

**CONVENTION COLLECTIVE**

**2007 - 2010**

**POUR LE SECTEUR RÉSIDENTIEL**

**Briqueur-maçon  
Cimentier-applicateur  
Carreleur  
Plâtrier tireur de joints**

**DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

**Intervenue entre l'APCHQ 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)**

Section 1  
DÉFINITIONS

1.01 Définitions :

Dans la présente convention collective, à moins que le contenu ne s'y oppose, les expressions ou termes suivants signifient :

- 1) « **associations représentatives signataires** » : 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);
- 2) « **association sectorielle d'employeurs** » : l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec inc. (APCHQ);
- 3) « **chantier** » : tout endroit où sont exécutés des travaux assujettis par la Loi;
- 4) « **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;
- 5) « **Commission** » : la Commission de la construction du Québec;
- 6) « **Congédiement** » : cessation de l'emploi d'un salarié chez un employeur causée par l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative;
- 7) « **conjoint** » : La personne qui :
  - a) est mariée à un salarié;
  - b) n'est pas mariée et qui vit maritalement avec un salarié non marié depuis au moins un an;
  - c) n'est pas mariée et qui vit maritalement avec un salarié non marié, dans les cas suivants :
    - i) Un enfant au moins est né ou à naître 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.
- 8) « **Construction résidentielle légère** » : la construction de bâtiments ou d'ensemble de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, excluant les bâtiments dont la charpente est composée majoritairement de poutres et de colonnes d'acier ou de béton armé ou substitués de tels matériaux;
- 9) « **Construction résidentielle lourde** » : la construction de bâtiments ou d'ensemble de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont la charpente est composée majoritairement de poutres et de colonnes d'acier ou de béton armé ou substitués de tels matériaux;
- 10) « **Convention** » : la présente convention collective de travail, relative aux conditions de travail conclues entre l'APCHQ et les associations représentatives signataires, dans le secteur résidentiel;
- 11) « **CSST** » : la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- 12) « **employeur** » : quiconque, y compris le Gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié;

- 13) « **grief** » : toute mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 62 de la Loi;
- 14) « **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;
- 15) « **heures de travail** » : toutes heures ou les 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 de 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;
- 16) « **jour ouvrable** » : tout jour compris dans la semaine normale de travail telle que définie à la section 18 à l'exclusion des samedis, des dimanches, des congés annuels et des jours fériés;
- 17) « **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);
- 18) « **mesure disciplinaire** » : une réprimande, une suspension, une mise à pied injustifiée ou un congédiement;
- 19) « **mise à pied** » : cessation de l'emploi d'un salarié chez un employeur, justifiée par une réduction d'effectifs, suite à un manque temporaire ou permanent de travail, au niveau d'un chantier ou de l'entreprise;
- 20) « **règlement sur la formation** » : le Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (R-20, r.6.2);
- 21) « **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;\*
- 22) « **salaire** » : la rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective;
- 23) « **salarié** » : tout apprenti, manoeuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire;
- 24) « **secteur résidentiel** » : le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins quatre-vingt cinq pour cent (85 %) de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas;
- 25) « **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);
- 26) « **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;
- 27) « **travaux de rénovation** » : le terme rénovation signifie le rétablissement d'une machinerie ou d'un bâtiment dans son état initial (régénérer, moderniser);
- 28) « **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);
- 29) « **union ou syndicat** » : tout syndicat, union ou association de salarié affilié à une association représentative conformément à la Loi.

\* La définition du représentant syndical fait partie intégrante du « tronc commun »

Section 2  
RECONNAISSANCE

- 2.01** 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) reconnaissent l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) comme étant le seul agent patronal habilité à négocier et à conclure la convention.
- 2.02** L'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) reconnaît 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) comme étant les seules associations représentatives habilitées à négocier et à conclure la convention.

Section 3  
CHAMP D'APPLICATION

**3.01 Champ d'application territorial et professionnel :**

La convention s'applique aux employeurs et aux salariés qui exécutent sur tout le territoire du Québec des travaux de construction assujettis à la Loi dans le secteur résidentiel.

Toutefois, nul ne peut exécuter des travaux de construction à moins qu'il ne soit un employeur, un salarié, un entrepreneur autonome ou un représentant désigné en vertu de l'article 19.1 de la Loi.

**3.02 Conditions de travail particulières :**

Les travaux de construction couverts par la convention et exécutés sur un chantier isolé ou sur le projet de la Baie-James ou sur un chantier hydroélectrique situé au nord du 55<sup>e</sup> parallèle, y compris Grande-Baleine, sont régis par quelques conditions de travail particulières énumérées à l'annexe « B » de la convention.

Section 4  
DROIT AU TRAVAIL

**4.01 Travail par l'employeur :**

Nonobstant toute autre clause contenue dans la convention, l'employeur peut exécuter sur ses propres chantiers, au même titre que le salarié, des travaux de construction couverts par la convention. Il doit détenir le certificat de compétence approprié.

**4.02 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 Loi et de la convention.

Le représentant désigné doit détenir le certificat de compétence approprié.

**4.03 Entrepreneur autonome :**

L'entrepreneur autonome doit exiger 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 pour un salarié exécutant de semblables travaux, à l'exclusion des avantages relatifs à un régime complémentaire d'avantages sociaux.

L'entrepreneur autonome doit détenir le certificat de compétence approprié.

Section 5  
MÉTIER, SPÉCIALITÉ ET OCCUPATION

**5.01 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 « C » de la convention.

**5.02 Matériau nouveau :**

Dans tous les métiers, spécialités ou occupations où un matériau nouveau est substitué au matériau courant et reconnu, le taux de salaire applicable est celui du métier, spécialité ou occupation qui effectivement, exécutait habituellement le travail avec le matériau remplacé, sauf si le changement de matériau entraîne un changement de juridiction de métier ou d'occupation.

**5.03 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 conflit de compétence.

**5.04 Exécution du travail par les salariés du métier :**

1) **Règle générale :**

Sous réserve du Règlement sur la formation, le découpage, l'affûtage, le gréage et le forgeage sont exécutés par les salariés du métier visé. Toutefois, la soudure et le découpage peuvent aussi être exécutés par des soudeurs.

**5.05 Manutention :**

1) **Règle générale :**

Sous réserve du Règlement sur la formation, des coutumes du métier et des droits de l'employeur, la manutention des matériaux et des échafaudages du métier, dans le secteur résidentiel, sont exécutés par des compagnons ou apprentis de ce métier.

**5.06 Formation :**

L'employeur qui assigne un salarié à une formation, pendant les heures de travail sur le chantier, en raison de l'opération d'un équipement nouveau ou de l'exécution de tâches nouvelles résultant de l'évolution technologique ou de la mécanisation, verse au salarié le taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation, pendant la période requise pour la formation.

Section 6  
CONFLITS DE COMPÉTENCE

**6.01 Processus de solution :**

Suite à l'assignation d'un salarié à des travaux de construction, 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 associations représentatives identifiées à la Loi, aux employeurs et à l'association sectorielle patronale impliqués dans le litige de le régler dans les deux (2) jours ouvrables de la connaissance du litige.

2) **Deuxième étape :**

Si le litige persiste, une des parties impliquées lors de la première étape peut le soumettre au Commissaire de l'industrie de la construction.

**6.02 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, tout salarié qui exécute des travaux faisant l'objet du litige continue d'exécuter ces mêmes travaux.

Section 7  
CHEF D'ÉQUIPE ET CHEF DE GROUPE

**7.01 Définitions :**

- 1) **Chef d'équipe** : tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce en plus de son métier, de sa spécialité ou de son occupation, des fonctions de supervision ou de coordination.
- 2) **Chef de groupe (contremaître salarié)** : tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce en plus de son métier, de sa spécialité ou de son occupation, des fonctions de supervision, de coordination ou de direction.

