvrables, l'employeur doit donner un nouveau préavis d'au moins 48 heures précédant cette nouvelle date.

Exclusions relatives au calcul du délai : Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.

Indemnité dispensant du préavis :

L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié s'il lui paie, en guise de compensation pour sa dernière semaine de travail, une indemnité équivalant à huit fois son taux de salaire ou, lorsque la semaine normale de

travail est de plus de 40 heures, l'équivalent d'une journée normale de travail, soit neuf fois son taux de salaire lorsque la semaine normale de travail est de 45 heures ou 10 fois lorsqu'elle est de 50 heures.

14.07 Départ volontaire : Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de quatre heures ouvrables.

Cependant, le défaut de tel avis ne peut être compensé par un remboursement de la part du salarié.

14.08 Règle particulière : Grutier : Location de grues :

14.09 Récupération d'outils et d'effets personnels :

1) **Règle générale** : L'employeur doit allouer le temps nécessaire à tout salarié, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

14.11 Grutier (sauf Location de grues) et poseur de pilotis

14.10 Refus d'embauche : L'employeur ne peut mettre à pied ou refuser d'embaucher un salarié pour la seule raison que ce dernier refuse d'accomplir son travail à des conditions inférieures à celles prévues à la convention collective. Une telle mise à pied ou un tel refus d'embauche est assujéti à la procédure de règlement des griefs.

14.12 Allocation d'assiduité : Règle particulière : Électricien :

SECTION XV
MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

15.01 Dans le cas où un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon, de compétence-occupation ou de compétence-apprenti partout au Québec, si ce salarié a travaillé 1 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence, selon le processus suivant :

- 1) Si son besoin en main-d'oeuvre n'excède pas cinq salariés, il peut embaucher deux salariés qui répondent aux conditions mentionnées au paragraphe introductif, par métier, spécialité ou occupation; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux par métier, spécialité ou occupation.
- 2) Si son besoin en main-d'oeuvre excède cinq salariés, l'employeur a le droit d'embaucher un maximum de 15 % de la main-d'oeuvre qui répond aux conditions mentionnées au paragraphe introductif, avec un minimum de deux salariés par métier, spécialité ou occupation; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux par métier, spécialité ou occupation.
- 3) L'employeur peut favoriser la mobilité provinciale des apprentis ayant enregistré plus de 50 % des heures dans leur métier lorsque le bassin des apprentis du métier concerné, dans la région du chantier, est inférieur à 5 %.
- 4) Dans le cas de situations particulières, il peut y avoir entente entre le groupe syndical majoritaire et l'employeur pour modifier tel processus. L'entente peut également porter sur les critères établis au premier paragraphe du présent article mais seulement dans le cas d'un nouvel employeur enregistré à la Commission depuis moins de 24 mois de la date de la demande
- 5) Pour les travaux dont la durée est de quatre jours ouvrables (lundi au vendredi) ou moins, l'employeur peut embaucher cinq salariés qui répondent aux conditions du premier paragraphe du présent article. Ce présent paragraphe ne s'applique pas lorsque les travaux sont classifiés de travaux de fermeture ou de mise à terre (shut down).
- 6) L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié qui refuse une assignation à l'extérieur de sa région de domicile.

Pour l'employeur certifié selon l'ISO 9000, lorsque le besoin de main-d'oeuvre de cet employeur correspond à l'article 15.01 2), un salarié affecté soit à la supervision, soit à titre de magasinier peut être exclu dans le calcul des ratios prévus à la présente section.

- 8) L'employeur peut déplacer ses chefs de groupe partout au Québec. Conséquemment, les chefs de groupe sont exclus du calcul des proportions de la présente section.

15.02 Règles particulières :

- 1) Briqueteur-maçon et carreleur : Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2) de l'article 15.01, l'employeur peut embaucher 50 % de la main-d'oeuvre qui répond aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01.
- 3) Cimentier-applicateur : L'article 15.01 ne s'applique pas lors des travaux de coulée de béton et opérations connexes.
- 13) plâtrier, plâtrier-tireur de joints: Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2) de l'article 15.01, l'employeur peut embaucher 50 % de la main-d'oeuvre qui répond aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01.

15.03 Opération de pompes à béton

SECTION XVI
SALAIRES

16.01 Taux de salaire et taux des apprentis :

- 1) **Taux de salaire :** Les taux de salaire applicables à la présente convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe « C » et « C-1 ».
- 2) **Taux des apprentis :** Les taux de salaire des apprentis sont ceux mentionnés à l'annexe

16.02 Règles particulières relatives à la soudure :

16.03 Paiement du salaire : Mode de paiement :

- 1) Le salaire doit être versé en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine. Il doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux de travail. Avec l'accord du salarié, l'employeur pourra verser le salaire par transfert bancaire, et ce, avant la fin de la journée normale de travail du jeudi.
- 2) Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi précédent, sauf si elle est versée au salarié par transfert bancaire.
- 3) L'employeur doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de sa région.
- 4) Si le paiement est effectué par chèque, celui-ci doit être daté au plus tard de la journée du paiement.
- 5) Pour le salarié en vacances, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivante du salarié.
- 6) Le salarié affecté à une deuxième équipe ou dont les heures de travail se situent entre 16 h 00 et 7 h 00 reçoit son salaire hebdomadaire avant la fin de sa journée de travail qui a débuté le mercredi.
- 7) Si le salarié est absent la journée de la paie, l'employeur doit lui faire parvenir sa paie à son domicile en la postant au plus tard le vendredi, sauf si le salarié s'entend avec l'employeur pour en prendre livraison lui-même à un autre moment.
- 8) Les salaires dus au salarié mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doivent être expédiés par courrier recommandé ou certifié par l'employeur à son domicile conformément aux dispositions du présent article.
- 9) Lorsqu'un salarié est mis à pied, congédié ou qu'il quitte volontairement son emploi, l'employeur doit lui remettre le relevé de cessation d'emploi le jour de son départ ou lui expédier ledit relevé dans les délais prévus à la Loi sur l'assurance emploi par courrier à sa dernière adresse connue.
- 10) Dans le cas où le salarié, à la demande de l'employeur, doit se rendre au bureau de celui-ci ou dans un autre endroit que le lieu de travail pour recevoir son salaire durant les heures de travail ou en dehors de ces heures, les frais de transport et le temps nécessaire, au taux de salaire qui s'applique, sont à la charge de l'employeur.
- 11) Advenant le cas où le salarié ne reçoit pas sa paie au plus tard avant la fin de la journée normale de travail du jeudi, l'employeur doit lui verser sa paie le vendredi, en espèces ou par chèque, mais dans ce dernier cas, il doit lui allouer le temps nécessaire pour assurer l'échange de son chèque avant la fin de la journée normale de travail et ce, sans perte de salaire.

16.04 Retenue et période de paie :

- 1) a) **Retenue et période de paie :** L'employeur doit verser au salarié et ce, le jeudi de chaque semaine, tout le salaire gagné au cours de la semaine précédente.

La période de paie doit correspondre à une semaine civile, soit de 0 h 01 le dimanche à 24 h 00 le samedi.

- 2) **Autre méthode de retenue et période de paie :** Pour répondre à des circonstances particulières, l'employeur peut convenir, avec le groupe syndical majoritaire s'il n'y a qu'un seul métier, spécialité ou occupation impliqué, ou avec l'association représentative à plus de 50 % s'il y a plus d'un métier, spécialité ou occupation, d'une autre méthode de retenue et période de paie.

16.05 Paiement échu : Pour toute période d'attente du paiement du salaire différente de celle qui est prévue à la présente convention, le salarié reçoit une indemnité égale à deux heures de travail par jour ouvrable de retard, à son taux de salaire non majoré, jusqu'à concurrence du salaire qui lui est dû.

Cependant, dans le cas de force majeure dont la preuve incombe à l'employeur, le salarié ne reçoit pas cette indemnité.

Aux fins du présent article, un retard dû à l'employeur, à son employé ou à une défectuosité de son matériel ou de son équipement ne constitue pas un cas de force majeure.

16.06 Bulletin de paie :

- 1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie en français qui comporte les mentions suivantes :
 - a) le nom et l'adresse de l'employeur;
 - b) les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;

- c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - d) le nombre d'heures de travail au taux de salaire régulier;
 - e) le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
 - f) le taux de salaire horaire;
 - g) le montant du salaire brut;
 - h) le montant des indemnités de congés annuels;
 - i) l'indemnité relative à certains équipements de sécurité;
 - j) la nature et le montant de chacune des retenues, y compris le précompte des cotisations syndicales;
 - k) le montant du salaire net;
 - l) le numéro d'enregistrement de l'employeur auprès de la Commission;
 - m) le numéro de licence de l'employeur auprès de la Régie du bâtiment du Québec;
 - n) le cumulatif détaillé de tous les montants au cours de la période de paie;
 - o) le cumulatif des heures à compter du 30 avril 2000.
- 2) Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.
 - 3) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales et les montants déduits à titre de cotisation au fonds de pension doivent être inscrits par l'employeur sur les formules T-4 et Relevé-1 ainsi que le total des sommes versées à l'égard de certains équipements ou vêtements de sécurité.
 - 4) L'employeur doit précompter du salaire tout montant déterminé à la suite de l'adhésion du salarié à un fonds de travailleurs.
 - 5) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales, de cotisations à l'assurance emploi, au régime des rentes du Québec et à un régime de retraite enregistré et ou prélèvement pour un fonds de travailleurs doivent être déduits du revenu brut du salarié avant d'effectuer les retenues d'impôt, conformément aux lois en vigueur.

16.07 Rapport mensuel à la Commission : Consultation des rapports : Sur demande, chaque association représentative et l'association sectorielle d'employeurs peuvent consulter ces rapports. Cette dernière doit permettre au représentant autorisé de l'organisme concerné de consulter ces rapports.

16.08 Travail à forfait : Toute entente écrite ou verbale intervenue entre tout employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attachée ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe est interdite et l'employeur et le salarié concernés sont passibles des amendes prévues dans la loi. Aucune réclamation en vertu de la section traitant du fonds d'indemnisation, n'est admissible en vertu de telle entente.

16.09 Travail interdit : Tout travail de construction exécuté par un salarié en dehors des heures normales de travail pour toute personne ou pour tout autre employeur de l'industrie de la construction est interdit.

16.10 Réclamation : L'association représentative, le syndicat ou l'union peut faire exercer par la Commission tous les recours que la loi et la convention collective accordent à chacun des salariés qu'il représente et ce, sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

16.11 Travail en dehors des heures normales : Lorsque du travail doit être exécuté en dehors des heures normales, l'employeur assignera par préférence à de tels travaux, les salariés à son emploi et déjà au travail sur ce même chantier. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.

SECTION XVII
DROIT AU TRAVAIL

17.01 Droit au travail : Sous réserve de toute loi ou règlement à l'effet contraire, seuls le salarié et l'employeur peuvent exécuter des travaux de construction couverts par la convention collective.

Entre autres, les présentes n'ont pas pour effet de restreindre le droit de toute personne physique d'exécuter des travaux pour elle-même sauf toute loi ou règlement à l'effet contraire.

17.02 Travail par l'employeur : Nonobstant toute autre clause à ce contraire contenue dans la convention collective, l'employeur peut exécuter sur ses propres chantiers des travaux de construction couverts par la convention collective, au même titre que le salarié. Il doit satisfaire à cette fin au règlement sur la formation et à toutes les autres exigences prévues dans la convention collective, à l'exception des clauses relatives à la sécurité syndicale (section VI) et au précompte des cotisations syndicales (section VII).

17.03 Représentant désigné : Pour chaque corporation ou société, un seul administrateur ou actionnaire détenant au moins une action avec droit de vote de la corporation ou un seul membre de la société peut exécuter lui-même, à titre de représentant de la corporation ou de la société, des travaux de construction. Il doit alors être désigné à ce titre auprès de la Commission.

Le représentant désigné ne doit pas être un salarié de la corporation ou de la société qui le désigne pendant la durée de la désignation.

Une personne qui n'est pas le représentant désigné et qui exécute elle-même des travaux de construction au bénéfice de la corporation ou de la société est réputée être son salarié aux fins de la présente convention collective.

Le représentant est désigné selon les conditions et les modalités déterminées par la loi et ses règlements.

Le représentant désigné est réputé être un employeur pour l'application des articles 85.5 et 85.6 de la loi.

Un représentant désigné d'une corporation ou société ne peut à ce titre être un salarié d'une autre corporation ou société.

17.04 Entrepreneur autonome :

- 1) Lorsqu'un employeur professionnel retient les services d'un entrepreneur autonome des sous-catégories « entrepreneur de machinerie lourde » ou « entrepreneur en excavation et terrassement », il doit s'assurer que l'entrepreneur autonome reçoit une rémunération au moins égale, sur une base horaire, à la rémunération en monnaie courante et aux indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire déterminée par la convention collective pour un salarié exécutant de semblables travaux, à l'exclusion des avantages relatifs à un régime complémentaire d'avantages sociaux.
- 2) Aux fins d'application de la présente convention collective, l'entrepreneur autonome reçoit une rémunération au moins équivalente à celle d'un salarié exécutant de semblables travaux et l'employeur professionnel qui retient les services d'un entrepreneur autonome des sous-catégories prévues au paragraphe précédent doit le rémunérer comme tel à l'exception des avantages relatifs au régime complémentaire d'avantages sociaux. Il doit aussi faire rapport à la Commission des heures travaillées par l'entrepreneur autonome.

17.05 Sous-contrat - Certains travaux : Tout entrepreneur qui désire accorder un sous-contrat de pose de systèmes intérieurs, de pose de planches de gypse sur monture de métal, de revêtements souples ou de parquetage, doit l'accorder à un entrepreneur qui détient une licence de la Régie du bâtiment du Québec.

Tout contrat intervenu et non conforme aux paragraphes mentionnés ci-dessus est interdit, nul et non avenu.

SECTION XVIII
INDEMNITÉS, AFFECTATIONS TEMPORAIRES

18.01 Indemnité de présence :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à quatre heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à quatre heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à quatre heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

La présente disposition s'applique également au salarié qui se présente au travail lors d'une journée en dehors de la semaine normale de travail, sauf si ledit salarié a convenu avec son employeur d'un nombre d'heures supplémentaires à effectuer entraînant une rémunération inférieure à ladite indemnité.

- 2) **Règles particulières :**
- 3) **Exceptions :** Les paragraphes 1) et 2) ne s'appliquent pas dans les cas où les travaux sont suspendus parce que les conditions atmosphériques ne permettent pas la poursuite des travaux ou en raison de lignes de piquetage ou de cas de force majeure, comme un incendie ou une inondation. La preuve de ces empêchements incombe à l'employeur.