**7.02 Responsabilités :**

- 1) **Chef d'équipe** : le chef d'équipe supervise et coordonne habituellement un groupe d'au moins quatre (4) salariés sur un même chantier.

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 des travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou occupations différents.

Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer des mesures disciplinaires à un autre salarié.

L'apprenti ne peut agir comme chef d'équipe.

- 2) **Chef de groupe** : le chef de groupe supervise, coordonne ou dirige habituellement un groupe d'au moins sept (7) salariés sur un même chantier.

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 des travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou occupations différents.

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

L'apprenti ne peut agir comme chef de groupe.

**7.03 Primes :**

- 1) **Chef d'équipe** :

Le chef d'équipe reçoit une prime horaire de cinq pour cent (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.

Dans la construction résidentielle lourde, le chef d'équipe reçoit une prime horaire de sept pour cent (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.

- 2) **Chef de groupe** :

Le chef de groupe reçoit une prime horaire de sept pour cent (7 %) en plus du taux de salaire horaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

Dans la construction résidentielle lourde, le chef de groupe reçoit une prime horaire de dix pour cent (10 %) 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.

**7.04 Obligation de l'association représentative, union ou syndicat :**

Une association représentative, un syndicat ou union ou tout représentant de ces derniers ne peut exercer de sanction contre un chef de groupe ou un chef d'équipe à cause de l'exercice normal de ses fonctions.

Section 8  
SÉCURITÉ SYNDICALE\*

**8.01 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.

**8.02 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.

**8.03 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 9.

2) **Déclaration du salarié :**

Dans un délai maximal de cinq (5) 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 9.

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.

\* La section 8 fait partie intégrante du « tronc commun »

Section 9  
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES\*

**9.01 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.

**9.02 Indication de précompte :**

Conformément à l'obligation prévue dans l'article 9.01, l'employeur doit percevoir le montant de la cotisation syndicale de l'union ou du syndicat conformément à l'article 9.06 en tenant compte des indications apparaissant sur le formulaire prévu à l'article 8.03 ou à tout avis de correction effectué conformément au paragraphe 6 dudit article.

**9.03 Remise des cotisations syndicales précomptées :**

La Commission remet les cotisations ainsi reçues aux associations représentatives, avec un bordereau nominatif, dans les 15 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 8.03. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectué en vertu du paragraphe 6 de l'article 8.03.

**9.04 Obligation de l'employeur :**

Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article 9.01 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.

**9.05 Avis à la Commission :**

Dans les 15 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.

**9.06 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.

**9.07 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<sup>re</sup> semaine du rapport de janvier

1<sup>re</sup> 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 8.03 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.

**9.08 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.

\* La section 9 fait partie intégrante du « tronc commun »

Section 10  
REPRÉSENTANT SYNDICAL ET DÉLÉGUÉ DE CHANTIER

**10.01 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 apparaissent 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 (2) 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'exemptions 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.

**10.02 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 syndicats, union ou associations 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 cinquante salariés membres du syndicat ou de l'union chez un même employeur donne aux salariés 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, 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.

Section 11  
ABSENCES

**11.01 Droit :**

- a) 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 ou autre activité syndicale.
- b) L'employeur doit accorder un congé sans paie au salarié pour suivre un traitement de l'alcoolisme ou d'une autre toxicomanie, une thérapie pour joueur compulsif ou pour violence conjugale, le tout aux conditions ci-après décrites.

**11.02 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 dix (10) 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 vingt-quatre (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 quarante-huit (48) heures de l'avis verbal.

**11.03 Restrictions et périodes 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 dix pour cent (10 %) de ses salariés d'un même métier, spécialité ou occupation avec un minimum d'un (1) salarié. Ces congés sont accordés à la condition qu'un salarié disponible puisse remplir les exigences normales de la tâche laissée vacante.

2) **Période d'absence :**

- a) Aux fins de la présente section, l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de quarante (40) jours de congé sans paie au cours d'une même année civile à un même salarié pour les absences syndicales telles que mentionnées à l'article 11.01 a).
- b) La durée d'un congé sans paie, prévu à l'article 11.01 b), est d'un maximum de quarante (40) jours par année civile. Toutefois, cette période peut être prolongée en autant qu'elle soit justifiée par un professionnel de la santé membre d'un ordre professionnel ou sur ordonnance de la cour.

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.

**11.04 Obligation de l'employeur :**

Lorsqu'un congé sans paie accordé en vertu de la présente section prend fin, l'employeur doit reprendre le salarié à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé, à la condition que le salarié ait l'expérience pour accomplir le travail disponible 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 12  
MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

**12.01 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. Une telle mise à pied ou un tel refus d'embauche est assujéti à la procédure de règlement des griefs.

**12.02 Période d'essai :**

Le salarié nouvellement embauché par l'employeur, doit compléter une période d'essai de 150 heures travaillées. Durant cette période, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief à l'égard de sa cessation d'emploi.

**12.03 Droit de rappel :**

Le salarié qui a complété sa période d'essai ou qui est déjà à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention, bénéficie, lorsqu'il est mis à pied, d'un droit de rappel pendant une durée équivalant à la durée de son emploi chez l'employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.

Le salarié qui a accumulé plus de mille cinq cent (1 500) heures chez le même employeur au cours des trois années précédentes sa mise à pied, bénéficie d'un droit de rappel de neuf (9) mois.

Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied ou des rappels au travail et qu'il a à son emploi des compagnons et des apprentis, il doit s'assurer du respect de la réglementation concernant le ratio compagnon-apprenti.

**12.04 Procédure de mise à pied :**

Lorsque l'employeur décide de diminuer son personnel dû à un manque de travail et qu'il effectue des mises à pied, il doit respecter la procédure suivante :

- 1) Il met à pied le salarié du métier, de la spécialité ou de l'occupation concerné en commençant par celui qui a accumulé le moins d'heures travaillées chez l'employeur à la condition que le ou les salariés ayant accumulé plus d'heures travaillées aient l'expérience, l'habileté, la dextérité et les compétences nécessaires pour accomplir normalement les tâches à exécuter, le tout sous réserve du ratio compagnon-apprenti.
- 2) L'employeur doit respecter les juridictions de métier, spécialité ou occupation de chaque salarié demeurant à son emploi.

**12.05 Procédure de rappel :**

Avant d'embaucher de nouveaux salariés, l'employeur qui a de nouveaux besoins en main-d'oeuvre, rappelle prioritairement les salariés qui ont un droit de rappel dans l'ordre inverse des mises à pied selon les métiers, spécialités ou occupations dont il a besoin, en respectant les juridictions de chacun.

- 1) L'employeur communique avec le salarié par téléphone ou courrier, au dernier numéro de téléphone ou à la dernière adresse connus. Il incombe au salarié de fournir un numéro de téléphone et une adresse à jour à l'employeur.
- 2) Le droit de rappel est applicable au salarié qui a l'expérience, l'habileté, la dextérité et les compétences nécessaires pour accomplir normalement la tâche devenue disponible dans son métier, spécialité ou son occupation, le tout sous réserve du ratio compagnon-apprenti.
- 3) Le droit de rappel est applicable à des travaux devant être exécutés à moins de cent vingt (120) kilomètres du domicile du salarié.

**12.06 Procédure d'exception :**

Advenant que le respect de la procédure de mise à pied ou de rappel, en fonction des heures travaillées, compromette l'avancement normal des travaux qui doivent être effectués, l'employeur peut mettre à pied ou ne pas rappeler le salarié dans l'ordre prévu. Un tel salarié doit être rappelé au travail dès que possible, selon la procédure prévue à l'article 12.05.

Il en est de même si le respect de la procédure de mise à pied ou de rappel en fonction des heures travaillées contrevient au Règlement sur la formation.

En cas de contestation d'une telle décision, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

#### **12.07 Maintien du droit de rappel :**

Le salarié qui a complété sa période d'essai maintient son droit de rappel :

- 1) Tant qu'il reçoit des indemnités de la CSST suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle survenu chez l'employeur;
- 2) S'il est en congé de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle et qu'il a informé l'employeur de sa condition et que son absence est justifiée par son médecin.

Dans ces deux (2) cas, l'écoulement de la durée du droit de rappel du salarié est interrompu au début de la période d'absence et il reprend à compter de sa capacité à reprendre le travail, tel que confirmé par son médecin traitant.

#### **12.08 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 sans motif valable;
- 3) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré par la procédure de règlement des griefs;
- 4) si la durée de sa mise à pied excède la durée de son droit de rappel;
- 5) s'il agit à titre d'entrepreneur sans détenir de licence ou concurrence déloyalement son employeur.

#### **12.09 Liste de rappel :**

- 1) L'employeur doit garder à jour une liste des salariés à son emploi qui ont acquis un droit de rappel. Cette liste comprend les informations suivantes :
  - a) Les nom et prénom du salarié;
  - b) Son adresse et numéro de téléphone;
  - c) Le statut du salarié, soit apprenti ou compagnon;
  - d) La carte de compétence du salarié ainsi que le nom de son syndicat ou union;
  - e) la date de sa mise à pied;
  - f) son nombre d'heures travaillées chez l'employeur;
  - g) la durée de son droit de rappel.
- 2) L'employeur doit maintenir le nom du salarié mis à pied sur cette liste jusqu'à l'expiration de son droit de rappel.
- 3) Toute association représentative, syndicat ou union ayant un ou des salariés sur la liste de rappel a le droit

d'obtenir copie de cette liste en faisant la demande par écrit, à l'employeur.

Section 13  
PRÉAVIS DE MISE À PIED

**13.01 Préavis de mise à pied :**

1) **Règle générale :**

Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq (5) jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures précédent sa mise à pied effective.

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.

L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié s'il paye en guise de compensation sur sa dernière semaine de travail une indemnité égale à huit (8) fois son taux de salaire tel qu'il apparaît à l'annexe de salaire applicable de la présente convention collective.

**13.02 Départ volontaire :**

Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de vingt-quatre (24) heures précédent son départ effectif.

**13.03 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.

Section 14  
MESURES DISCIPLINAIRES

**14.01 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.

**14.02 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 5 jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les motifs justifiant la mesure disciplinaire.

**14.03 Prescription du droit et dossier du salarié :**

- 1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après 7 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 15  
DISCRIMINATION

**15.01 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 :

- 1) 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;
- 2) à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la Loi;
- 3) à cause d'une absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi;
- 4) à cause de tout acte ou activité personnel en dehors des heures de travail, non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié;
- 5) à cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement;
- 6) à cause de ses antécédents judiciaires.

**15.02** 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.

**15.03** Les sections 16 et 17 relatives à la procédure de règlement des griefs s'appliquent mutatis mutandis.

Section 16  
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS\*

**16.01 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.

**16.02 Procédure :**

- 1) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié à l'employeur ou son représentant dans les 15 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 5 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 (2) noms suggérés ou peut à son tour proposer deux (2) noms d'arbitres. L'intention de la partie intéressée doit être transmise par écrit au plaignant dans les 5 jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe précédent. Dans l'hypothèse où la partie intéressée suggère deux (2) noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les 5 jours ouvrables suivant la réception de la suggestion quant au choix de l'arbitre.

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.

**16.03 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.

**16.04 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.

**16.05 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.

\* La section 16 fait partie intégrante du « tronc commun »

Section 17  
ARBITRAGE\*

**17.01 Arbitre unique :**

Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées dans l'annexe D suite à une entente entre les parties ou suite à la désignation par la Commission.

**17.02 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. À défaut d'entente, l'arbitre siège sans assesseur.

**17.03 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 (5) 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.

**17.04 Preuve :**

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

**17.05 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.

**17.06 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 15 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 10 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 5 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 17.01 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.

**17.07 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.

**17.08 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 parts égales par les parties au litige.

\* La section 17 fait partie intégrante du « tronc commun »

Section 18  
HORAIRE DE TRAVAIL

**18.01 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) **Pointage :**

a) **Règle générale :**

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 dans le paragraphe 1).

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

**18.02 Heures normales de travail :**

1) **Construction résidentielle lourde :**

Dans la construction résidentielle lourde, les heures normales de travail sont les suivantes :

a) **Semaine normale de travail :**

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.

b) **Journée normale de travail :**

Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures du lundi au vendredi.

c) **Horaires :**

Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

- i) entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00
- ii) entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30
- iii) 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 les sous-paragraphes i), ii) et iii) du présent paragraphe, il doit le faire pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

2) **Construction résidentielle légère :**

Dans la construction résidentielle légère, les heures normales de travail sont les suivantes :

a) **Semaine normale de travail :**

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.

b) **Journée normale de travail :**

Les heures quotidiennes de travail sont d'un maximum de dix (10) heures du lundi au vendredi.

c) **Horaires :**

Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

- i) entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00
- ii) entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30
- iii) 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.

Si l'employeur établit un horaire débutant aux heures prévues aux sous-paragraphes i), ii) et iii) du présent paragraphe, il doit maintenir l'heure du début de la journée de travail pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

3) **Reprise de temps - construction résidentielle légère :**

Dans la construction résidentielle légère, dans le cas de travaux exposés aux conditions climatiques, la semaine normale de travail peut être étalée sur deux (2) semaines consécutives, afin de permettre d'atteindre une moyenne de quarante heures de paie par semaine. En pareil cas, les règles suivantes s'appliquent :

a) **Semaine et journée normales de travail :**

Le salarié peut reprendre des heures de travail perdues au cours de la semaine précédente, à taux simple, du lundi au vendredi de la semaine suivante, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) heures par jour et jusqu'à concurrence de cinquante (50) heures dans la semaine. Dans tous les cas, ces heures régulières de paie ne peuvent excéder quatre-vingts (80) heures par période de deux (2) semaines continues travaillées.

b) **Horaires :**

Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

- i) entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00
- ii) entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30
- iii) 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 vers le milieu de la journée de travail.

Si l'employeur établit un horaire débutant aux heures prévues aux sous-paragraphes i), ii) et iii) du présent paragraphe, il doit maintenir l'heure du début de la journée de travail pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

4) **Déplacement de la période de repas : Règle générale :**

Nonobstant ce qui est prévu dans les paragraphes 1 c), 2 c) et 3 b), le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de trente (30) minutes le temps de repas prévu dans ces paragraphes.

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.

**18.03 Travail d'équipe :**

1) **Conditions pour l'établir :**

L'employeur peut établir le régime de la double et de la triple équipe aux conditions suivantes :

- a) Sous réserve des exceptions relatives aux chantiers isolés et autres chantiers particuliers, prévues à l'annexe « B », les heures normales de travail sont celles prévues à 18.02.
- b) Le régime de la double équipe doit être établi pour une durée minimale égale à la semaine de travail établie. Le régime de la triple équipe doit être établi pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- c) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou 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 par l'annexe « B ».
- f) Aux fins du présent article, au moins deux (2) salariés peuvent constituer une équipe.