18.02 Indemnité d'intempérie : Règles particulières :

- 1) **Briqueteur-maçon, cimentier-applicateur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints :** Tout salarié qui se présente au chantier à l'heure conventionnelle, à la demande de son employeur, et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie, reçoit une indemnité égale à 20,00 \$ pour rembourser ses frais de déplacements.

18.03 Affectations temporaires :

- 1) **Avantages supérieurs :** Le salarié qui doit terminer un travail commencé pendant une période normale et quotidienne de travail et pour lequel un taux de salaire inférieur est prévu continue de recevoir son taux de salaire. Tout salarié qui exécute au cours d'une journée un travail autre que celui de son métier, de sa spécialité ou de son occupation et pour lequel il est prévu un taux de salaire supérieur reçoit ce taux de salaire supérieur pour le temps où il occupe cette fonction.

Le présent paragraphe ne peut avoir pour effet de permettre à l'employeur d'assigner un salarié ni au salarié d'exécuter des travaux dans un métier, une spécialité ou une occupation pour lequel il ne détient pas le certificat de compétence approprié.

- 2) **Restriction :** L'employeur qui, conformément au paragraphe 1), affecte un salarié à un travail autre que celui de son métier, de sa spécialité ou de son occupation, ne peut mettre à pied celui qui effectuait ce travail.
- 3) **Règles particulières :**

18.04 Rappel au travail :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures normales sans avoir été prévenu avant la fin de la journée de travail doit bénéficier d'une rémunération minimale de deux heures de travail, au taux de salaire qui s'applique, pour autant que ces heures ne précèdent pas immédiatement ses heures normales de travail. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire non majoré.

18.05 Appels de service : Disponibilité des salariés :

18.06 Allocation d'assiduité : Règles particulières :

SECTION XIX
CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES, JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS, CONGÉS DE MALADIE ET INDEMNITÉS AFFÉRENTES

19.01 Congés annuels obligatoires : Tout salarié bénéficie chaque année de quatre semaines de congé annuel obligatoire qu'il prend de la façon suivante :

- 1) **Été :** Tous les chantiers de construction doivent être fermés entre les dates suivantes :
 - entre 0 h 01 le 15 juillet 2007 et le 28 juillet 2007, 24 h;
 - entre 0 h 01 le 20 juillet 2008 et le 2 août 2008, 24 h;
 - entre 0 h 01 le 19 juillet 2009 et le 1^{er} août 2009, 24 h;
- 2) **Hiver :** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant deux semaines complètes lors de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et, plus spécifiquement, entre les dates suivantes :
 - entre 0 h 01 le 23 décembre 2007 et le 5 janvier 2008 24 h;
 - entre 0 h 01 le 21 décembre 2008 et le 3 janvier 2009 24 h;
 - entre 0 h 01 le 20 décembre 2009 et le 2 janvier 2010 24 h.
- 3) **Règles particulières :**
- 4) **Travaux exécutés sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55^e parallèle, y compris le projet de Grande-Baleine :** Les paragraphes 1, 2 et 3 du présent article et les articles 19.02 et 19.03 ne s'appliquent pas au salarié travaillant sur ces chantiers.
- 5) **Congé facultatif :** Le salarié peut prendre une semaine supplémentaire de congé en tout temps de l'année pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps sur le chantier. Le salarié qui se prévaut du présent article doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

19.02 Travaux d'urgence durant les congés annuels obligatoires : Dans le cas de travaux d'urgence pendant les périodes de congé annuel obligatoire, l'employeur peut rappeler le salarié qui y consent pour exécuter ces travaux. Ce salarié est alors rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 %. L'employeur doit en faire rapport à la Commission.

19.03 Travail interdit, travail permis et travail de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires :

- 1) **Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires :** Aucune personne assujettie à la convention collective ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux durant les semaines de congé annuel obligatoire, à moins qu'il ne s'agisse de travaux d'urgence, de réparation et d'entretien.

Nonobstant le premier alinéa du présent paragraphe et l'article 19.01, dans les cas de travaux de rénovation ou de modification, il peut y avoir entente par chantier entre les salariés concernés et l'employeur, pour déplacer les périodes de congé obligatoire. La Commission et le groupe syndical majoritaire doivent être avisés sans délai de cette entente.

À moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le salarié prend alors deux semaines continues de congé annuel obligatoire dans la période de six semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines prévues au paragraphe 1) de l'article 19.01 et deux semaines continues dans la période de six semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines déterminées au paragraphe 2) de l'article 19.01.

- 2) **Travail de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires :** Dans le cas de travaux de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires, tout salarié qui consent à exécuter ces travaux reçoit une rémunération minimale égale à 40 heures de travail par semaine, à son taux de salaire, mais sous réserve des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues à la section XX.

19.04 Jours fériés chômés :

- 1) **Règle générale :**
 - a) Les jours suivants sont des jours fériés chômés : le jour de l'An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la journée nationale des Patriotes, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël.
 - b) Pour la durée de la convention collective, les jours fériés qui ne correspondent pas aux périodes de congé annuel obligatoire sont chômés aux dates suivantes :
 - le Vendredi saint :
Le 21 mars 2008,
le 10 avril 2009 et
le 2 avril 2010;
 - le lundi de Pâques :
le 24 mars 2008,
le 13 avril 2009 et
le 5 avril 2010;
 - la Journée nationale des Patriotes (fête de la Reine) :
le 21 mai 2007,
le 19 mai 2008 et
le 18 mai 2009;
 - la fête du Canada :
le 2 juillet 2007,
le 30 juin 2008 et

le 29 juin 2009;

- la fête du Travail :
le 3 septembre 2007,
le 1^{er} septembre 2008 et
le 7 septembre 2009;
- le jour de l'Action de grâces :
le 8 octobre 2007,
le 13 octobre 2008 et
le 12 octobre 2009;
- le jour du Souvenir :
le 12 novembre 2007,
le 10 novembre 2008 et
le 9 novembre 2009.

- 3) **Loi sur la Fête nationale** : Le jour de la Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste) est un jour férié chômé pour tous les salariés, sans exception. Ce jour férié chômé est observé conformément à la Loi sur la Fête nationale (L.R.Q., c. F 1.1) et rémunéré à même l'indemnité prévue au paragraphe 1) de l'article 19.05.

Pour 2007, le jour férié chômé sera le 25 juin. Pour les années 2008 et 2009, le 24 juin sera le jour férié chômé.

19.05 Indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie :

- 1) **Montant de l'indemnité** : À la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés, une somme égale à 11,5 % du salaire gagné durant cette semaine, soit 6 % en congés annuels obligatoires, 5,5 % en jours fériés chômés. À ce pourcentage, s'ajoutent 1,5 % en congés de maladie répartis comme suit : 0,5 % le 1^{er} mai 2007, 0,5 % le 27 avril 2008 et 0,5 % le 26 avril 2009.
- 2) **Obligation de l'employeur** : L'employeur doit transmettre avec son rapport mensuel à la Commission les montants portés au crédit de chacun de ses salariés.
- 3) **Périodes de référence** : Il y a deux périodes de référence :
 - a) la première : du 1^{er} janvier au 30 juin;
 - b) la deuxième : du 1^{er} juillet au 31 décembre.
- 4) **Versement de l'indemnité des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés** :
 - a) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la première période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit derniers jours du mois de novembre de l'année courante.
 - b) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit derniers jours du mois de juin de l'année suivante.
 - c) Nul ne peut réclamer avant le 1^{er} décembre ou le 1^{er} juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés.
 - d) Par dérogation au sous-paragraphe c), à la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés de ce salarié.

19.06 Intérêts : Les intérêts des montants perçus au titre de congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés qui ne sont pas utilisés aux fins et dans les limites permises par la loi doivent être remis au salarié au prorata des montants qu'il reçoit.

19.07 Frais de séjour en clinique : En tout temps, le salarié qui a encouru pour lui ou une personne à charge des frais de séjour en clinique reconnue par la Commission et spécialisée dans le traitement de l'alcoolisme, autres toxicomanies ou d'une thérapie pour joueur compulsif ou violence conjugale, peut autoriser la Commission à payer, jusqu'à concurrence des montants d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés portés à son crédit, les frais de séjour qui ne peuvent être remboursés en vertu du régime d'assurance maladie.

SECTION XX
DURÉE NORMALE DU TRAVAIL, HORAIRE, TRAVAIL PAR ÉQUIPE ET PÉRIODE DE REPOS

20.01 Dispositions générales concernant les heures normales de travail :

- 1) **Calcul des heures de travail :** Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.
- 2) **Entente pour modification :** Il peut y avoir entente entre l'employeur et la majorité des salariés pour modifier l'horaire quotidien de travail par chantier ou par employeur pour une période minimale égale à la semaine de travail établie. L'employeur en avise par écrit le groupe syndical majoritaire et la Commission.
- 3) a) **Pointage :** Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1).

Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

20.02 Heures normales de travail : À moins que l'une des dispositions particulières prévues aux articles 20.03, 20.04 et 20.05 ne s'applique, les heures normales sont les suivantes :

- 1) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi.
- 2) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de huit heures du lundi au vendredi.
- 3) **Horaires :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :
 - entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30;
 - entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00;
 - entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30;
 - entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00.

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

Si l'employeur établit un horaire selon le présent paragraphe, il doit le faire pour une période minimale de cinq jours ouvrables consécutifs.

- 4) **Déplacement de la période de repas :** Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe 3), le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de 30 minutes le temps de repas prévu au paragraphe 3).

Le salarié qui, à la demande de l'employeur, prend sa période de repas en dehors des limites prévues ci-dessus est rémunéré au taux de salaire qui s'applique, pendant sa période de repas.

5) **Horaire hebdomadaire comprimé :**

- a) À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier de construction, l'employeur peut augmenter les heures de travail quotidiennes dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée sur une période pouvant aller jusqu'à quatre jours ouvrables.

Le groupe syndical majoritaire et la Commission doivent être avisés par écrit sans délai de cette entente.

Dans un tel cas, le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie.

- b) Lorsque survient un congé férié durant une semaine normale de travail comprimée sur quatre jours, la limite horaire hebdomadaire est de 30 heures.

Lorsque la semaine normale de travail est comprimée sur cinq jours, et que le jour férié tombe un vendredi, la semaine de travail se complète le jeudi, selon l'horaire prévu pour le vendredi. Si le jour férié tombe un lundi, la semaine débute le mardi et se complète le vendredi selon l'horaire prévu.

20.03 Heures normales de travail (Règles particulières) :

- 1) **Briqueur-maçon :** Les heures normales de travail pour les salariés ci-dessus mentionnés sont les suivantes :
 - a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.
 - b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes peuvent être de dix heures par jour du lundi au vendredi.
 - c) **Horaires :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :
 - entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
 - entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
 - entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
 - entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00.

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de

travail.

3) **Carreleur :**

- a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 44 heures du lundi au vendredi dont les quatre dernières heures sont effectuées sur une base volontaire. Cette limite hebdomadaire est de 34 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.
- b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.
- c) **Horaire :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :
 - entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
 - entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
 - entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
 - entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00.

5) **Cimentier-applicateur, plâtrier, plâtrier-tireur de joints:**

- a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.
- b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.
- c) **Horaire :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :
 - entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
 - entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
 - entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
 - entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00.
- d) Les règles de répartition des heures normales de travail ne s'appliquent pas au cimentierapplicateur, à l'opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et à l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) affecté à des coulées de béton et opérations connexes.

20.04 Heures normales : Règles particulières :

1) **Travail de nuit : Travaux d'entretien, de réparation :**

- a) **Règle générale :** Lorsque des travaux d'entretien et de réparation doivent être exécutés de nuit, l'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire, réaliser ces travaux sur une base de quatre jours semaine.

Le groupe syndical majoritaire doit, dans un délai rapide et raisonnable ne dépassant pas quatre jours ouvrables suivant la réception de la demande ou dans un délai de 24 heures dans les situations urgentes, approuver ou refuser ladite demande. À défaut de quoi la modification visée est réputée acceptée.

Dans le cas d'un refus, le groupe syndical majoritaire doit motiver son refus par écrit à l'employeur et une copie doit être transmise à l'association sectorielle d'employeurs.

Le syndicat ou l'union concerné et la Commission doivent être avisés sans délai de cette entente.

2) **Horaire flexible : Travaux de réparation, de rénovation et d'entretien d'immeubles institutionnels, commerciaux dont la construction est terminée :** Lorsque les exigences du client sont telles que la totalité de ces travaux ne peut être effectuée à l'intérieur de la semaine normale de travail, l'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire, modifier l'horaire de travail aux conditions suivantes :

- a) La semaine de travail ne doit pas être supérieure à 40 heures avec une limite quotidienne allant jusqu'à dix heures réparties à l'intérieur de l'horaire prévu du lundi au dimanche.

La semaine de travail ne peut excéder cinq jours consécutifs de travail.
- b) Les heures de début et de fin de la journée sont déterminées lors de l'entente.
- c) Chaque période de quatre jours consécutifs de dix heures de travail doit obligatoirement être suivie de trois jours consécutifs de repos.
- d) Seuls les salariés qui ont accepté un tel horaire seront affectés à cet horaire de travail. Les salariés ayant refusé ne pourront subir de réprimande.
- e) Les heures effectuées en dehors des heures normales prévues à la section XX seront assujetties à la prime de déplacement de l'horaire de travail.
- f) Toutes les conditions prévues à la convention collective qui n'entrent pas en contradiction avec cet article s'appliquent au salarié affecté à l'horaire ainsi établi.
- g) Le groupe syndical majoritaire doit, dans un délai rapide et raisonnable ne dépassant pas quatre jours ouvrables suivant la réception de la demande ou dans un délai de 24 heures dans les situations urgentes, approuver ou refuser ladite demande. À défaut de quoi la modification visée est réputée acceptée.

Dans le cas d'un refus, le groupe syndical majoritaire doit motiver son refus par écrit à l'employeur et une

copie doit être transmise à l'association sectorielle d'employeurs.

Le syndicat ou l'union concerné et la Commission doivent être avisés sans délai de cette entente.