2) **Régime de la 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 (2) premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe et ce, pour la durée du régime de la double équipe.
- 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 la triple équipe :**

- a) Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de la façon suivante :  
  
1<sup>re</sup> équipe : de 8 h 00 à 16 h 00, du lundi au vendredi;  
  
2<sup>e</sup> équipe : de 16 h 00 à 24 h 00, du lundi au vendredi;  
  
3<sup>e</sup> équipe : de 0 h 01 à 8 h 00, du mardi au samedi.
- b) Le salarié qui travaille sous le régime de la 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.

**18.04 Entente pour modification :**

- 1) L'employeur peut, avec le consentement de la majorité de l'ensemble de ses salariés ou la majorité de ses salariés d'un même métier ou d'une même occupation affectés à des travaux de construction sur un chantier, conclure avec ces derniers une entente pour permettre :
  - a) de modifier les horaires quotidiens de travail par chantier;

- b) d'augmenter les heures quotidiennes de travail dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée, en pareil cas le temps supplémentaire ne s'applique qu'au delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie;

L'employeur doit dans les quarante-huit (48) heures ouvrables de la conclusion de l'entente, aviser la Commission et les associations représentatives concernées par l'entente.

**2) Règle particulière : construction résidentielle légère :**

Dans la construction résidentielle légère, l'employeur peut s'adresser au groupe syndical majoritaire pour conclure une entente permettant à ses salariés de reprendre sur une base volontaire, le samedi, une journée de travail perdue au cours de la semaine à cause des conditions climatiques. Cette journée de travail est rémunérée au taux régulier.

Selon qu'une telle demande vise un chantier particulier ou l'ensemble des activités de l'entreprise, l'employeur doit d'abord obtenir le consentement de la majorité de ses salariés affectés à des travaux de construction sur ce chantier ou de la majorité des salariés à son emploi.

L'employeur doit transmettre au groupe syndical majoritaire le formulaire prévu à l'annexe « E » dûment complété. Le groupe syndical majoritaire doit, dans un délai rapide et raisonnable ne dépassant pas quarante-huit (48) heures ouvrables suivant la réception de la demande, approuver ou refuser la demande. À défaut de réponse, 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. Après avoir fait les vérifications nécessaires, le groupe syndical majoritaire transmet sa décision à l'employeur. Cette décision doit être conforme à la volonté exprimée par la majorité des salariés visés.

Les autres syndicats ou unions concernés et la Commission doivent être avisés sans délai de cette entente.

**3) Règle particulière : chantier d'envergure :**

Dans la construction résidentielle lourde, l'association sectorielle d'employeurs et les associations représentatives signataires peuvent conclure une entente particulière applicable sur un chantier d'envergure, et ce, pour permettre :

- a) de modifier les horaires quotidiens de travail sur le chantier;
- b) d'augmenter les heures quotidiennes de travail dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée, en pareil cas, le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie;

Aux fins du présent paragraphe, l'expression « chantier d'envergure » désigne un chantier à la réalisation duquel, selon les prévisions agréées par les parties à l'entente, au moins soixante-quinze (75) salariés seront employés simultanément à un moment donné des travaux.

**18.05 Période de repos :**

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

- a) L'employeur doit accorder au salarié quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et quinze minutes payées vers le milieu de l'après-midi.
- b) Les deux périodes de repos prévues dans le sous-paragraphe a) s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double ou de la triple équipe.
- c) L'employeur est tenu de donner quinze (15) 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.

De plus, 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 (2) 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 (15) minutes.

2) **Repos journalier :**

a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (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) **Repas :**

a) Tout salarié qui a effectué deux (2) 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.

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 14,00 \$, sur présentation de pièces justificatives, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre (4) autres heures supplémentaires.

b) Tout salarié qui effectue une journée de travail de plus de dix (10) heures a droit au paiement de sa ou ses périodes de repas, à la condition que cette période de repas 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 \$, sur présentation de pièces justificatives, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre (4) autres heures supplémentaires.

c) **Cantine :**

L'employeur doit permettre l'accès au chantier à une cantine pour desservir les salariés.

4) **Période de repos : règle particulière : carreleur, cimentier-applicateur :**

Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au paragraphe 1), tout carreleur ou cimentier-applicateur doit bénéficier d'une période de repos de dix minutes pour chaque heure où il est appelé à travailler, à l'intérieur d'un bâtiment, avec des matériaux à base d'époxy nocif et corrosif.

Lors de coulées de béton, l'employeur doit accorder, à tour de rôle, au cimentier-applicateur leur période de repos.

Section 19  
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

**19.01**

1) **Règle générale :**

Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées dans la section 18 ou en excédent de la réserve d'heures prévue à l'article 19.04 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.

**19.02 Rémunération :**

1) **Construction résidentielle lourde :**

Dans la construction résidentielle lourde, les heures supplémentaires entraînent une majoration du taux de salaire de cent pour cent (100 %).

2) **Construction résidentielle légère :**

- a) Dans la construction résidentielle légère, les heures supplémentaires entraînent une majoration du taux de salaire de cinquante pour cent (50 %).

b) **Réserve d'heures pour congé compensatoire**

Les heures de travail accumulées dans les réserves d'heures doivent être utilisées, déclarées et payées conformément aux paragraphes 1) à 8) de l'article 19.04. En cas de défaut, les paragraphes 1) et 2) du présent article s'appliquent, selon le cas.

**19.03 Travail pendant les fins de semaine :**

Lorsque du travail doit être exécuté pendant les fins de semaine, 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.

**19.04 Règle particulière - réserve d'heures pour congé compensatoire :**

1) **Objet :**

L'employeur peut étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire afin de régulariser les revenus du salarié ou de lui permettre de prendre des congés autrement non rémunérés. À ces fins, il crée une réserve d'heures distincte pour les heures travaillées dans la construction résidentielle légère et lourde.

2) **Réserve d'heures : constitution**

Chaque réserve d'heures est constituée d'un maximum de quatre-vingts (80) heures de travail non majorées et travaillées en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées dans la section 18.

3) **Réserve d'heures : utilisation**

Dans la construction résidentielle légère, lorsque le salarié travaille une semaine inférieure à quarante (40) heures normales de travail du lundi au vendredi, l'employeur complète sa paye jusqu'à concurrence de quarante (40) heures au taux de salaire applicable non majoré, avec les heures disponibles dans la réserve d'heures du salarié

qui est alors réduite du nombre d'heures de travail ainsi utilisées.

Dans la construction résidentielle lourde, lorsque le salarié travaille une semaine inférieure à quarante (40) heures normales de travail du lundi au vendredi, l'employeur complète sa paye jusqu'à concurrence de quarante (40) heures au taux de salaire applicable non majoré, avec les heures dans la réserve du salarié qui est alors réduite du nombre d'heures requis. Le nombre d'heures requis dans la réserve d'heures correspond au nombre d'heures normales pour compléter la semaine normale de travail multiplié par un facteur de conversion de 0,6666 jusqu'à concurrence des heures disponibles dans sa réserve. Ce nombre d'heures ainsi obtenu est payable au taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50 %).

Lorsque la semaine normale de travail est réduite en raison d'un jour férié chômé, la norme de quarante (40) heures prévue aux paragraphes précédents est réduite de huit (8) heures pour chaque jour férié chômé survenu au cours de ladite semaine normale de travail.

Les paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque la rémunération du salarié est réduite en raison d'une absence injustifiée ou non autorisée selon le cas en vertu de la convention.

Dans la construction résidentielle légère, lorsque le salarié désire prendre un congé autrement non rémunéré, il peut demander que l'employeur lui paie, au taux de salaire applicable non majoré, l'équivalent de huit (8) heures de travail par jour de congé avec les heures disponibles dans sa réserve d'heures qui est alors réduite du nombre d'heures ainsi utilisées.

Dans la construction résidentielle lourde, lorsque le salarié désire prendre un congé autrement non rémunéré, il peut demander que l'employeur utilise le nombre d'heures requis dans sa réserve pour recevoir l'équivalent de huit (8) heures normales de travail au taux de salaire applicable non majoré, par jour de congé. À cette fin, pour chaque jour de congé, le nombre d'heures requis dans la réserve correspond à huit (8) heures normales de travail multiplié par un facteur de conversion de 0,6666 jusqu'à concurrence des heures disponibles dans sa réserve. Ce nombre d'heures ainsi obtenu est payable au taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50 %).

#### 4) **Période d'étalement et de référence**

La période d'étalement et de référence des heures de travail débute le dimanche qui suit le dernier samedi du rapport mensuel du mois de mars de chaque année et se termine le dernier samedi du rapport mensuel du mois de mars de l'année suivante.

Pour la durée de la convention, la période d'étalement et de référence des heures correspond aux dates suivantes :

Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 30 mars 2008 Du 31 mars 2008 au 29 mars 2009 Du 30 mars 2009 au 28 mars 2010

Pour le salarié nouvellement embauché entre le mois de janvier et la fin du mois de mars d'une année, la période d'étalement et de référence prévue au paragraphe précédent débute au moment de son embauche et se termine le dernier samedi du rapport mensuel du mois de mars de l'année suivante.

#### 5) **Liquidation**

Une fois par année, la réserve d'heures du salarié doit être liquidée et payée au plus tard le dernier jeudi du mois d'avril suivant la fin de la période de référence et d'étalement.

Dans la construction résidentielle légère, l'employeur lui verse, au taux de salaire applicable, majoré de cinquante pour cent (50 %), le solde des heures dans sa réserve d'heures.

Dans la construction résidentielle lourde, l'employeur lui verse, au taux de salaire applicable, majoré de cent pour cent (100 %), le solde des heures dans sa réserve d'heures.

#### 6) **Départ volontaire**

Dans la construction résidentielle légère, lors d'un départ volontaire, le salarié reçoit le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire non majoré prévu à l'annexe « R ».

Dans la construction résidentielle lourde, lors d'un départ volontaire, le salarié reçoit le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) prévu à l'annexe « R1 ».

7) **Congédiement**

Dans la construction résidentielle légère, lors du congédiement, l'employeur verse au salarié le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire prévu à l'annexe « R » majoré de cinquante pour cent (50 %).

Dans la construction résidentielle lourde, lors d'un congédiement, l'employeur verse au salarié le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire prévu à l'annexe « R1 » majoré de cent pour cent (100 %).

8) **Mise à pied définitive**

Dans la construction résidentielle légère, lors d'une mise à pied dont la durée prévue est supérieure à six (6) mois, le salarié doit prendre en temps compensatoire au taux de salaire applicable non majoré la totalité des ses heures en réserve avant la date effective de sa mise à pied.

Dans la construction résidentielle lourde, lors d'une mise à pied dont la durée prévue est supérieure à six (6) mois, le salarié doit prendre en temps compensatoire au taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50 %) la totalité de ses heures en réserve avant la date effective de sa mise à pied.

Section 20  
INDEMNITÉS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

**20.01 Indemnité de présence :**

1) **Règle générale :**

Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi sans avoir reçu d'avis contraire de son employeur et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit, hormis le cas fortuit ou d'une suspension des travaux en raison de lignes de piquetage ou des conditions climatiques, à une indemnité égale à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.

**20.02 Affectations temporaires :**

1) **Avantages supérieurs :**

Le salarié qui doit terminer un travail commencé pendant une période normale et quotidienne de travail et pour lequel travail 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 doit recevoir 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.

**20.03 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 d'une (1) heure 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.

Tout salarié qui est ainsi rappelé au travail pour exécuter des travaux sur un chantier de construction neuve, doit bénéficier d'une rémunération minimale de deux (2) heures de travail, au taux de salaire qui s'applique, en plus de l'heure de temps de déplacement au taux de salaire non majoré.

**20.04 Indemnité d'intempérie : construction résidentielle lourde :**

Dans la construction résidentielle lourde, un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi sans avoir reçu d'avis contraire de son employeur et qui ne peut commencer à travailler en raison d'une intempérie, a droit à une indemnité égale à une (1) heure à son taux de salaire diminuée, le cas échéant, des heures effectivement travaillées.

Toutefois, le salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries ou lui fournit les vêtements appropriés et si l'employeur le requiert, le salarié doit demeurer disponible sur les lieux de travail.

Section 21  
SALAIRES

**21.01**

1) **Construction résidentielle légère :**

Dans la construction résidentielle légère, les taux de salaire applicables sont ceux apparaissant à l'annexe « R ».

2) **Construction résidentielle lourde :**

Dans la construction résidentielle lourde, les taux de salaire applicables sont ceux apparaissant à l'annexe « R-1 ».

3) **Règle particulière :**

Les taux de salaire applicables pour les travaux couverts par la convention exécutés sur les chantiers isolés, sur le projet de la Baie-James ou sur les projets hydroélectriques situés au nord du 55<sup>e</sup> parallèle, y compris Grande-Baleine sont ceux apparaissant à l'annexe « R-2 ».

**21.02 Paiement du salaire :**

1) **Mode de paiement :**

- a) Le salaire doit être versé en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine avant la fin de sa journée normale de travail. Avec l'accord du salarié, l'employeur pourra verser le salaire par transfert bancaire.
- b) Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi précédent.
- c) Si le paiement est effectué par chèque, celui-ci doit être daté au plus tard de la journée du paiement.
- d) L'employeur doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de sa région.
- e) Pour le salarié en vacances, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivante du salarié.
- f) 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.
- g) Lors d'une mise à pied, d'un départ volontaire ou d'un congédiement, l'employeur verse au salarié, selon les modalités prévues à l'article 21.02, le salaire dû pour la semaine civile précédente.

Toutefois, le salaire dû pour la semaine en cours doit être, au choix du salarié, versé par transfert bancaire, lui être remis en main propre au bureau de l'employeur ou reçu à son domicile au plus tard le vendredi de la semaine suivante.

2) **Lieu de paiement :**

- a) Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux de travail.
- b) 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.

3) **Temps du paiement :**

- a) 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.
- b) 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.

4) **Relevé d'emploi :**

Lorsqu'un salarié est mis à pied, congédié ou qu'il quitte volontairement son emploi, l'employeur doit lui remettre le relevé d'emploi le jour de son départ ou lui expédier ce formulaire dans les cinq (5) jours suivant l'arrêt de travail par courrier à son domicile.

5) **Période de paie et retenue :**

Le salaire doit être payé à intervalles réguliers, soit à tous les jeudis et couvrir le salaire dû au cours de la semaine civile précédente, soit de 0 h 01 le dimanche à 24 h 00 le samedi. Toutefois, lorsqu'il incombe au salarié de remettre sa feuille de temps aux fins du versement du salaire et qu'il omet de le faire au plus tard le lundi précédent le versement du salaire, l'employeur pourra retenir le paiement du salaire pour ce salarié pour une période d'une semaine.

6) **Paiement échu :**

Pour toute période d'attente du paiement du salaire qui est différente de celle prévue dans le paragraphe 3), le salarié reçoit une indemnité égale à deux (2) 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 les 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.

7) **Changement de période d'apprentissage ou de statut :**

En cours d'emploi, le salarié informé par la Commission, selon le cas, d'un changement de période d'apprentissage ou de statut éventuel, doit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis émis par la Commission, en remettre une copie à l'employeur.