- 3) **Horaire flexible : Travaux de construction dans des immeubles institutionnels ou commerciaux :** Dans des circonstances particulières décrites au sous-paragraphe c), l'employeur peut augmenter les heures quotidiennes de travail s'il a cinq (5) salariés ou moins à son emploi sur le chantier dans le but de terminer ou compléter une séquence de travaux au-delà d'une journée normale.
- a) Cette journée de travail peut être de 10 heures, avec une limite hebdomadaire de 40 heures, réparties du lundi au vendredi.
 - b) Les heures de début de cette journée sont celles apparaissant à l'article 20.02 3).
 - c) Le présent paragraphe s'applique dans la mesure où les travaux nécessitent une démobilisation en vue d'une remobilisation sur le même chantier ou encore une démobilisation en vue d'un autre chantier. De plus, le présent paragraphe n'a pas pour effet de permettre l'augmentation des heures quotidiennes sur une base régulière.
 - d) Le présent article ne s'applique pas au grutier (location de grue).
- 4) **Horaire flexible : Travaux de service :**
- a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi.
 - b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont d'une durée maximale de dix heures consécutives, du lundi au vendredi.
 - c) **Horaires :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :
 - entre 6 h 30 et 20 h 00;avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le repas au milieu de la journée de travail.
 - d) **Définition :** Les travaux de service comprennent les travaux de réparation et d'entretien pour lesquels le salarié dispose d'un véhicule fourni par l'employeur et qui peuvent impliquer pour celui-ci plusieurs déplacements successifs au cours d'une même journée.
 - e) Le présent article ne s'applique pas aux métiers suivants : frigoriste, installateur de systèmes de sécurité et mécanicien d'ascenseurs.

20.05 Travaux exécutés sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55^e parallèle, y compris le projet Grande-Baleine :

- 1) **Règle générale :**
- a) La semaine normale du salarié affecté à des travaux de construction est de 45 heures à raison de neuf heures par jour.
 - b) Cependant, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert, la semaine normale est de 50 heures étalée du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de dix heures.
 - c) Les paragraphes 1), 2) et 3) de l'article 19.01 et les articles 19.02 et 19.03 ne s'appliquent pas aux travaux exécutés sur les chantiers isolés visés au présent article.
 - d) Les taux de salaire qui s'appliquent à l'égard des travaux exécutés sur ces chantiers sont ceux prévus à l'annexe « C-1 ».

20.06 Travail d'équipe :

- 1) **Conditions pour l'établir :** L'employeur peut établir le régime de double et de triple équipe aux conditions suivantes :
- a) Sous réserve des exceptions prévues aux articles 20.03, 20.04 et 20.05, les heures normales de travail sont celles prévues à l'article 20.02.
 - b) Les régimes de double ou de triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de quatre jours ouvrables consécutifs dans le cas où la semaine normale de travail est de quatre jours et pour une durée minimale de cinq jours ouvrables consécutifs lorsque la semaine normale de travail est de cinq jours.
 - c) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou une troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et qu'elles effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.
 - d) Aucun employeur ne peut établir une deuxième ou une troisième équipe pour un travail commencé par une équipe précédente à l'emploi d'un autre employeur.
 - e) Nonobstant les paragraphes 2) et 3), la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés à l'article 20.05.
 - f) Aux fins du présent article, au moins deux salariés peuvent constituer une équipe.
- 2) **Régime de double équipe :**
- a) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire

quotidienne, cette répartition doit se situer entre 0 h 01 le lundi et 24 h 00 le vendredi et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

- b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situe pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter pendant les deux premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe et ce, pour la durée du régime de double équipe. Les règles d'application du présent paragraphe peuvent être modifiées après entente entre un employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés.
- c) Le salarié assujéti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

3) Régime de triple équipe :

- a) Lorsque le régime de triple équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de la façon suivante :
 - 1^{re} équipe : de 8 h 00 à 16 h 00, du lundi au vendredi;
 - 2^e équipe : de 16 h 00 à 24 h 00, du lundi au vendredi;
 - 3^e équipe : de 0 h 01 à 8 h 00, du mardi au samedi.
- b) L'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire des salariés concernés et après en avoir avisé la Commission, établir des heures d'entrée en service de la première, deuxième et troisième équipes autres que celles qui sont prévues au sous-paragraphe a).
- c) Le salarié qui travaille sous le régime de triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure sans perte de salaire au milieu de sa période de travail.

20.07 Période de repos :

1) Avant-midi, après-midi, temps supplémentaire :

- a) L'employeur doit accorder au salarié quinze minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et quinze minutes payées vers le milieu de l'après-midi.

La période de repos prévue vers le milieu de l'après-midi peut être supprimée pour permettre au salarié de quitter 30 minutes avant la fin de la journée normale de travail ou être rémunérée à un taux majoré de 100 % si elle est travaillée.

L'employeur doit s'entendre avec la majorité de ses salariés et en aviser par écrit le groupe syndical majoritaire et la Commission.

- b) Les deux périodes de repos prévues au sous-paragraphe a) s'appliquent aussi au salarié travaillant sous le régime de double ou de triple équipe.
- c) L'employeur est tenu de donner quinze minutes de repos payées au taux de salaire applicable à la fin de sa journée normale de travail si le salarié doit poursuivre sa journée de travail.

Sauf lorsque le paragraphe 3) s'applique, tout salarié a droit à quinze minutes de repos payées au taux de salaire majoré qui s'appliquait avant le repos, après toute période de deux heures de temps supplémentaire, à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

- d) Lors de ces périodes de repos, le salarié ne doit pas arrêter son travail plus de quinze minutes.

e) Règles particulières :

- i. **Carreleur** : Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1), le salarié doit bénéficier d'une période de repos de dix minutes pour chaque heure où il est appelé à travailler avec des matériaux à base d'époxy nocif et corrosif.
- ii. **Cimentier-applicateur** : Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1), le salarié doit bénéficier d'une période de repos de dix minutes pour chaque heure où il est appelé à travailler avec des matériaux à base d'époxy nocif et corrosif. Lors de coulées de béton, l'employeur accorde au salarié sa période de repos, laquelle sera prise à tour de rôle par ses salariés affectés à de tels travaux.

2) Repos journalier :

- a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit heures consécutives dans toute période de 24 heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger.
- b) La rémunération au taux de salaire majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

- 3) a) **Repas** : Tout salarié qui a effectué deux heures de travail à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail. Tout salarié qui effectue une journée normale de travail de dix (10) heures bénéficie également d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 14,00 \$ sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures supplémentaires.

- b) Cette indemnité, de même que la demi-heure de repas rémunéré, s'applique également à tout salarié qui effectue plus de dix heures consécutives de travail par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés. Cette période de repas doit être suivie d'une période quelconque de travail.
- c) **Règles particulières :**
- d) **Cantine :** L'employeur doit permettre l'accès au chantier à une cantine pour desservir les salariés.

SECTION XXI
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

21.01 Règle générale :

- 1) Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées dans la section XX est considéré comme du travail supplémentaire.
- 2) Les heures supplémentaires sont volontaires et l'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de les exécuter, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'employeur.

21.02 Rémunération : Règle générale : Les heures supplémentaires entraînent une majoration du taux de salaire de 100 %, sauf quant aux exceptions ci-après prévues.

21.03 Règles particulières :

- 3) **Chantier isolé, travaux sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55^e parallèle, y compris le projet de Grande-Baleine :**
 - a) **Règle générale :** Le salarié affecté à des travaux régis par l'article 20.05, est rémunéré au taux de salaire majoré de 50 % pour les cinq premières heures supplémentaires effectuées et de 100 % pour les heures supplémentaires subséquentes, de même que celles effectuées le dimanche.

SECTION XXII
PRIMES

22.01 Calcul des primes : À l'exception des primes prévues à l'article 22.03, la rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes ne soient ajoutées, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes.

22.02 Prime d'équipe :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime horaire de 0,75 \$ en plus du taux de salaire qui s'applique pour chaque heure de travail effectuée.
- 2) **Règles particulières :**
 - a) **Briqueteur-maçon, carreleur, cimentierapplicateur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints :** Le salarié des métiers ci-dessus mentionnés reçoit une prime de 5 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.03 Prime de chef d'équipe et de chef de groupe :

- 1) **Règle générale :** Le chef de groupe reçoit une prime horaire de 7 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

Le chef d'équipe reçoit une prime horaire de 5 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

- 2) **Règles particulières :**

22.04 Prime de déplacement de l'horaire de travail :

- 1) Lorsque la majorité des heures de travail de la journée ne peut être exécutée à l'intérieur de l'horaire prévu au paragraphe 3) de l'article 20.02 ou à l'article 20.03, mais sans qu'il s'agisse d'un travail d'équipe, en raison de circonstances particulières dont la preuve incombe à l'employeur ou lorsque la santé et la sécurité des salariés à son emploi sont en danger, le travail peut être effectué à d'autres périodes de la journée et la Commission doit être avisée sans délai.
- 2) La répartition des heures demeure toutefois assujettie à la limite du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires prévues dans la section XX et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.
- 3) **Règle générale :** Une prime horaire de 0,75 \$ en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1).
- 4) **Règles particulières :**
 - a) **Briqueteur-maçon, carreleur, cimentierapplicateur, plâtrier, plâtrier-tireur de joints:** Le salarié des métiers ci-dessus mentionnés reçoit une prime de 5 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.05 Prime de hauteur :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié appelé à exécuter, sur des échafaudages suspendus ou une cage suspendue, des travaux à une hauteur de dix mètres et plus au-dessus de toute surface reçoit une prime horaire de 0,75 \$ en plus du taux de salaire de son métier, sa spécialité ou son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.06 Prime pour travaux de soudure :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié affecté à des travaux de soudure à l'argon ou à la soudure sur acier inoxydable, aluminium, chrome, laiton, magnésium, fer galvanisé, monel, nickel ou à des travaux à l'arc au carbone (arc à air), reçoit une prime horaire de 0,75 \$ en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.07 Prime pour travaux avec un masque à ventilation assistée : Tout salarié qui doit porter un masque à ventilation assistée ou à adduction d'air respirable à débit continu ou à pression positive reçoit une prime horaire de 0,75 \$ en plus du taux de salaire de son métier, sa spécialité ou son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

La prime prévue au présent article ne s'applique pas au salarié effectuant des travaux selon l'article 20.03 14) (manoeuvre amiante).

22.08 Prime pour travaux sur structure d'acier ou de béton : Électricien :

22.09 Prime au grutier :

22.10 Prime au cimentier-applicateur:

Tout salarié travaillant en vertu du paragraphe 5) de l'article 20.03 selon un horaire hebdomadaire de 40 heures sans horaire journalier, affecté à des coulées de béton et opérations connexes, doit bénéficier d'une prime horaire de 1,25 \$ en plus de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée après 18 h 00, sauf s'il effectue du travail sous un régime de double ou de triple équipe.

22.11 Prime spéciale : Travaux de jointoyage : plâtrier-tireur de joints :

Le salarié affecté au jointoyage à l'aide de bazouka reçoit une prime horaire de 1,00 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.12 Jointoyage au fibre de verre : Ferblantier :

22.13 Prime pour travaux de jointoyage au fibre de verre : Chaudronnier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie

22.14 Prime pour travaux de connexion de charpentes métalliques, de panneaux ou de charpentes de béton préfabriqué : Monteur d'acier de structure

22.15 Prime d'utilisation du pistolet : Peintre

22.16 Prime pour travaux de nettoyage au jet de sable : Peintre :

22.17 Prime pour travaux de nettoyage au jet de sable : Manoeuvre :

22.18 Prime pour polissage : Carreleur : Tout salarié affecté à des travaux de polissage de plancher de marbre ou de terrazzo avec un équipement à eau ou sec, reçoit une prime horaire de 1,00 \$ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.19 Prime pour travaux de décontamination de l'amiante : Électricien :

22.20 Prime pour travaux relatifs au métier de briqueteur et plâtrier : Manoeuvre et manoeuvre spécialisé

SECTION XXIII
FRAIS DE DÉPLACEMENT

23.01 Frais de déplacement :

- 1) **Définition :** À moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression « frais de déplacement » signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.
- 2) **Règle générale :** Au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier et d'un chantier à un autre sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur fournit le moyen de transport, il est alors exempté des frais de ces déplacements.

23.02 Stationnement :

- 1) Si le salarié est affecté à plus d'un chantier dans une même journée de travail et s'il est requis d'utiliser son véhicule pour se déplacer ainsi, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement, s'il y a lieu, sur présentation des pièces justificatives.
- 2) Lorsque le salarié est affecté à un chantier et qu'il est requis d'utiliser son véhicule pour transporter ses outils ou vêtements de travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement pour la première journée et la dernière journée travaillées sur le chantier, sur présentation des pièces justificatives.
- 3) Lorsqu'il n'y a pas de stationnement gratuit ou que l'employeur ne fournit pas le stationnement gratuit à ses salariés, à l'intérieur d'une distance de marche du chantier de 500 mètres, l'employeur verse un montant de 9,00 \$ par jour, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 18.01. Ce montant est porté à 10,00 \$ le 27 avril 2008 et à 11,00 \$ le 26 avril 2009.

23.03 Transport des salariés par l'employeur : Tout employeur qui transporte des salariés doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés.

23.04 Temps de transport :

- 1) **Règle générale :** Compte tenu de l'article 23.09, le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.
- 2) **Exception :**
 - a) **Règle générale :** Nonobstant le paragraphe 1), lorsque, à la demande expresse de l'employeur, le salarié doit se rendre au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu ci-devant.
- 3) **Chantier à baraquement, chantier isolé, territoire de la Baie-James et projet de construction au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) :** Lorsque le temps pour se rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria, jusqu'au lieu de travail excède 30 minutes, le salarié reçoit l'excédent de ces 30 minutes en temps de transport. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport.

23.05 Utilisation du véhicule du salarié :

- 1) **Règle générale :** Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il reçoit une indemnité de 0,40 \$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié.

23.06 Domicile du salarié : Aux fins de la présente section, le domicile du salarié est celui qui apparaît sur son certificat de compétence émis par la Commission, incluant toute modification.

Le domicile du salarié doit être sa résidence principale.

Lors d'un changement de domicile, le salarié doit aviser la Commission et cette dernière exige du salarié trois pièces justificatives démontrant le changement de résidence principale. Une attestation doit être émise par la Commission à cet effet.

23.07 Changement de domicile :

- 1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à l'article 23.09 à tout salarié qui l'avise de tout changement de domicile reconnu par la Commission et entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 23.09.
- 2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant une diminution de déboursé est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.
- 3) L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de domicile.

23.08 Calcul de l'indemnité :

- 1) **Règle générale :** Pour fins de calcul de l'indemnité, le domicile du salarié est celui qui apparaît sur son certificat de compétence émis par la Commission, incluant toute modification.

En cas de conflit quant à l'application de la présente section, le logiciel STREETS AND TRIPS sert de référence pour déterminer le chemin préférable (preferred road), en appliquant les paramètres par défaut du logiciel, entre le

domicile du salarié et le lieu du chantier en utilisant les adresses respectives.

Le chemin préférable doit être le chemin usuellement emprunté.

23.09 Indemnité pour frais de déplacement :

- 1) **Règle générale** : L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail, ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 18.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail :
 - a) Pour les chantiers situés dans les régions suivantes, telles que définies au règlement sur l'embauche et la mobilité : Québec, Trois-Rivières, Montréal et Cantons-de-l'Est :
 - un montant de 27,81 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 60 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 28,92 \$ à compter du 27 avril 2008 et à 30,08 \$ à compter du 26 avril 2009;
 - un montant de 33,11 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 km du chantier,
 - Le montant de cette indemnité est porté à 34,43 \$ à compter du 27 avril 2008 et à 35,81 \$ à compter du 26 avril 2009.
 - b) Pour les chantiers situés dans une région autre que celles prévues au sous-paragraphe a) :
 - un montant de 15,89 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 16,53 \$ à compter du 27 avril 2008 et à 17,19 \$ à compter du 26 avril 2009;
 - un montant de 27,49 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 28,59 \$ à compter du 27 avril 2008 et à 29,73 \$ à compter du 26 avril 2009;
 - un montant de 31,11 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 32,35 \$ à compter du 27 avril 2008 et à 33,64 \$ à compter du 26 avril 2009.
 - c) **Traversier** : Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise un traversier pour se rendre à un chantier, l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, y compris ceux exigés pour son véhicule, en autant qu'il effectue les heures de travail fixées par son employeur.

Pour un traversier situé au nord-est de la ville de Québec (à l'exclusion du traversier de Tadoussac-Baie-Ste-Catherine), en plus de payer les sommes prévues à l'alinéa précédent, l'employeur doit aussi lui verser à son taux de salaire le temps prévu à la traversée tel qu'il apparaît à l'horaire de l'exploitant du traversier. Afin de déterminer la distance, la formule prévue au sous-paragraphe e) du paragraphe 4) de l'article 23.09 et le temps prévu à l'horaire du traversier sont utilisés (ex. : 1 heure = 80 km).

- 3) **Exclusion : Fourniture d'un véhicule** : Les paragraphes 1) et 2) ne s'appliquent pas lorsque le salarié utilise un véhicule de transport fourni par l'employeur pour ses déplacements avant ou après sa journée de travail.
- 4) Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin préférable (preferred road) entre ces deux lieux ou lorsqu'à la demande de l'employeur, le salarié accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 km de son domicile et qu'il effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qu'il bénéficie de l'indemnité prévue aux paragraphes 1) et 2) de l'article 18.01, il reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :
 - a) 97,00 \$ par jour à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue au paragraphe 1) de l'article 23.10. Ce montant est porté à 101,00 \$ à compter du 27 avril 2008 et à 105,00 \$ à compter du 26 avril 2009.
 - b) Tout salarié dont l'horaire normal de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de cinq jours a droit à une indemnité correspondant à cinq jours de travail.
 - d) À titre de frais de transport, l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de son domicile au chantier ainsi que les frais pour le gîte et le couvert, encourus par le salarié, dû à l'horaire du transporteur public, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe.

Dans le cas du salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, au cours d'un même déplacement, c'est-à-dire de la première assignation jusqu'au retour au domicile, les frais de transport ci-haut sont payables au salarié pour la distance séparant le ou les chantiers.
 - e) À titre de temps de transport, l'équivalent du temps que met le salarié pour se rendre de son domicile au chantier et pour retourner du chantier à son domicile. Ledit temps de transport est calculé en appliquant la formule suivante :

La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le chemin préférable (preferred road) _____ = le temps de transport 80 kilomètres

Cependant, lorsque l'employeur détermine l'avion comme moyen de transport, le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport ainsi que le temps que met le transporteur pour se rendre à destination est rémunéré en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu à l'annexe applicable, avec un maximum de huit heures par jour.

Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

Dans le cas du salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, au cours d'un même déplacement, c'est-à-dire de la première assignation jusqu'au retour au domicile, le temps de transport pour la distance séparant le ou les

chantiers en appliquant la formule de calcul prévue ci-haut est payable au salarié.

23.10 Gîte et couvert ou transport fournis :

1) Règle générale :

- a) Les allocations prévues au paragraphe 4) de l'article 23.09 ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et le couvert.

L'employeur doit respecter toutes et chacune des règles d'hygiène et de propreté et s'assurer que l'endroit déterminé pour loger et nourrir les salariés est convenable.

- b) Les frais de transport prévus au sous-paragraphe d) du paragraphe 4) de l'article 23.09 ne sont pas versés lorsque l'employeur fournit le moyen de transport.
- c) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de cinq jours ou moins pour un employeur particulier, ce dernier peut en tout temps décider d'assumer les frais de déplacement du salarié qui est déjà à son emploi avant le début des travaux, en lieu et place des indemnités prévues dans la présente section, mais au minimum sur la base de celles-ci. Dans les cas de travaux décrits dans le présent paragraphe, le domicile du salarié est réputé être la place d'affaires de l'employeur, au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

23.11 Paiement des frais de déplacement : Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf l'allocation prévue pour chambre et pension, laquelle ne peut être différée.

23.12 Maintien ou perte de l'indemnité : Dans tous les cas où des frais de déplacement sont payables en vertu de la présente section, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours fériés chômés ou d'intempérie ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les jours d'intempérie et les jours fériés chômés.

L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié au cours des 7 jours suivant la date à laquelle il a subi un accident qui ne nécessite pas son hospitalisation durant ces jours. Cette indemnité est versée en autant que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une indemnité et en autant qu'il soumette, sur demande de l'employeur, une attestation médicale confirmant son incapacité.

23.13 Règle particulière : Chantiers isolés, territoire de la Baie-James, projets hydroélectriques situés au nord du 55^e parallèle: Seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux visés aux paragraphes 1) b) et 2) de l'article 20.05 :

- 1) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au chantier pendant 20 jours ou plus
- 2) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au chantier pendant 40 jours ou plus.
- 3) Les paragraphes 1) et 2) s'appliquent pour chaque période subséquente de 20 ou 40 jours pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.
- 4) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 20 jours prévue dans les paragraphes 1) et 3), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09.

S'il est mis à pied avant la période de 40 jours prévue aux paragraphes 2) et 3) mais après la période de 20 jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09 pour ce qui est de son retour seulement.
- 5) À chaque période de 40 jours prévue aux paragraphes 2) et 3), le salarié peut prendre un congé sans solde d'au plus dix jours, incluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.
- 6) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.
- 7) Le temps de transport déboursé à titre de frais de déplacement en vertu du présent article est calculé selon la formule établie à l'article 23.09 4) e).

23.14 Règle particulière : Grutier

23.15 Temps de transport : Le montant versé à titre de temps de transport constitue un dédommagement pour les frais de déplacement encourus par le salarié et ne peut être considéré comme un avantage pécuniaire pour ce dernier.

SECTION XXIV
DISPOSITIONS DIVERSES

24.01 Outils :

1) **Fourniture d'outils : Salarié :**

a) **Règle générale :** Sauf si autrement prévu ci-après, tout salarié qui exerce un métier fournit ses outils selon la tradition du métier.

2) **Fourniture d'outils : Employeur :** L'employeur doit fournir à ses salariés :

a) tous les outils nécessaires à l'exécution du travail, à l'exception de ceux indiqués au paragraphe 1);

b) tous les outils et vêtements de travail au salarié utilisant des produits chimiques corrosifs ou travaillant sur des matériaux à base d'époxy;

c) tous les outils nécessaires pour la coupe et la soudure du tuyau et de tout autre matériau.

d) **Au briqueteur-maçon :** La ligne, les brosses à nettoyer, la masse et les ciseaux servant à façonner et couper la pierre, le marbre et le granit, outils qui sont mis à la disposition du salarié lorsque nécessaire pour le travail effectué.

f) **Au carreleur :** Les truelles en caoutchouc, les éponges, les couteaux à mastic, les gants de caoutchouc nécessaires au tirage des joints et les outils nécessaires à la coupe du marbre et du granit, le rectificateur (grinder), la lame du couteau à tuile céramique ainsi que la truelle dentelée de 3/8 pouce et plus lorsque nécessaire, les appareils respiratoires approuvés par « The National Institute for Occupational Safety and Health » pour tous les salariés exposés à des concentrations supérieures aux normes en vigueur de poussière, vapeur ou gaz nocif, fumée ou tout autre substance nuisible.

Ces appareils doivent être désinfectés avant d'être utilisés par un autre salarié.

h) **Au cimentier-applicateur :** Les outils et vêtements de travail au salarié utilisant des produits chimiques corrosifs ou travaillant sur des matériaux nocifs et corrosifs à base d'époxy. Le niveau de quatre pieds lorsque nécessaire pour le travail effectué.

3) **Clause de responsabilité :** Lorsque l'employeur fournit des outils, instruments ou équipements à son salarié, ce dernier doit en faire un bon usage, les remettre à l'endroit désigné par l'employeur et les rendre à l'employeur en bon état compte tenu de l'usure normale. Le salarié qui déroge au présent paragraphe peut se voir imposer une mesure disciplinaire.

24.02 Louage et affûtage d'outils :

1) L'employeur ne peut louer à un salarié des outils ou des accessoires de travail.

2) L'employeur doit fournir gratuitement à son salarié les services d'affûtage d'outils. L'affûtage est effectué par un salarié du métier concerné lorsque fait sur les lieux du travail.

24.03 Remisage d'outils et de vêtements de travail :

1) **Règle générale :** L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un endroit facile d'accès et fermant à clé pour leur permettre de remettre leurs outils et vêtements de travail.

Cependant, pour les travaux d'une durée de dix jours travaillés ou moins, la règle générale s'applique.

3) S'il s'agit d'un immeuble de quatre étages ou plus, il doit y avoir plus d'un tel endroit.

24.04 Perte d'outils et vêtements de travail :

1) Règle générale :

a) Le salarié doit remettre à son employeur un inventaire à jour de ses outils personnels, à son arrivée sur le chantier. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

b) Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la valeur de tels outils.

c) Dans le cas où le salarié a remis à son employeur l'inventaire prévu au sous-paragraphe a), et à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié ou remplacer par des outils ou vêtements de même valeur jusqu'à concurrence de 175,00 \$, pour toute perte réelle relative à ses outils ou vêtements de travail remisés selon l'article 24.03.

d) À la demande de l'employeur, le salarié a le fardeau de faire preuve suffisante de la perte qu'il a subie.

2) **Règles particulières :**

a) Pour les métiers suivants, le montant de ce dédommagement s'établit de la façon suivante :

i. briqueteur-maçon, et carreleur 425 \$

iv. cimentier-applicateur, plâtrier-tireur de joints et plâtrier 375,00 \$

24.05 Soudure :

1) Règle générale :

- a) Lorsqu'un soudeur, déjà à l'emploi d'un employeur, doit, à la demande de son employeur et à cause des exigences du travail qui lui est assigné, subir l'examen en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q., c. A-20.01) ou renouveler son certificat émis par le « Canadian Welding Bureau », l'employeur assumera les frais d'inscription à ces examens et le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à tel examen.
- b) Si un soudeur à haute pression doit, sur l'ordre de son employeur, passer une épreuve secondaire d'habileté, ce dernier doit payer au salarié le temps nécessaire pour passer une telle épreuve à son taux de salaire et tous frais de déplacement à cet effet.
- c) Le soudeur qui subit un examen obtient de son employeur, sur demande, lors de sa mise à pied, une copie du rapport d'examen.
- d) Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail, avant d'avoir terminé une passe de soudure.
- e) L'électricien fait le raccord de la machine à souder à la boîte de dérivation. À moins que des réparations ne soient nécessaires, la machine à souder en marche est sous la seule surveillance du soudeur.

24.06 Préférence d'embauche :

- 1) **Règle générale :** L'employeur qui embauche un gardien, un chauffeur classe IV ou un magasinier appelé à distribuer du matériel ou des outils relatifs à un métier, spécialité ou occupation, doit accorder une préférence d'embauche au salarié du métier ou de l'occupation concerné qui, pour raison d'âge (50 ans et plus) ou d'incapacité, ne peut exercer son métier, spécialité ou son occupation, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'un salarié déjà en poste, ni d'obliger un employeur à embaucher un gardien, un chauffeur classe IV ou un magasinier, s'il ne le juge nécessaire.

L'application du présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur à embaucher un deuxième magasinier lorsque plusieurs métiers sont desservis par ce salarié.

24.07 Équipe de montage : Monteur d'acier de structure :

24.08 Personne-ressource - Location de grues : Grutier :

24.09 Clause de responsabilité : Manquement à l'obligation d'assurance et perte du permis de conduire :

L'employeur qui omet d'assurer le véhicule de l'entreprise utilisé par le salarié doit, si ce dernier se voit retirer son permis de conduire pour cause de cette omission, indemniser ledit salarié pour les pertes suivantes :

- salaire
- paiement d'amendes
- frais encourus pour récupérer ledit permis de conduire.

Le salarié doit détenir le permis de conduire adéquat pour conduire le véhicule qui lui est assigné. Le salarié doit aviser l'employeur de la suspension ou de l'annulation de son permis de conduire.

SECTION XXV
SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE

25.01 Sécurité du travail : L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés; l'employeur doit également prendre les dispositions pour assurer le bien-être et l'hygiène à ses salariés. À ces fins, il s'engage à respecter tant par lui-même que par ses représentants toute réglementation concernant la sécurité et la santé au travail.

Le salarié n'est aucunement tenu de signer un document ou toute clause d'un règlement d'employeur limitant ses droits reconnus par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité du travail. Tel document est nul et sans effet.

25.02 Travail dans des conditions dangereuses :

1) **Règle générale :**

- a) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois ou les règlements ne sont pas observées ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger ainsi que celles d'autres personnes.
- b) Dans les cas prévus au paragraphe précédent, le salarié, le délégué de chantier ou le représentant syndical informe l'employeur et la CSST afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.
- c) Le salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce tel refus, il est alors réputé être au travail. Son employeur peut toutefois le transférer à un travail disponible qu'il est habilité à effectuer.
- d) L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois et les règlements.
- e) Aucun salarié ne doit effectuer des travaux sur un chantier près de tout équipement, matériau, ou fil sous tension s'il n'est pas pourvu des équipements nécessaires à sa protection.
- f) Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander l'assistance, l'employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue, conformément aux dispositions du code de sécurité pour les travaux de construction.