**21.03 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 pour chaque taux de salaire régulier;
  - e) le nombre d'heures de travail pour chaque taux de salaire majoré;
  - f) le ou les taux de salaire applicables;

- g) le montant du salaire brut;
  - h) le montant des indemnités de congés;
  - 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 de tous les montants au cours de la période de paie;
  - o) Le nombre d'heures créditées ou débitées du salarié et le solde de chacune de ses réserves d'heures.
- 2) Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.
- 3) a) 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-I.
- b) L'employeur doit précompter du salaire, tout montant que le salarié lui indique à cet effet afin d'investir dans tout fonds de travailleurs.
- 4) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales, de cotisations à l'assurance-emploi, au régime des rentes du Québec, 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.

Section 22  
PRIMES - CONSTRUCTION RÉSIDENIELLE LOURDE

**22.01 Application :**

La présente section s'applique dans la construction résidentielle lourde.

**22.02 Calcul des primes :**

La rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes de la présente section ne soient ajoutées, c'est à dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes.

**22.03 Prime d'équipe :**

1) **Règle générale :**

Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe doit recevoir une prime horaire de quatre pour cent (4 %) en plus du taux de salaire qui s'applique pour chaque heure de travail effectuée.

**22.04 Prime de déplacement de l'horaire de travail :**

1) **Règle générale :**

Lorsqu'il y a déplacement de l'horaire quotidien de travail et que la majorité des heures de travail de la journée ne peut être exécutée à l'intérieur des horaires prévus au sous-paragraphe 1 c) de l'article 18.02, mais sans qu'il s'agisse d'un travail d'équipe, tout salarié qui exécute des travaux dans ces conditions doit recevoir une prime horaire de quatre pour cent (4 %) 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.

2) **Règle particulière : cimentier-applicateur :**

Sauf dans les cas où il y a entente pour modifier l'horaire de travail en vertu de l'article 18.04, ou qu'il s'agisse d'un travail d'équipe ou d'un déplacement de l'horaire de travail, tout cimentier-applicateur affecté à des coulées de béton et opérations connexes après 18 h 00 doit recevoir une prime horaire de 1,25 \$ en plus du taux de salaire qui s'applique pour chaque heure effectuée dans ces conditions.

**22.05 Prime de hauteur :**

1) **Règle générale :**

Tout salarié appelé à exécuter, sur des échafaudages suspendus ou dans une cage suspendue, des travaux à une hauteur de dix mètres et plus au-dessus de toute surface reçoit une prime horaire de 1,00 \$ 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**

1) **Règle particulière : carreleur : travaux de polissage :**

Tout carreleur 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.

3) **Règle particulière : plâtrier-tireur de joints : travaux de jointoyage :**

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

Section 23  
FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE STATIONNEMENT

**23.01 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.

**23.02**

1) **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 chantier sont à la charge de l'employeur. L'employeur n'a pas à verser de frais de déplacement s'il fournit le moyen de transport.

- 2) a) L'employeur qui transporte ses salariés doit le faire dans des véhicules convenables, chauffés et conformes au Code de sécurité routière.

b) **Utilisation du véhicule du salarié : 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 doit recevoir une indemnité de 0,40 \$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié.

**23.03 Stationnement :**

1) **Règle générale :**

- a) 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 les frais de stationnement encourus quotidiennement, jusqu'à concurrence de 11,00 \$, sur présentation de pièces justificatives, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 20.01.
- b) 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.
- c) Lorsqu'un 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.

**23.04 Temps de transport :**

1) **Règle générale :**

Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale de travail 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 :**

Nonobstant le paragraphe 1), lorsque, à la demande de l'employeur, le salarié se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant ou après la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire en temps de transport, pour le temps qui excède le temps qui aurait été

normalement parcouru pour se rendre à son lieu de travail.

### **23.05 Domicile du salarié :**

- 1) 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 y apparaissant.

Le domicile du salarié aux fins des présentes doit être sa résidence principale.

- 2) Changement de domicile :

L'employeur est tenu de verser les allocations prévues dans l'article 23.06 à tout salarié qui l'avise de tout changement de domicile reconnu par la CCQ 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 dans l'article 23.06.

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'excédant de l'allocation ainsi perçue.

L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de domicile.

### **23.06 Indemnité pour frais de déplacement :**

- 1) **Construction résidentielle lourde :**

Dans la construction résidentielle lourde, 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 de présence prévue à l'article 20.01, l'indemnité suivante pour chaque jour de travail :

- a) Un montant de 0,40 \$ pour chaque kilomètre parcouru au-delà de 40 kilomètres, entre le domicile du salarié et le chantier, par le chemin préférable entre ces deux points.
- b) Un montant de 0,40 \$ pour chaque kilomètre parcouru au-delà de 40 kilomètres, entre le chantier et le domicile du salarié, par le chemin préférable entre ces deux points.
- c) Les paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points.

- 2) **Exclusion : Fourniture d'un véhicule :**

Le paragraphe 1) du présent article ne s'applique pas lorsque le salarié utilise un véhicule de transport fourni par l'employeur pour ses déplacements avant ou après sa journée de travail.

### **23.07 Chambre et pension :**

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin préférable entre ces deux points ou lorsque le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de son domicile et 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 de présence prévue à l'article 20.01, le salarié reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :

- a) 87,00 \$ par jour travaillé à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue à l'article 23.09. Ce montant est majoré à 91,00 \$ à compter du 27 avril 2008 et à 95,00 \$ à compter du 26 avril 2009.

Tout salarié dont l'horaire normal de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de cinq (5) jours a droit à une indemnité correspondante à cinq (5) jours de travail, sauf dans les cas où la durée des travaux est de quatre (4) jours ou moins sur un chantier particulier.

- b) 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 raisonnables encourus pour le gîte et le couvert, s'il y a lieu, sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe.

Cependant, le présent sous-paragraphe ne s'applique pas lorsque le salarié utilise un véhicule de transport fourni par l'employeur à l'exception des frais encourus pour le gîte et le couvert.

- c) 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. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe. 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 terrestre entre ces deux points \_\_\_\_\_ = 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.

#### **23.08 Calcul du kilométrage :**

Aux fins des articles 23.06 et 23.07, en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le calcul de la distance entre le domicile du salarié et le chantier, le logiciel Streets and Trips sert de référence pour l'établir. Le chemin préférable (preferred road) est obtenu en appliquant les paramètres par défaut du logiciel, et en utilisant les codes postaux du domicile du salarié et du chantier.

#### **23.09 Gîte et couvert :**

- 1) Les frais de chambre et pension prévus au paragraphe a) de l'article 23.07 ne sont pas versés lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et couvert convenables.

Lorsque l'employeur ne fournit que le gîte, les frais de chambre et de pension prévus au paragraphe a) de l'article 23.07 sont réduits à 35,00 \$. Ce dernier montant sera majoré à 37,50 \$ à compter du 27 avril 2008, puis à 40,00 \$ à compter du 26 avril 2009.

- 2) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de cinq (5) 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 celle-ci. Dans les cas de travaux décrits dans le présent paragraphe, la résidence du salarié est réputée être la place d'affaires de l'employeur au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.
- 3) L'employeur qui fournit le gîte permet au salarié, qui en fait la demande, d'être logé seul dans sa chambre.

#### **23.10 Traversier :**

Uniquement pour les fins d'application de l'article 23.07, lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise un traversier (à l'exclusion du traversier de Tadoussac-Baie Ste-Catherine), l'employeur doit lui rembourser les frais de traversée incluant ceux du véhicule. Dans ce cas, 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 la Société des traversiers du Québec. Afin de déterminer la distance, la formule prévue au sous-paragraphe c) de l'article 23.07 et le temps prévu à l'horaire de la Société des traversiers du Québec sont utilisés (ex. : 1 heure = 80 km).