25.03 Travail dans des conditions particulières : Règles particulières :

- 1) **Briqueur-maçon :** Pour la pose de blocs de béton de 10 pouces (240 mm x 190 mm x 390 mm) et plus ainsi que pour les blocs pleins ou tout autre bloc de plus de 40 livres (18,144 kg), il doit toujours y avoir deux briqueteurs-maçons, lorsque la position de travail rend difficile l'exécution des travaux.

25.04 Travail de nuit :

- 1) **Règle générale :** Tout salarié appelé à exécuter un travail sur un chantier en dehors des heures de travail stipulées à la section XX, doit, si sa sécurité est en danger, être accompagné d'un autre salarié.
- 2) **Règles particulières :**
 - b) **Cimentier-applicateur :**
 - i. Tout cimentier-applicateur appelé à exécuter son travail la nuit, à l'aide d'une surfaceuse, doit être accompagné d'un autre cimentier-applicateur.
 - ii. L'employeur ayant des salariés qui oeuvrent de nuit sur un chantier, qui n'ont pas de local convenablement chauffé et éclairé pour qu'ils puissent prendre leur repas ou qui n'ont aucun moyen de communication disponible en cas d'urgence doit avec le maître d'oeuvre, l'entrepreneur général ou autre assurer ces services à moins de circonstances exceptionnelles.

25.05 Moyens et équipements de protection :

- 1) **Obligation de l'employeur :** L'employeur doit fournir gratuitement lorsque les conditions de travail l'exigent, tout l'équipement nécessaire tel que : les bottes de caoutchouc et l'habit de caoutchouc dans les excavations, les tranchées et les tunnels, sur les couvertures inondées (bottes de caoutchouc seulement) ou dans les caissons, de même que les gants de sécurité, le masque à gaz, la ceinture de sécurité, ou les lunettes de sécurité.
- 2) Dans le cas d'intempérie, l'employeur doit fournir un habit de pluie sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut exercer de mesure disciplinaire.
- 3) **Règles particulières :**
- 4) **Indemnité relative à certains vêtements et équipements de sécurité :**
 - a) **Règle générale :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,35 \$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement.

Ce montant sera porté à 0,40 \$ le 27 avril 2008 et à 0,45 \$ le 26 avril 2009.

Il est d'autre part loisible à l'employeur, sans réduire son obligation de verser le montant ci-devant prévu, d'exiger des salariés à son emploi le port d'un casque qu'il leur fournit à ses frais.

b) **Règles particulières :**

- i. **Carreleur :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,40 \$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement. Ce montant sera porté à 0,45 \$ le 27 avril 2008 et à 0,50 \$ le 26 avril 2009.

Il est d'autre part loisible à l'employeur, sans réduire son obligation de verser le montant ci-devant prévu, d'exiger des salariés à son emploi le port d'un casque qu'il leur fournit à ses frais.

- iv. **Cimentier-applicateur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,40 \$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement. Ce montant sera porté à 0,45 \$ le 27 avril 2008 et à 0,50 \$ le 26 avril 2009.

Il est d'autre part loisible à l'employeur, sans réduire son obligation de verser le montant ci-devant prévu, d'exiger des salariés à son emploi le port d'un casque qu'il leur fournit à ses frais.

25.06 Indemnités relatives aux équipements de sécurité : Les indemnités relatives aux équipements de sécurité constituent un dédommagement pour les frais encourus par le salarié pour se procurer les équipements de sécurité énumérés ci-avant et ne peuvent être considérées comme un avantage pécuniaire pour le salarié.

25.07 Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation :

1) **Premiers soins :**

- a) Il doit y avoir sur tous les chantiers de construction au moins l'équipement de premiers soins exigé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements adoptés pour son application. L'employeur doit faire connaître le nom de la personne qui voit à dispenser les premiers soins et l'endroit où se trouve cet équipement.
- b) Sur tous les chantiers de construction de plus de 10 salariés, l'entrepreneur général doit s'assurer qu'au moins un des salariés soit en mesure de prodiguer les premiers soins à un salarié qui se blesse au travail.
- c) À cette fin, le salarié ainsi désigné doit détenir un certificat de secourisme d'un organisme reconnu par la CSST. Le nom de ce secouriste ainsi que l'endroit où les premiers soins sont prodigués doivent être affichés sur le chantier.

2) **Salarié accidenté :**

- a) Le salarié victime d'une lésion professionnelle en informe son employeur sans délai.
- b) L'employeur doit prendre note de toute lésion professionnelle et en informer par écrit, sans délai, la CSST, selon les termes prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- c) Le salarié qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable de continuer son travail reçoit le salaire qui lui aurait été normalement versé pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par l'employeur ou selon les termes prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- 3) **Réadaptation :** L'employeur doit réintégrer à son emploi, sur le chantier, à la condition qu'il y ait du travail dans son métier, sa spécialité ou son occupation, le salarié qui, à la suite d'une lésion professionnelle, présente un certificat médical attestant de sa capacité à exercer l'emploi.

25.08 Moyens de communication : Pendant les heures de travail, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour que le salarié puisse être rapidement informé, à défaut de pouvoir être rejoint, en cas d'urgence concernant un membre de sa famille.

25.09 Règle particulière : Grutier : Pelles à câbles et grues mobiles :

SECTION XXVI
CONGÉS SPÉCIAUX

26.01 Protection : Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de mesures disciplinaires ou discriminatoires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé spécial accordé en vertu de la présente section, à la condition qu'il y ait du travail dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

Le présent article ne s'applique pas si le salarié a reçu un avis de mise à pied.

26.02 Maladie, accident, décès, mariage, naissance : Tout salarié a droit à un congé sans paie pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe :

- 1) en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze mois;
- 2) en cas d'accident grave ou de maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du frère, de la soeur, du conjoint ou d'un enfant, pour une période maximale de trois jours ou de cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le projet de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;
- 3) en cas de mariage du salarié, cinq jours, l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement;
- 4) en cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximale de deux jours et l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement;
- 5) en cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, quatre jours maximum ou cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le projet de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;
- 6) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, des grands-parents biologiques, du conjoint ou de l'enfant :
 - a) quatre jours au maximum dont un jour ouvrable, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur; ou
 - b) cinq jours au maximum dans le cas du salarié affecté sur les chantiers isolés, projet de la Baie-James et les chantiers situés au nord du 55^e parallèle et les chantiers à baraquement.

De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

26.03 Assignation de témoins : L'employeur doit accorder un congé sans paie à tout salarié appelé à témoigner devant une cour compétente, dans toute affaire qui concerne l'interprétation de la loi et de la convention collective, de même que dans toute affaire concernant l'application de toute loi ou de tout règlement touchant de près ou de loin l'industrie de la construction, y compris tout règlement de sécurité.

26.04 Juré : Dès qu'un salarié est appelé à agir comme juré, il se voit accorder un congé sans paie par son employeur chaque fois qu'il doit se présenter à la cour à titre de candidat-juré, et pendant toute la période qu'il sert effectivement comme juré, s'il y a lieu. La Commission, à même le fonds spécial d'indemnisation, doit, sur dépôt du reçu de la cour, payer à ce salarié la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de compensation de juré et l'équivalent du salaire qu'il aurait reçu pour les heures normales qu'il aurait effectuées pendant la même période.

26.05 Congé de maternité et parental : Tout salarié a droit au congé de maternité et parental selon les conditions qui suivent :

- 1) **Naissance ou adoption :** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.

- 2) **Obligations à l'égard d'un enfant :** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

- 3) **Grossesse :** Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets-pilotes (1990, chapitre 12).

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

- 4) **Congé de maternité** : La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues.
- 5) **Début du congé** : Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 6) **Avis à l'employeur** : Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- 7) **Durée du congé de maternité** : Malgré les articles 26.05 4) à 26.05 6), le gouvernement peut, par règlement, déterminer la durée du congé de maternité ou, le cas échéant, sa durée supplémentaire, le moment où il peut être pris, les avis qui doivent être donnés et les autres conditions applicables :
 - a) lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue;
 - b) lorsqu'il y a danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître;
 - c) lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né;
 - d) lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.
- 8) **Certificat médical** : À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

De plus, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

- 9) **Congé parental** : Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

- 10) **Début du congé** : Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.
- 11) **Avis à l'employeur** : Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlements du gouvernement.
- 12) **Avis de réduction du congé** : Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 26.05 6) et 26.05 11) ou par un règlement pris en vertu de l'article 26.07 7) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 13) **Présomption de démission** : Sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 26.05 7), le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
- 14) **Réintégration du salarié** : À la fin d'un congé parental n'excédant pas douze semaines ou d'un congé de maternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental excédant douze semaines, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
- 15) **Avantages déterminés par le gouvernement** : Le gouvernement détermine, par règlement, les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité ou le congé parental notamment à l'égard de son ancienneté, de la durée du congé annuel, de l'indemnité afférente à ce congé et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail.
- 16) **Restrictions** : Les articles 26.05 4) à 26.05 15) n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

SECTION XXVII
AVANTAGES SOCIAUX

27.01 Régime : Les régimes d'assurance vie, d'assurance salaire et d'assurance maladie ainsi que le régime supplémentaire de rentes sont ceux prévus par le règlement de la Commission. Un ou des régimes complémentaires peuvent être créés pour des bénéficiaires en excédent du régime de base. Dans ce cas toutefois, tout coût administratif additionnel d'implantation ou d'opération doit être absorbé à même les sommes accumulées pour le régime complémentaire concerné.

De plus, les sommes requises pour assurer les couvertures des régimes complémentaires d'assurance, qui sont transférées des caisses supplémentaires à la caisse de prévoyance collective, doivent être suffisantes pour rencontrer le paiement des bénéficiaires en excédent de ceux prévus au régime de base.

Afin de garantir la pérennité des régimes d'assurance, les parties, en collaboration avec la Commission, se sont engagées dans un processus de révision des régimes d'assurance. Ce processus a permis d'introduire des mécanismes automatiques de régulation garantissant l'autonomie financière des régimes d'assurance pendant la durée de la convention collective et d'établir un mécanisme d'utilisation des surplus.

27.02 Décisions quant à l'utilisation des fonds : Sous réserve de toute disposition législative applicable, les décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la Commission et sont prises par le comité formé par le ministre en vertu de l'article 18 de la loi.

27.03 Cotisations patronale et salariale :

1) **Cotisation patronale :**

- a) À compter du 24 mai 2007, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié visé par la convention collective, à l'exception de l'apprenti, est fixée à 5,355 \$ par heure travaillée, soit 1,85 \$ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,505 \$ versé à la caisse de retraite.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 2,185 \$ et une cotisation pour service courant de 1,32 \$.

Cette répartition pourra être changée, de temps à autre, selon les dispositions du Règlement sur les avantages sociaux, étant convenu que le service passé ne couvre que les heures travaillées avant le 26 décembre 2004.

- b) La cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout apprenti visé par la convention collective est fixée à 4,615 \$ par heure travaillée à compter du 24 mai 2007 soit 1,85 \$ versé à la caisse de prévoyance collective et 2,765 \$ versé à la caisse de retraite.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 2,185 \$ et une cotisation pour service courant de 0,58 \$.

Cette répartition pourra être changée, de temps à autre, selon les dispositions du Règlement sur les avantages sociaux, étant convenu que le service passé ne couvre que les heures travaillées avant le 26 décembre 2004, tout en conservant un écart de 0,74 \$ entre la cotisation pour service courant versée à l'égard du compagnon et celle versée à l'égard de l'apprenti.

- c) Aux montants prévus au paragraphe a) et b) s'ajoutera, à compter du 26 avril 2009, une somme de 0,10 \$ par heure travaillée qui sera versée à la caisse de prévoyance collective.

2) **Cotisation salariale :** La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié visé par la convention collective est de 0,80 \$ pour chaque heure travaillée plus celles fixées par les règles particulières, s'il y en a.

La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié sera modifiée selon les dispositions prévues au Règlement sur les avantages sociaux lorsque, pour le régime de retraite, la somme de la cotisation patronale pour service courant et de la cotisation salariale excédera le maximum de 18 % de la somme de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés. Cet excédent réduit la cotisation salariale prévue à la règle particulière.

3) **Remise à la Commission :** L'employeur remet à la Commission, en même temps que le rapport mensuel prévu au Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant, sa propre cotisation ainsi que celle retenue pour ses salariés.

4) **Paiement des frais d'administration :** Malgré l'article 162 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la Commission peut retenir l'ensemble des montants nécessaires pour acquitter ses frais d'administration des régimes d'avantages sociaux à même les cotisations qu'elle reçoit en la matière.

27.04 Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs :

27.05 Règle particulière : Électricien et installateur de systèmes de sécurité :

27.06 Cotisations : règles particulières :

1) **Briqueteur-maçon :**

La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus la somme de 0,15 \$ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de briquetier-maçon par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 1,40 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon briqueteur ou de 1,00 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 3^e période ou de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 2^e période ou de 0,50 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1^{re} période.

Pour le compagnon, cette cotisation salariale est portée à 1,55 \$ le 27 avril 2008 et à 1,70 \$ le 26 avril 2009.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2^e alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

3) **Carreleur:**

La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon, apprenti et manoeuvre (carreleur) est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,15 \$ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de carreleur et l'occupation de manoeuvre (carreleur) par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon, d'un apprenti et d'un manoeuvre (carreleur) est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 1,40 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon carreleur et du manoeuvre (carreleur) ou de 1,00 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 3^e période ou de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 2^e période ou de 0,50 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1^{re} période.

Pour le compagnon, cette cotisation salariale est portée à 1,55 \$ le 27 avril 2008 et à 1,70 \$ le 26 avril 2009.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2^e alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

6) **Cimentier-applicateur :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,15 \$ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de cimentier-applicateur par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon et de l'apprenti de 2^e période ou de 0,50 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1^{re} période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2^e alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

18) **Plâtrier :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,15 \$ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de plâtrier par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 0,75 \$ par heure travaillée pour le compagnon et l'apprenti de 3^e période ou la somme de 0,50 \$ pour l'apprenti de 2^e période ou la somme de 0,40 \$ par heure travaillée pour l'apprenti de 1^{re} période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2^e alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

19) **Plâtrier-tireur de joints :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,15 \$ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de plâtrier-tireur de joints par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 0,75 \$ par heure travaillée pour le compagnon et l'apprenti de 3^e période, ou de 0,50 \$ par heure travaillée pour l'apprenti de 2^e période, ou de 0,35 \$ par heure travaillée pour l'apprenti de 1^{re} période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2^e alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

28) **Regroupement de régimes complémentaires d'assurance :** En tout temps, tout régime complémentaire d'assurance constitué en application de l'article 27.01 peut se regrouper avec un ou plusieurs autres régimes complémentaires d'assurance en constituant une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce regroupement de régimes.