#### **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 au paragraphe a) de l'article 23.07, laquelle ne peut être différée.

#### **23.12 Maintien de l'indemnité :**

Malgré les dispositions de l'article 23.07 le salarié a droit à l'indemnité prévue dans cet article pour les jours fériés chômés ou les jours d'intempérie non travaillés, s'il a travaillé le jour ouvrable précédent et suivant lesdits jours fériés chômés ou d'intempérie.

L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié dans la semaine au cours de laquelle il a subi un accident qui ne nécessite pas son hospitalisation durant ces jours, en autant que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une indemnité.

Section 24  
CONGÉS ANNUELS ET JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

**24.01 Jours fériés chômés :**

- 1) 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, les jours fériés qui ne correspondent pas aux périodes de congés annuels obligatoires sont chômés aux dates suivantes :

La Journée nationale des Patriotes (fête de la Reine) :  
le 21 mai 2007  
le 19 mai 2008  
le 18 mai 2009

La fête du Canada :  
le 2 juillet 2007  
le 30 juin 2008  
le 29 juin 2009

La fête du Travail :  
le 3 septembre 2007  
le 1<sup>er</sup> septembre 2008  
le 7 septembre 2009

Le jour de l'Action de grâces :  
le 8 octobre 2007  
le 13 octobre 2008  
le 12 octobre 2009

Le jour du Souvenir :  
le 12 novembre 2007  
le 10 novembre 2008  
le 9 novembre 2009

Le Vendredi saint :  
le 21 mars 2008 >  
le 10 avril 2009  
le 2 avril 2010

Le lundi de Pâques :  
le 24 mars 2008  
le 13 avril 2009  
le 5 avril 2010

c) **Loi sur la Fête nationale :**

Le jour de la Fête nationale (fête de la 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.

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

**24.02 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, de jours fériés chômés et de congés de maladie, une somme égale à douze pour cent (12 %) du salaire gagné durant cette semaine, soit six pour cent (6 %) en congés annuels obligatoires, 5,5 % en jours fériés chômés et 0,5 % en congés de maladie. Le pourcentage attribuable aux congés de maladie sera majoré à 1,0 % à compter du 27 avril 2008, puis à 1,5 % à compter du 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 (2) périodes de référence :

- a) la première : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin;
- b) la deuxième : du 1<sup>er</sup> 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 (8) 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 (8) derniers jours du mois de juin de l'année suivante.
- c) Nul ne peut réclamer avant le 1<sup>er</sup> décembre ou le 1<sup>er</sup> 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.

**24.03 Intérêts :**

Les intérêts des montants perçus au titre de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie qui ne sont pas utilisés aux fins et dans les limites permises par la Loi doivent être remis aux salariés au prorata des montants qu'ils reçoivent.

**24.04 Frais de séjour en clinique :**

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

**24.05 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 pendant les deux dernières semaines civiles complètes

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<sup>er</sup> 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) **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 vingt cinq pour cent (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 (10) jours ouvrables avant la date de son départ.

**24.06 Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires :**

1) **Règle générale :**

Aucune personne assujettie à la convention ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux de construction durant les semaines de congés annuels obligatoires, à moins qu'il ne s'agisse de travaux d'urgence ou qu'il y ait eu entente conformément aux paragraphes 2), 3) et 4) du présent article.

2) **Travaux de réparation et d'entretien :**

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 quarante (40) heures de travail par semaine, à son taux de salaire, mais sous réserve des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues à la section 18. Un tel salarié peut reporter ses congés annuels à un moment convenu avec son employeur.

3) **Travaux de rénovation ou de modification :**

Dans le cas de travaux de rénovation ou de modification, il peut y avoir entente par chantier entre des salariés et l'employeur, pour déplacer les périodes de congés obligatoires. À moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le salarié qui a consenti au déplacement, prend alors deux (2) semaines continues entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août de la même année ou entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 31 janvier de l'année, le cas échéant. La Commission doit être avisée sans délai de cette entente.

4) **Travaux de construction neuve (été) - construction résidentielle légère :**

Dans le cas de travaux de construction neuve, dans la construction résidentielle légère, à la demande de l'employeur, le salarié peut volontairement déplacer une (1) ou deux (2) semaines consécutives de congé estival et hivernal. Le salarié prend alors une (1) ou deux (2) semaines continues entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août de la même année ou entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 31 janvier de l'année, le cas échéant.

L'employeur doit aviser les salariés à son emploi, de son intention de poursuivre les travaux au cours de la période de congé estival au plus tard le 1<sup>er</sup> juin précédent, ou la période de congé hivernal, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre précédent.

Lorsqu'un salarié est embauché après le 1<sup>er</sup> juin ou le 1<sup>er</sup> novembre, selon le cas, l'employeur doit aviser ce dernier, au moment de l'embauche, de son intention de poursuivre les travaux pendant le congé estival.

L'employeur doit dans les 48 heures ouvrables de la conclusion de l'entente avec le salarié, aviser la Commission et les associations représentatives signataires.

5) **Travaux d'urgence :**

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 cent pour cent (100 %). L'employeur doit en faire rapport à la Commission. Un tel salarié peut reporter ses congés annuels à un moment convenu avec son employeur.

Section 25  
CONGÉS SPÉCIAUX

**25.01 Protection :**

Aucun salarié ne doit être mis à pied, ni subir des mesures discriminatoires ou disciplinaires 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 que le salarié ait l'expérience pour accomplir le travail disponible 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.

**25.02 Maladie, accident, décès, mariage, naissance :**

Tout salarié a droit à un congé sans paye pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe :

- a) en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
- b) en cas d'accident grave ou maladie grave d'un parent proche du salarié, et qui nécessite l'assistance d'un tiers pour une période maximale de trois (3) jours;

Aux fins du présent paragraphe, parent proche signifie le père, la mère, le frère, la soeur, le conjoint, l'enfant du salarié ou l'enfant de son conjoint;

- c) en cas de mariage du salarié, pour une période maximale de cinq (5) jours dont une (1) journée avec solde et l'employeur doit en être avisé au moins dix (10) jours ouvrables avant l'événement;
- d) en cas de mariage de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son enfant ou de l'enfant de son conjoint, pour une période maximale de deux (2) jours et l'employeur doit en être avisé au moins dix (10) jours ouvrables avant l'événement;
- e) en cas de décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de son gendre ou sa bru, pour une période maximale de deux (2) jours. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible;
- f) en cas de décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son frère ou de sa soeur, pour une période maximale de cinq (5) jours, dont une (1) journée avec solde. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

**25.03 Assignation de témoins :**

L'employeur doit accorder un congé sans paye à tout salarié appelé à témoigner devant une cour compétente, dans toute affaire qui concerne l'interprétation de la Loi et de la convention, 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.

**25.04 Juré :**

Dès qu'un salarié est appelé à agir comme juré, il se voit accorder un congé sans paye 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.

**25.05 Congé de maternité, de paternité ou parental :**

Les conditions d'exercice du congé de maternité, de paternité ou parental prévus à la Loi sur les normes du travail s'appliquent au salarié et à l'employeur couverts par la convention. À titre indicatif, apparaît à l'annexe « O » un résumé

de certaines dispositions.

Section 26  
AVANTAGES SOCIAUX \*

**26.01 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.

**26.02 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.

**26.03 Cotisations patronale et salariale :**

1) **Cotisation patronale :**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> mai 2007 soit 1,85 \$ versé à la caisse de prévoyance collective et 2,765 \$ versés 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.