27.08 Règle particulière : Électricien et installateur de systèmes de sécurité :

SECTION XXVIII
ACTIVITÉS INTERDITES

28.01 Limitation de la production : Nulle association de salariés, nul dirigeant, délégué, agent d'affaires ou représentant d'une telle association ou nul salarié ne doit ordonner, encourager ou appuyer une grève ou un ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective ou y prendre part.

Dans une poursuite, par suite d'une telle grève ou d'un tel ralentissement de travail, la preuve incombe au prévenu qu'il ne l'a pas ordonné, encouragé ou appuyé ou n'y a pas participé.

28.02 Réunion au lieu du travail : Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu de travail sans le consentement de l'employeur.

28.03 Grève et lock-out : La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la convention collective.

28.04 Actions des assujettis : Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés, ni aucun employeur ne peuvent poser un acte qui contreviendrait à la convention collective ou à toute loi ou règlement applicable à l'industrie de la construction.

En conséquence, rien dans la convention collective ne peut avoir pour effet de permettre une action interdite ou une dérogation à quelque loi ou règlement.

SECTION XXIX
PRIORITÉ DU TEXTE

29.01 Le texte français de la convention collective fait autorité et, en conséquence, aucune version anglaise ne peut être invoquée à l'encontre du texte français.

SECTION XXX
FONDS SPÉCIAL D'INDEMNISATION

30.01 Constitution du fonds : L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,02 \$ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés au cours du mois précédant son rapport. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds spécial d'indemnisation dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre uniquement conformément aux modalités décidées par le Comité mixte de la construction. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé pour indemniser le salarié des pertes de salaire qu'il subit dans les limites prévues dans la présente section.

Aux seules fins de la présente section, le mot « salaire » signifie la rémunération en monnaie courante, l'indemnité de congé, la cotisation patronale au régime d'avantages sociaux de l'industrie de la construction et les frais de déplacement. Le fonds, en plus d'indemniser le salarié de la perte de son salaire, paie les cotisations syndicales se rattachant à la période d'indemnisation au syndicat ou à l'union concerné.

30.02 Indemnisation : Les pertes de salaire couvertes par le fonds sont les suivantes :

- 1) celles conséquentes à une faillite, une ordonnance de séquestre, une cession de biens, une proposition concordataire, une proposition du consommateur, un dépôt volontaire ou une liquidation d'une compagnie pour insolvabilité ainsi que celles conséquentes au fait qu'un bref d'exécution, après jugement rendu contre un employeur pour un montant maximum de 5 000 \$ par employeur, soit rapporté insatisfait en tout ou en partie. Pour les montants supérieurs à ce maximum de 5 000 \$, la décision concernant l'exécution d'un jugement rendu contre un employeur ou la mise en faillite de celui-ci relève du conseil d'administration de la Commission;
- 2) le remboursement du salaire chaque fois qu'un salarié, qui s'est vu accorder un congé sans solde par son employeur, doit se présenter à la cour à titre de candidat-juré et pendant toute la période qu'il sert effectivement comme juré s'il y a lieu. La Commission doit, sur dépôt du reçu de la cour, payer à ce salarié la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de compensation de juré et l'équivalent du salaire qu'il aurait reçu pour les heures normales qu'il aurait effectuées pendant la même période;
- 3) celles conséquentes à l'émission par l'employeur de chèques sans provision, ainsi que celles conséquentes au non-paiement du salaire par un employeur qui a cessé ses opérations depuis au moins 60 jours dans l'industrie de la construction, jusqu'à concurrence de quatre périodes hebdomadaires de paie;
- 4) également, dans les limites du paragraphe 1), les indemnités décrétées par une décision arbitrale homologuée et fixée sur la base du salaire perdu par le salarié, ou un jugement rendu à la suite d'une telle décision arbitrale pour la liquider;
- 5) le fonds d'indemnisation, dans les cas prévus au paragraphe 1) du présent article, ne débourse pas plus de six semaines de réclamation dans les cas où le salarié n'a pas fait de plainte dans les six semaines suivant le début de la violation de la convention collective;
- 6) le fonds d'indemnisation ne débourse aucun argent pour des personnes ne détenant pas de certificat de compétence requis par la Commission;
- 7) le fonds d'indemnisation ne paie pas les banques d'heures, à l'exception des réserves d'heures établies conformément à l'article 19.04 de la convention collective applicable au secteur résidentiel;
- 8) la Commission peut par décision unanime de son conseil d'administration autoriser le paiement d'une réclamation qui aurait dû au préalable nécessiter une procédure judiciaire et un jugement;
- 9) le fonds d'indemnisation ne débourse aucun argent pour le membre d'une société ou dans le cas d'une personne morale pour les administrateurs, dirigeants, officiers ou pour tout actionnaire détenant plus de 20 % des actions de cette compagnie avec droit de vote; pour les personnes mentionnées dans le présent paragraphe qui ne peuvent être indemnisées par le fonds d'indemnisation, l'employeur n'est pas tenu de verser la somme de 0,02 \$ pour chaque heure travaillée prévue au premier alinéa de l'article 30.01;
- 10) aucune réclamation suite à une entente écrite ou verbale intervenue entre tout employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attachée ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe n'est admissible à moins de dispositions contraires dans la convention collective.

30.03 Restrictions :

- 1) En ce qui concerne les paragraphes 3) et 4) de l'article 30.02, la réclamation doit être vérifiée et réglée par la Commission dans les 30 jours suivant son dépôt.
- 2) En regard des paragraphes 3) et 4) de l'article 30.02, un salarié ne peut réclamer qu'une seule fois à l'égard du même employeur à l'intérieur d'une période de douze mois sauf si cet employeur rembourse les sommes versées par le fonds au salarié réclamant incluant les frais encourus par la Commission.

30.04 Exercice des recours : Dans tous les cas, dès que le fonds est appelé à indemniser, la Commission doit, sans délai, réclamer à l'employeur les montants dus au salarié et en aviser dans les 30 jours la Régie du bâtiment du Québec.

SECTION XXXI
FONDS DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- 31.01 Dénomination** : Il est institué à partir du 27 avril 1997 un fonds de formation désigné comme étant le « Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction », ci-après appelé le « Fonds de formation ».
- 31.02 Objet - Statuts - Modalités du Fonds de formation** : Les objet, statuts et modalités du Fonds de formation ainsi que les principes directeurs sur les règles d'utilisation dudit Fonds apparaissent annexées aux présentes.
- 31.03 Contribution au Fonds de formation** : Les employeurs visés par la présente convention collective de travail sont tenus de verser à la Commission, avec leur rapport mensuel, une somme de 0,20 \$ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés au cours du mois précédant leur rapport.

SECTION XXXII
RÉGIME PATRONAL

32.01 Numéro d'identification de l'employeur : Nonobstant les autres règles qui la régissent à ce sujet, la Commission ne peut émettre un numéro d'identification d'employeur qu'à la suite du dépôt par le requérant d'une preuve qu'il est dûment détenteur d'une licence émise par la Régie du bâtiment du Québec.

La Commission ne peut référer aucune main-d'oeuvre ni confirmer l'embauche d'un salarié à celui qui ne détient pas un numéro d'identification d'employeur émis conformément au présent article.

SECTION XXXIII
COMITÉ DE BONNES PRATIQUES

33.01 Mandat : Dans une volonté commune de respecter à la fois la lettre et l'esprit des dispositions de la convention collective, les parties signataires conviennent de créer un Comité de bonnes pratiques.

Ce comité a pour mandat de disposer des litiges relatifs à des questions d'interprétation de la convention collective.

33.02 Composition du comité :

Le comité est formé de six (6) personnes : trois provenant de l'ACQ et trois (3) provenant des parties syndicales signataires.

Il est entendu que lorsque le litige concerne l'application d'une clause particulière, un représentant syndical du métier concerné a le droit d'être présent.

La Commission assure au comité un soutien technique, de recherche et d'analyse.

33.03 Soumission d'un litige :

Tout employeur ou l'ACQ ainsi qu'une association représentative peuvent soumettre par écrit au comité tout litige.

L'avis écrit doit être transmis à la Direction de l'application des conventions collectives qui avise les parties signataires dans les 24 heures de sa réception et convoque les membres du comité à une rencontre qui devra avoir lieu dans les 72 heures de la réception de l'avis.

33.04 Procédure :

- 1) Les parties impliquées dans le litige peuvent, préalablement à la rencontre, soumettre au comité tout document et information nécessaires à l'étude de ce litige.
- 2) Le comité doit interpréter les dispositions de la convention collective sur lesquelles porte le litige. Pour ce faire, il peut s'adjoindre les services de toute personne susceptible d'aider au règlement du litige.

33.05 Processus décisionnel :

Lorsque le comité s'entend sur l'interprétation à donner aux dispositions de la convention collective en litige, la Commission émet une directive en ce sens.

Lorsqu'il n'y a pas d'entente au sein du comité, le règlement du litige est référé à la Commission pour décision. Cependant, en tout temps les parties conservent leurs recours.

SECTION XXXIV
DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

34.01 Durée : La convention collective entre en vigueur le 1^{er} mai 2007 et se termine le 30 avril 2010.

Compte tenu du nouvel assujettissement des pompes à béton, les dispositions relatives à l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) et l'opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) entrent en vigueur le 29 juillet 2007.

34.02 Disposition contraire à la loi : Toute disposition de la convention collective qui pourrait être contraire à la loi et aux règlements adoptés pour son application est nulle et sans effet.

Cependant, la nullité d'une telle disposition n'affecte en rien la validité des autres dispositions.

34.03 Respect de la convention collective : La présente convention constitue un minimum et un maximum en ce qui concerne les conditions normatives et monétaires. Toute renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention collective est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

34.04 Maintien des conditions : À l'expiration de la convention collective, toutes et chacune des conditions de la convention collective échue seront maintenues tant et aussi longtemps qu'il n'y aura aucun ralentissement ou arrêt de travail déclenché ou commandé officiellement ou non. Dans le cas d'un ralentissement ou un arrêt de travail, les conditions de travail ne s'appliquent plus à l'égard des métiers, spécialités ou occupations qui auront déclenché, commandé ou participé à tel ralentissement ou arrêt de travail. La présente clause n'a plus d'effet et est réputée non écrite dès la signature d'une nouvelle convention collective entre les parties habilitées à négocier.

Nonobstant le paragraphe précédent, les annexes « F » et « G » sont maintenues, même dans le cas d'une grève ou d'un lock-out.

ANNEXE « A »

Région de l'agglomération montréalaise : comprend les comtés de l'île de Montréal, Île Jésus, Chambly, une partie des comtés de Verchères et Laprairie. Elle renferme les cités et villes de Boucherville, Carignan, Chambly, Greenfield Park, Laflèche, Lemoyne, Longueuil, Saint-Basile-le-Grand, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Hubert, Saint-Lambert, Laval, Anjou, Baie d'Urfée, Beaconsfield, Côte-Saint-Luc, Dollard-des-Ormeaux, Dorval, Hampstead, Île-de-Dorval, Kirkland, Lachine, LaSalle, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Nord, Mont-Royal, Outremont, Pierrefonds, Pointe-aux-Trembles, Pointe-Claire, Roxboro, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Geneviève, Saint-Laurent, Saint-Léonard, Saint-Pierre, Verdun, Westmount, Brossard, Candiac, Delson, La Prairie, les villages de Varennes, Verchères, Senneville et les municipalités de Saint-Amable, Sainte-Anne-de-Varennes, Saint-François-Xavier-de-Verchères, Sainte-Julie, Saint-Marc, Sainte-Théodosie-Calixa-Lavallée, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Raphaël-de-l'Île-Bizard, Notre-Dame, Sainte-Catherine-d'Alexandre-de-Laprairie, Saint-Constant, Saint-Isidore, Saint-Mathieu, Saint-Philippe, Huntington, Châteauguay, Châteauguay-Centre, Léry, Mercier, Beauharnois, Maple-Grove, Salaberry-de-Valleyfield, Dorion, Vaudreuil, Ormstown, Melocheville, Saint-Timothée, Terrasse-Vaudreuil, Deux-Montagnes, Oka-sur-le-Lac, Saint-Eustache et Oka et le territoire de l'aéroport de Sainte-Scholastique, borné par le territoire de la municipalité de Sainte-Scholastique mais non compris dans le territoire de cette municipalité.

Région de Québec : Celle qui est définie au Décret relatif à l'industrie de la construction (A.C. 1287-77 du 20 avril 1977).

TAUX HORAIRE DE SALAIRE DES METIERS, SPECIALITES ET OCCUPATIONS
SECTEUR INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	Taux au 01/05/2007			Taux au 27-04-2008			Taux au 26-04-2009		
	Taux	7h à 19h	19h à 7h	Taux	7h à 19h	19h à 7h	Taux	7h à 19h	19h à 7h
Briqueteur-maçon	30,16	=	=	31,00	=	=	31,87	=	=
apprenti - période 1	18,10	=	=	18,60	=	=	19,12	=	=
apprenti - période 2	21,11	=	=	21,70	=	=	22,31	=	=
apprenti - période 3	25,64	=	=	26,35	=	=	27,09	=	=
Carreleur	30,48	=	=	31,33	=	=	32,21	=	=
apprenti - période 1	18,29	=	=	18,80	=	=	19,33	=	=
apprenti - période 2	21,34	=	=	21,93	=	=	22,55	=	=
apprenti - période 3	25,91	=	=	26,63	=	=	27,38	=	=
Cimentier-applicateur	29,51	=	=	30,34	=	=	31,19	=	=
apprenti - période 1	20,66	=	=	21,24	=	=	21,83	=	=
apprenti - période 2	25,08	=	=	25,79	=	=	26,51	=	=
Plâtrier	29,36	=	=	30,18	=	=	31,03	=	=
apprenti - période 1	17,62	=	=	18,11	=	=	18,62	=	=
apprenti - période 2	20,55	=	=	21,13	=	=	21,72	=	=
apprenti - période 3	24,96	=	=	25,65	=	=	26,38	=	=
Tireur de joints (plâtrier)	28,83	=	=	29,64	=	=	30,47	=	=
apprenti - période 1	17,30	=	=	17,78	=	=	18,28	=	=
apprenti - période 2	20,18	=	=	20,75	=	=	21,33	=	=
apprenti - période 3	24,51	=	=	25,19	=	=	25,90	=	=

ANNEXE « C-1 »

**TAUX DE SALAIRE DES METIERS, SPECIALITES ET OCCUPATIONS
DES SALARIES AFFECTES A DES TRAVAUX EXECUTES SUR UN CHANTIER ISOLE, SUR LE TERRITOIRE DE LA BAIE JAMES
ET SUR UN PROJET DE CONSTRUCTION AU NORD DU 55^E PARALLELE, Y COMPRIS LE PROJET GRANDE-BALEINE
SECTEUR INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL**

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	Taux au 01/05/2007			Taux au 27-04-2008			Taux au 26-04-2009		
	Taux	7h à 19h	19h à 7h	Taux	7h à 19h	19h à 7h	Taux	7h à 19h	19h à 7h
Briqueteur-maçon	31,59			32,47			33,38		
apprenti - période 1	18,95			19,48			20,03		
apprenti - période 2	22,11			22,73			23,37		
apprenti - période 3	26,85			27,60			28,37		
Carreleur	31,59			32,47			33,38		
apprenti - période 1	18,95			19,48			20,03		
apprenti - période 2	22,11			22,73			23,37		
apprenti - période 3	26,85			27,60			28,37		
Cimentier-applicateur	30,48			31,33			32,21		
apprenti - période 1	21,34			21,93			22,55		
apprenti - période 2	25,91			26,63			27,38		
Plâtrier	30,46			31,31			32,19		
apprenti - période 1	18,28			18,79			19,31		
apprenti - période 2	21,32			21,92			22,53		
apprenti - période 3	25,89			26,61			27,36		
Tireur de joints (plâtrier)	29,91			30,75			31,61		
apprenti - période 1	17,95			18,45			18,97		
apprenti - période 2	20,94			21,53			22,13		
apprenti - période 3	25,42			26,14			26,87		

ANNEXE « D »

SOUS-ANNEXE « A » DEFINITIONS DES OCCUPATIONS EXCLUSIVES A TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

ANNEXE « D »

SOUS-ANNEXE « B » DEFINITIONS DES OCCUPATIONS COMMUNES A TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- 9) **Manoeuvre spécialisé** : toute personne qui :
- a) exécute divers travaux relatifs aux métiers de la truelle, tel que : briqueteur-maçon, cimentier-applicateur, plâtrier et effectue :
 - i. le malaxage manuel ou mécanisé des ciments et des mortiers;
 - ii. le sciage à l'aide de la scie à maçonnerie;
 - iii. le montage et le démontage des échafaudages préfabriqués;
 - iv. la remise des matériaux nécessaires au salarié spécialisés de ces métiers;
 - v. la conduite d'un chariot élévateur « forklift » (maximum 5 tonnes);
 - vi. l'exécution de différents travaux de nettoyage dans l'exercice de ses fonctions;
 - b) est affectée au chargement, au déchargement et à la manutention du ciment en vrac et à tous les travaux connexes à la coulée de béton incluant le treillis métallique non attaché pour plancher, en panneau ou en rouleau, mais excluant les travaux relatifs à la finition du béton, à la pose et à l'assemblage des tiges métalliques (acier d'armature);
 - c) opère une bouilloire portative pour fondre les bitumes devant servir de mordant, d'isolant ou d'imperméabilisation;
 - d) opère les foreuses à marteau pneumatique, mécanique ou électrique ainsi qu'une boucharde « bush hammer » qui sert à boucharder le béton, sauf lorsque requis par les métiers aux fins d'installation de pièces et d'équipement;
 - e) racle des matériaux bitumineux pour la construction et la réparation des pavages, lissoir « smoother » et petit rouleau de moins d'une tonne;
 - f) est responsable de l'opération d'une unité (élément) de chauffage fixe ou mobile pour le séchage des agrégats et le chauffage de l'asphalte;
 - g) opère toute unité (élément) de chauffage pour lequel un certificat n'est pas nécessaire, sauf l'entretien électrique et mécanique;
 - h) opère une bascule (balance à plate-forme) pour la pesée des chargements de camion;
 - i) pose des isolants rigides ou semi-rigides sauf dans les cas où ces isolants sont nécessaires aux couvertures, à la tuyauterie et aux conduits, ainsi qu'à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie;

- j) procède au calfatage;
 - k) opère un appareil servant à couper l'asphalte ou le béton (préposée à la coupe au diamant « diamond cut »);
 - l) installe des tuyaux galvanisés ou de béton servant au drainage des routes;
 - m) pose des tuyaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements sur les routes et les chemins publics;
 - n) effectue avec l'équipement requis (mélangeur-tender « mixer-tender »), pompe, tuyau de 1/4 ou de 3/4 de pouce, croix avec cadran servant au gunitage « pression-gunité » tout procédé d'injection de ciment ou de béton à l'intérieur d'un coffrage, du roc ou d'un béton déjà existant;
 - o) opère tout genre de compacteurs manuels ne requérant pas un certificat de compétence-compagnon en vertu de la loi;
 - p) pose de l'uréthane;
 - q) opère une scie mécanique;
 - r) opère une pompe dont le diamètre nominal est inférieur à 6 pouces.
- 10) **Manoeuvre spécialisé (carreleur)** : toute personne qui exécute les tâches prévues dans la définition du manoeuvre spécialisé lorsque celles-ci sont reliées au métier de carreleur et qui exécute le jointoiement et la coupe à la scie mécanique lorsque ces opérations sont reliées au métier de carreleur.

ANNEXE « D »

SOUS-ANNEXE « C » SUBDIVISION DE LA DEFINITION DE CERTAINS METIERS, SPECIALITES OU OCCUPATIONS POUR LA DETERMINATION DU SALAIRE

ANNEXE E LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE SALARIÉ

Annexe « E-1 »

Liste des outils fournis par le calorifugeur

Annexe « E-2 »

Liste des outils fournis par le compagnon charpentier-menuisier

Annexe « E-3 »

Liste des outils fournis par l'apprenti charpentier-menuisier

Annexe « E-4 »

Liste des outils fournis par le compagnon électricien

Annexe « E-5 »

Liste des outils fournis par l'apprenti électricien

Annexe « E-6 »

Liste des outils fournis par le ferblantier

Annexe « E-7 »

Liste des outils fournis par le ferrailleur

Annexe « E-8 »

Liste des outils fournis par le frigoriste

Annexe « E-9 »

Liste des outils fournis par l'installateur de systèmes de sécurité

Annexe « E-10 »

Liste des outils fournis par le compagnon mécanicien d'ascenseurs

Annexe « E-11 »

Liste des outils fournis par l'apprenti mécanicien d'ascenseurs

Annexe « E-12 »

Liste des outils fournis par le monteur d'acier de structure

Annexe « E-13 »

Liste des outils fournis par le monteur mécanicien vitrier

Annexe « E-14 »

Liste des outils fournis par le parqueteur-sableur

Annexe « E-15 »

Liste des outils fournis par le poseur de revêtements souples

Annexe « E-16 »

Liste des outils fournis par le poseur de systèmes intérieurs

Annexe « E-17 »

Liste des outils fournis par le serrurier de bâtiment

*Annexe « E-18 »
Liste des outils fournis par le compagnon tuyauteur*

**PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES PRINCIPES DIRECTEURS
SUR LES REGLES D'UTILISATION DU FONDS DE FORMATION VOUE AU PERFECTIONNEMENT
ET AU RECYCLAGE DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

ATTENDU la mise en place d'un comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction dont l'un des mandats est de déterminer les orientations et principes d'utilisation du Fonds de formation;

ATTENDU que le gouvernement a reconnu le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de construction comme s'inscrivant dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre ;

PAR LES PRÉSENTES, chacun s'engage à respecter les principes directeurs ci-mentionnés :

les fonds du Fonds de formation sont destinés aux seuls détenteurs d'un certificat de compétence valide émis par la Commission de la construction du Québec et tel que précisé par le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds;

les frais d'administration quant à l'utilisation du Fonds de formation seront couverts par le Fonds de formation;

le Fonds doit être accessible aux requérants suivants : au détenteur d'un certificat de compétence, aux employeurs ayant des salariés détenteurs de certificats de compétence à leur emploi, à l'ACQ, à l'ACRGTO, à la CMEQ, à la CMMTO, aux associations représentatives, soit à la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction), au Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), à la CSD Construction, à la CSN-Construction, au Syndicat québécois de la construction et au CFPIC, mais uniquement dans le cadre du perfectionnement et du recyclage des travailleurs de l'industrie de la construction;

il devrait permettre l'accès à une gamme élargie de services de formation reliés au perfectionnement et au recyclage des travailleurs et être orienté sur la demande de formation formulée par ces mêmes requérants;

le Fonds de formation devrait s'assurer qu'à l'intérieur d'une période de temps donné, toutes les catégories de travailleurs, de tous les métiers, spécialités et occupations puissent profiter des mesures du Fonds de formation;

la gestion devrait être simple et s'adapter aux besoins des diverses clientèles qui désirent accéder aux ressources du Fonds;

le Fonds de formation devrait, dès le départ, instaurer et mettre en place des mécanismes d'évaluation et de contrôle;

le Fonds de formation devrait profiter, par divers moyens, des différents intervenants en formation des secteurs publics et privés;

l'utilisation du Fonds de formation devrait tenir compte d'un juste retour de l'investissement par secteur en tenant compte des coûts engendrés pour la formation adaptée à l'ensemble de l'industrie.

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES REGLES D'ADMINISTRATION ET DE GESTION
DE L'UTILISATION DU FONDS DE FORMATION

ATTENDU l'existence d'un Fonds du Plan de formation institué par le Décret 1883-92 du 16 décembre 1992;

ATTENDU que les parties patronale et syndicale alors négociatrices étaient les gestionnaires de ce fonds, tant pour la gestion des fonds que pour l'utilisation du Fonds de formation;

ATTENDU que depuis le projet de loi 46, le Fonds de formation relève des éléments de conventions collectives négociées sectoriellement;

ATTENDU que le gouvernement a reconnu le Fonds de formation comme s'inscrivant dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;

ATTENDU la volonté des parties à la négociation à ce que les contributions versées à ce fonds soient reconnues comme une dépense admissible à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;

ATTENDU que dans cette même loi, le gouvernement du Québec a déterminé un cadre et des exigences pour que les contributions versées par les employeurs soient reconnues comme une dépense de formation admissible;

ATTENDU que le mandat de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction relève de la Commission de la construction du Québec;

ATTENDU la volonté des parties de favoriser une vision et une approche cohérentes et intégrées de la formation dans l'industrie de la construction;

PAR LES PRÉSENTES, chacun s'engage à entreprendre les démarches nécessaires auprès du gouvernement afin que la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ainsi que la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre soient modifiées de façon à sanctionner les dispositions suivantes :

I - CHAMP D'APPLICATION

Les fonds du Fonds de formation sont destinés aux seuls détenteurs d'un certificat de compétence valide, émis par la Commission de la construction du Québec. Des précisions quant aux clientèles admissibles pourront être apportées par l'instance de décision.

II - OBJET

Le Fonds de formation a pour objet d'améliorer les compétences des travailleurs de l'industrie de la construction en supportant toutes formes de formation et de mesures jugées pertinentes aux fins du perfectionnement et du recyclage des travailleurs de cette industrie en fonction des besoins de cette dernière, favorisant ainsi une meilleure stabilité de l'emploi et du revenu.

Le Fonds de formation doit ainsi favoriser la réalisation de l'objet de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (1995, chapitre 43).

III - MODALITÉS DE GESTION DU FONDS DE FORMATION

Gestion de l'utilisation du Fonds de formation

Est constitué un comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation, dont les responsabilités sont les suivantes :

déterminer les orientations et principes d'utilisation du Fonds de formation;

déterminer les règles d'utilisation spécifiques et complémentaires aux règles générales d'utilisation applicables au secteur de la présente convention ;

s'assurer, par divers moyens, de la réalisation de l'objet du Fonds de formation;

établir des mécanismes d'évaluation, de suivi et de contrôle;

créer tout comité consultatif;

définir tout règlement interne;

s'adjoindre les ressources nécessaires à son fonctionnement;

informer la Commission de la construction du Québec de la gestion du Fonds de formation afin qu'elle réponde à l'obligation prévue à l'article 9 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction;

donner avis à la Commission de la construction du Québec sur toute modification à la législation touchant l'objet du Fonds de formation.

Administration du Fonds de formation

L'administration du Fonds de formation est confiée à la Commission de la construction du Québec. La Commission de la construction du Québec agit à titre de collecteur, de fiduciaire et de gestionnaire des fonds du Fonds de formation. Un comité de gestion des fonds du Fonds de formation, formé des représentants des associations patronales et syndicales négociatrices, est constitué au sein de cette dernière instance. La Commission de la construction du Québec gère les fonds du Fonds de formation en conformité avec les directives de ce comité de gestion.

Constitution du Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation

Le Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation est constitué :

➤ d'un président-directeur général :

Le président-directeur général du Comité de gestion de l'utilisation du Fonds est nommé par les membres patronaux et syndicaux dudit comité. Le vote pour la désignation du président-directeur général est individuel de l'ensemble des membres et pour l'emporter, une majorité patronale et une majorité syndicale doivent se dégager.

➤ de cinq représentants patronaux.

Les membres sont désignés par chacune des associations sectorielles d'employeurs membres du Comité, selon la représentativité suivante :

deux représentants du secteur institutionnel et commercial;

un représentant du secteur industriel;
deux représentants du secteur génie civil et voirie;

➤ de cinq représentants syndicaux.

Un membre est désigné par chacune des associations représentatives membres du comité, selon la représentativité suivante :

un représentant de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction);
un représentant du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International);
un représentant de la CSN – Construction;
un représentant de la CSD Construction ;
un représentant du Syndicat québécois de la construction.

Durée du mandat du président-directeur général

La durée du mandat du président-directeur général est de trois ans renouvelable. Il reste en fonction jusqu'à la nomination de son successeur.

Votation et quorum

Pour valoir, une décision doit être approuvée à la fois par une majorité des associations sectorielles d'employeurs et une majorité des associations représentatives. Pour la partie syndicale, chaque représentant dispose d'un vote dont la valeur relative correspond à son degré de représentativité. Pour valoir, une décision doit être approuvée à la fois par une ou plusieurs associations de salariés représentatives à un degré de plus de 50 %. Pour la partie patronale, chaque représentant patronal a un droit de vote simple. Pour valoir, une décision patronale doit être entérinée par les représentants de trois secteurs représentant ensemble plus de 50 % de l'activité de l'industrie de la construction.

Le président-directeur général siège sans droit de vote.

Les membres actifs du comité ne peuvent par ailleurs délibérer valablement que ce soit déposé pour les fins d'une assemblée générale ou spéciale que si les représentants patronaux et les représentants syndicaux regroupent, pour chacun d'entre eux, une majorité telle que convenue au présent paragraphe pour les fins de votation.

IV - RESSOURCES FINANCIERES

Les ressources financières sont constituées par :

les sommes accumulées au Fonds du Plan de formation du Décret 1883-92 depuis le 25 avril 1993;

les sommes versées par les employeurs dans les conditions précisées aux conventions collectives;

les produits de placements de fonds effectués par la Commission de la construction du Québec.

ANNEXE « H »

CONFORMEMENT AU PARAGRAPHE 2) DE L'ARTICLE 6.03

Nom de l'entreprise :

Nom du salarié :

Métier, spécialité ou occupation :

Adresse du salarié :

Numéro de téléphone du salarié :

Numéro d'assurance sociale :

Le nom de mon union ou syndicat est :
(s'il y a lieu, indiquer le numéro du local)

Mon union ou syndicat est affilié à :

Centrale des syndicats démocratiques (CSD CONSTRUCTION)

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)

Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (Internationa

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)

Syndicat québécois de la construction (SQC)

Carte d'adhésion syndicale :

• est présentée par le salarié

• n'est pas présentée par le salarié

Motif de l'incapacité de la présenter :

Numéro d'embauche obtenu de la CCQ :

Signature du salarié :

Date :

ANNEXE « I »

LISTE DES ARBITRES

BEAUDRY, Guy 5111, Sherbrooke est, suite C147 Montréal QC H1T 4B5	Téléphone (514) 447-0090
BENDEL, Michael 52, rue de l'Hôtel-de-Ville, bur. 505 Hull QC J8X 2E2	Téléphone (819) 778-1308
BERGERON, André 51, Terrasse les Hautvilliers Outremont QC H2V 4P1	Téléphone (514) 990-7234
BREAULT, Serge 4030, boul. de la Côte Vertu, bureau 101 Montréal QC H4R 1V4	Téléphone (514) 739-0616
CASGRAIN, André P. 2, rue Saint-Germain E. Bureau 400, C.P. 580 Rimouski QC G5L 7C6	Téléphone (418) 723-3302
CLÉMENT, Jean-Guy Case postale 180 St-Hyppolyte, Qc J8A 3P4	Téléphone (800) 363-5678
CORRIVEAU, Alain 17, Victoria, Case postale 6 Knowlton, QC JOE 1V0	Téléphone (450) 242-2435
CÔTÉ, Gabriel M. 23, rue Racine Est, bureau 304 Chicoutimi QC G7H 1P4	Téléphone (418) 549-8150
CÔTÉ, Martin 106, rue Garon C.P. 1475 Chicoutimi QC G7H 5K3	Téléphone (418) 543-3111
COURTEMANCHE, Louis B. 3125, rue Jean-Brillant Montréal QC H3T 1N7	Téléphone (514) 738-2000
DUBÉ, Jean-Louis 2362, rue Hugo Sherbrooke QC J1J 4J7	Téléphone (819) 346-4811
FORTIER, François G. 86, chemin du Bout-de-l'Île Sainte-Pétronille Île d'Orléans QC GOA 4C0	Téléphone (418) 828-1507
GAUL, Gilles	

534, boul. Maire-Victorin, bureau 201
Boucherville QC J4B 1W8

Téléphone (450) 552-3185

GRAVEL, Marc
Casier postal 130
St-Paul-d'Abbotsford QC JOE 1A0

Téléphone (800) 461-9181

LAVOIE, Jean-Marie
2720, Le Moyne
Sherbrooke QC J1K 1S8

Téléphone (819) 346-1070

LUSSIER, Jean-Pierre
3590, croissant. Brébeuf
Brossard QC J4Z 2X5

Téléphone (450) 445-1662

MORIN, Marcel
366, boul. Taché ouest
Montmagny QC G5V 3R8

Téléphone (418) 248-2490

NADEAU, Denis
25, rue de la Méditerranée
Gatineau QC J8T 7G7

Téléphone (819) 561-3973

PROVENÇAL, Denis
1300, rue Notre-Dame
Berthierville QC J0K 1A0

Téléphone (450) 836-6213

SAULNIER, Guy
380, l'Annonciation
Oka QC J0N 1E0

Téléphone (450) 472-0031

SEXTON, Jean
1400 avenue De Godefroy
Québec QC G1T 2E4

Téléphone (418) 656-2641

SYLVESTRE, André
1300, rue Notre-Dame
Berthierville QC J0K 1A0

Téléphone (450) 836-6213

SYLVESTRE, Jacques
1600 boul. Girouard Ouest, Bureau 236
Saint-Hyacinthe QC J2S 2Z8

Téléphone (514) 773-8445

ANNEXE « J »

LETTRES D'ENTENTE

Annexe « J-1 »

Lettre d'entente concernant la procédure de règlement des griefs

ENTENTE :

Considérant que la procédure de règlement des griefs est une des matières communes aux conventions collectives sectorielles suivant l'article 61.1 de la loi, les parties conviennent que la présente entente fasse partie intégrante des conventions collectives sectorielles et que si l'actuelle définition de grief, à savoir toute mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 62 de la loi, devait être modifiée pour en élargir la portée, elles s'entendent pour accepter de facto de donner en matière de griefs les mêmes droits et obligations à l'employeur et à l'association sectorielle d'employeurs qu'au salarié et à son union ou son syndicat ou son association représentative.

Il est entendu que la présente lettre d'entente ne peut être interprétée comme une acceptation des parties d'une volonté à vouloir modifier la définition actuelle du mot grief prévue à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Les parties ont signé la présente lettre d'entente à Montréal, ce 24 mai 2007.

**Alliance syndicale regroupant la CSD
construction, la CSN-construction et le
Conseil provincial du Québec des
métiers de la construction -
International**

**Association des entrepreneurs en
construction
du Québec (AECQ)**

Annexe « J-2 »

Lettre d'entente relative au métier de couvreur

Annexe « J-3 »

Lettre d'entente relative au métier de grutier

Annexe « J-3A »

Lettre d'entente relative à l'opération de pompes à béton (mât de distribution) :

Annexe « J-4 »

Lettre d'entente relative au métier de grutier

Annexe « J-5 »

Lettre d'entente relative au métier de poseur de revêtements souples – Régime

Lettre d'entente sur l'amélioration de l'industrie

Il est convenu d'instaurer un groupe de travail sur l'amélioration de l'industrie de la construction.

Le mandat :

1 : Identifier les problèmes reliés à l'industrie.

2 : Analyser les problèmes identifiés.

3 : Proposer des correctifs efficaces aux problèmes analysés.

Composition :

Trois représentants issus des parties syndicales signataires de la convention collective.

Trois représentants issus de la partie patronale (ACQ) signataire de la convention collective.

ANNEXE « N »

Lettre d'entente concernant le mécanisme d'utilisation des surplus du Régime d'assurance de base des salariés de l'industrie de la construction du Québec

Considérant :

- la nature inflationniste des régimes;
- la qualité des régimes d'assurance en place;
- la volonté de maintenir la stabilité des couvertures d'assurance;
- la volonté de contenir les coûts des régimes d'assurance.

Il est convenu par les parties d'établir un mécanisme d'utilisation des surplus selon les conditions suivantes :

1^{ière} condition :

Pour pouvoir procéder à l'amélioration des couvertures, les surplus doivent excéder le montant suivant :

- ✓ 200 % du montant maximal de la réserve de contingence soit l'équivalent des deux tiers du montant estimé des cotisations versées à la caisse de prévoyance collective pour l'année d'évaluation;
- ✓ plus, le cas échéant, la valeur actualisée de toute insuffisance de cotisation jusqu'à l'échéance des conventions collectives en vigueur au moment de l'amélioration, compte tenu de toute augmentation de cotisation prévue durant la même période.

2^{ième} condition :

75 % du surplus en excédent du montant mentionné dans la 1^{ière} condition pourra servir à l'amélioration des couvertures. L'autre 25 % pourra être utilisé pendant la durée de la présente convention afin notamment de régler certains problèmes d'application ou d'interprétation soumis au Comité sur les avantages sociaux engendrant des coûts pour les régimes.

3^{ième} condition :

Une amélioration de couvertures pourra être mise en application si son coût actualisé pour la période de 15 ans suivant sa mise en application, est inférieur à la portion des surplus qui est disponible pour cette fin.

4^{ième} condition :

Toute amélioration de couverture devra faire l'objet d'entente entre les parties patronale et syndicale.

Les parties ont signé la présente lettre d'entente à Montréal, ce 24 mai 2007.

Donald Fortin
Pierre Labelle
Michel Fournier
Pierre Ross
Alain Mailhot
Yves Côté

Pierre Dion
Alain Robert

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)

Alliance syndicale regroupant la CSD
Construction, la CSN – Construction et le

ANNEXE « N-1 »

Lettre d'entente concernant la réserve pour fluctuations économiques du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Il est convenu par les parties de modifier le niveau minimal de la réserve pour fluctuations économiques dans le compte général, mesuré en pourcentage de la valeur des engagements de ce compte, pour l'établir au plus élevé des pourcentages suivants :

- 15 %;
- 20 % moins le pourcentage atteint de la réserve pour indexations futures dans le compte des retraités.

De cette façon, la réduction du niveau de la réserve minimale prendrait en compte la situation du compte des retraités. Ainsi, la réserve minimale du compte général pourrait être réduite à 15 % dans la situation où la réserve pour indexations futures atteint 5 % de la valeur des engagements du compte des retraités.

Cette lettre d'entente pourra être mise en application lorsqu'un règlement préparé par la Régie des rentes du Québec pour définir les règles de solvabilité applicables au régime de retraite de l'industrie de la construction aura été adopté par le gouvernement du Québec et qu'après analyse des implications de son contenu, permette l'application de cette lettre d'entente.

Les parties ont signé la présente lettre d'entente à Montréal, ce 24 mai 2007.

Donald Fortin
Pierre Labelle
Michel Fournier
Pierre Ross
Alain Mailhot
Yves Côté

Pierre Dion
Alain Robert

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)

Alliance syndicale regroupant la CSD
Construction, la CSN – Construction et le
CPQMC – International

LETTRE SUR LES CLAUSES COMMUNES

Les parties ont signé l'entente sur les clauses communes aux conventions collectives des secteurs institutionnel et commercial, industriel, génie civil et voirie et résidentiel ce 24 mai 2007 à Montréal

Ladite entente prendra effet le 24 mai 2007 et continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée ou révisée conformément à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Alliance syndicale regroupant la CSD construction, la CSN-construction et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction - International

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)

Donald Fortin
Pierre Labelle
Michel Fournier
Pierre Ross
Alain Mailhot
Yves Côté

Pierre Dion
Alain Robert

Lettre d'entente relative au Comité de rédaction et de simplification

À la date de signature des conventions collectives, les parties signataires s'entendent pour mettre sur pied un *Comité de rédaction et de simplification* qui aura pour mandat de réécrire et de simplifier les textes des conventions collectives, tout en respectant la portée et le sens des dispositions négociées.

Le comité sera formé de six (6) personnes : trois (3) provenant de l'ACQ et trois (3) provenant des parties syndicales signataires.

Plus particulièrement, le mandat du comité consistera à revoir la structure de la convention, améliorer le libellé des dispositions pour en faciliter la compréhension, éliminer les répétitions et la rendre plus facile à consulter.

Toutefois, il est entendu que le mandat du comité ne comprend pas l'interprétation des textes de la convention.

Ce comité devra établir un calendrier de travail prévoyant la réalisation de son mandat avant la fin de la présente convention collective.

Le groupe peut s'adjoindre toutes personnes ressources afin de le soutenir.

Les signataires devront entériner les modifications proposées par le comité.

Lettre d'entente relative au Fonds de formation – Comité paritaire

Les parties signataires conviennent de créer, au plus tard le 1^{er} septembre 2007, un comité paritaire dont le nombre de membres ne peut excéder 10.

Le mandat du comité consiste notamment à :

- ✓ confirmer le pouvoir des parties propriétaires du fonds de formation dans la gestion des fonds du Fonds de formation
- ✓ revoir les objectifs en matière de formation pour rencontrer les nouveaux besoins et les nouvelles réalités de l'industrie
- ✓ revoir les annexes des conventions collectives relatives au Fonds de formation

Ce comité pourra s'adjoindre toute personne susceptible de supporter les travaux du comité.

Les frais de fonctionnement du comité seront à la charge du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC).

Dans le cas où la cotisation au Fonds serait réduite, cette réduction sera appliquée à l'une des conditions de travail, mais uniquement après entente entre les parties signataires.

Enfin, les parties conviennent de conclure leurs travaux pour septembre 2008.

**CONCLUSION DE L'ENTENTE
DU SECTEUR INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL**

La CSD-Construction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International);
d'une part,

et

L'Association de la construction du Québec (ACQ),
d'autre part,

Suivant l'autorisation obtenue selon les termes de l'article 44.1 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, les parties concluent l'entente intervenue dans le secteur institutionnel et commercial.

Cette entente entrera en vigueur le 1^{er} mai 2007.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 30^e jour du mois d'avril 2007.

Pour le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)

Pierre Labelle, président

Donald Fortin, directeur général

Gérard Cyr, vice-président

Pour la CSD construction

Michel Fournier, président

Pierre Ross, vice-président

Pour la CSN- Construction

Alain Mailhot, président

Ted Mc Laren, vice-président

Yves Côté, coordonateur

Pour l'Association de la construction du Québec (ACQ):

Gaétan Grondin, président

Louis St-Arnaud, vice-président

Jean-Guy Cloutier, vice-président - directeur général

Lyne Marcoux, consultante

François-Mario Lessard, directeur des relations de travail

CERTIFICATION

COPIE imprimée sous l'autorité de la Commission de la construction du Québec de la convention collective pour le secteur institutionnel et commercial de l'industrie de la construction, intervenue entre l'Association de la construction du Québec (ACQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), signée le 30 avril 2007 et ayant pris effet le 1^{er} mai 2007, déposée en trois exemplaires à l'un des bureaux de la Commission des relations du travail le 17 mai 2007, avec des corrections et modifications apportées au texte qui ont été déposées à l'un des bureaux de la Commission des relations du travail le 30 mai 2007 et le 18 octobre 2007.

La présente publication intègre également les clauses contenues dans l'Entente sur les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles de l'industrie de la construction, intervenue entre l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), signée le 24 mai 2007 et ayant pris effet le même jour.

Conformément à l'article 48.1 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c R-20), je certifie que le contenu des clauses imprimées dans la présente publication est conforme à l'exemplaire de ces documents reçu par la Commission de la construction du Québec en vertu de l'article 48 de ladite loi.

Le président – directeur général,

ANDRÉ MÉNARD