**26.04 Règles particulières : ascenseur :**

**26.05 Règles particulières : électricien et installateur de systèmes de sécurité :**

**26.06 Cotisations : règles particulières :**

- 1) **Briqueur-maçon :** 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 26.03, plus la somme de 1,25 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon briqueteur ou de 1,00 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 3<sup>e</sup> période ou de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 2<sup>e</sup> période ou de 0,30 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1<sup>re</sup> période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

- 3) **Carreleur :** 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 26.03, plus la somme de 1,25 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon carreleur, de 1,00 \$ par heure travaillée dans le cas du manoeuvre (carreleur) et de l'apprenti de 3<sup>e</sup> période ou de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 2<sup>e</sup> période ou de 0,30 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1<sup>re</sup> période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

- 6) **Cimentier-applicateur :** 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 26.03, plus la somme de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon et de l'apprenti de 2<sup>e</sup> période ou de 0,50 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1<sup>re</sup> période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

- 18) **Plâtrier :** 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 26.03, plus la somme de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon et de l'apprenti de 3<sup>e</sup> période ou la somme de 0,50 \$ dans le cas de l'apprenti de 2<sup>e</sup> période ou la somme de 0,20 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1<sup>re</sup> période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

- 19) **Plâtrier-tireur de joints** : 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 26.03, plus la somme de 0,75 \$ par heure travaillée dans le cas du compagnon et de l'apprenti de 3<sup>e</sup> période, ou de 0,50 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 2<sup>e</sup> période, ou de 0,15 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1<sup>re</sup> période.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

Section 27  
SÉCURITÉ - BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE

**27.01 Règle générale :**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique, le bien-être et l'hygiène des salariés à son emploi.

Le salarié doit également prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes sur le chantier.

L'employeur ne peut forcer un salarié à signer un document ou l'inciter à accepter des conditions qui limiteraient ses droits en matière de santé et sécurité du travail.

**27.02 Travail dans des conditions dangereuses :**

- 1) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- 2) Toutefois, le salarié ne peut refuser d'exécuter son travail si ce refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il effectue.
- 3) Les articles 12 à 31 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent au droit de refus du salarié.
- 4) L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce salarié a exercé le droit visé au paragraphe 1).

Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le salarié ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de façon abusive.

**27.03 Recours :**

Le salarié qui croit avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit ou d'une fonction en matière de santé et de sécurité du travail, peut recourir à la procédure de griefs prévue à la convention ou, à son choix, soumettre une plainte par écrit à la CSSST dans les trente jours de la sanction ou de la mesure dont il se plaint.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher un employeur d'imposer une mesure disciplinaire à l'égard d'un salarié qui refuse de respecter ses obligations en matière de santé et sécurité du travail.

**27.04 Travail de nuit :**

Tout salarié appelé à exécuter un travail sur un chantier, en dehors des heures de travail stipulées à la section 18 doit, si sa sécurité est en danger, être accompagné d'un autre salarié.

**27.05 Équipement :**

1) **Obligation de l'employeur :**

L'employeur doit fournir gratuitement au salarié tous les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par le Code de sécurité pour les travaux de construction ou exigés par lui-même. L'employeur doit également fournir gratuitement, lorsque les conditions climatiques l'exigent, tous les vêtements nécessaires tels que les gants, les habits de pluie et les bottes de caoutchouc.

Aucun salarié ne doit effectuer des travaux sur un chantier s'il n'est pourvu des équipements et vêtements nécessaires à sa protection.

2) **Clause de responsabilité :**

Le salarié est responsable de la perte, du bris, de l'altération ou du dommage, volontaire ou par négligence, qui surviennent aux équipements ou vêtements dont il se sert, et qui lui sont fournis par l'employeur en vertu de la présente section.

3) **Restriction :**

Le paragraphe 1) ne doit pas être interprété comme une obligation pour l'employeur de fournir les vêtements personnels dont le salarié doit se pourvoir pour l'exercice des fonctions relatives à son métier, sa spécialité ou son occupation.

4) **Indemnité relative à certains équipements de sécurité :**

L'employeur verse aux salariés un montant de 0,45 \$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques de sécurité et leurs accessoires. Ce montant est payé comme une indemnité et doit être ajouté à la paie nette du salarié.

Dans la construction résidentielle lourde, ce montant est majoré à 0,50 \$ à compter du 20 mai 2007, à 0,55 \$ à compter du 27 avril 2008, puis à 0,60 \$ à compter du 26 avril 2009.

Dans la construction résidentielle légère, ce montant est majoré à 0,50 \$ à compter du 30 décembre 2007, à 0,55 \$ à compter du 28 décembre 2008, puis à 0,60 \$ à partir du 27 décembre 2009.

**27.06 Premiers secours et premiers soins :**

- 1) Le maître d'oeuvre doit assurer la présence en tout temps, durant les heures de travail, d'au moins un (1) secouriste par quart de travail où sont affectés de dix (10) à cinquante (50) travailleurs. L'employeur qui a à son emploi en même temps au moins dix (10) salariés sur un chantier doit s'assurer que le maître d'oeuvre ait fourni la présence d'un secouriste. Le ou les secouristes doivent s'identifier par le port d'un casque de sécurité marqué d'une croix.
- 2) L'employeur doit s'assurer que ses salariés aient en tout temps sur le chantier, accès à une trousse minimale de premiers soins dont le contenu est le suivant :

Un manuel de secourisme;

une boîte d'instruments comprenant :

douze (12) épingles de sûreté;  
une (1) pince à écharde;  
une (1) paire de ciseaux;  
une (1) paire de gants de latex;  
douze (12) pansements plastiques stériles 1 po x 3 po;  
six (6) pansements de gaze stériles 4 po x 4 po;  
deux (2) bandages de gaze 2 po x 5 po;  
deux (2) bandages triangulaires;  
un (1) ruban adhésif 1 po x 10 vgs;  
cinq (5) sachets antiseptiques;  
deux (2) bandages compressifs stériles 4 po.

**27.07 Salarié accidenté :**

- 1) Le salarié victime d'une lésion professionnelle doit aviser son employeur avant de quitter son travail lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible.
- 2) Le salarié qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable de continuer son travail reçoit sa paye

habituelle pour cette journée.

- 3) L'employeur ou le maître d'oeuvre doit immédiatement donner les premiers secours à un salarié victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon que le requiert son état.

#### **27.08 Retour au travail :**

Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, son employeur lui verse son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

La CSST rembourse à l'employeur, sur demande, le salaire qu'il a payé en vertu du premier alinéa, sauf lorsque le salarié s'est absenté de son travail pour subir un examen médical requis par son employeur.

#### **27.09 Local pour prendre les repas :**

L'employeur qui occupe au moins dix (10) salariés pendant plus de sept (7) jours, doit mettre à leur disposition un local pour qu'ils y prennent leur repas. Ce local doit :

- 1) être convenablement aéré et éclairé;
- 2) être chauffé à 21 °C au minimum;
- 3) être constamment tenu propre;
- 4) avoir des crochets pour suspendre les vêtements;
- 5) être pourvu de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de travailleurs qui vont y manger simultanément;
- 6) être pourvu de récipients à couvercle pour y déposer les déchets; et
- 7) ne pas servir à l'entreposage de matériaux, équipements ou outils.

#### **27.10 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 affectant un membre de sa famille.

Section 28  
OUTILS, ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL

**28.01 Outils :**

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

Sauf lorsque autrement prévu ci-après, tout salarié qui exerce un métier fournit ses outils selon la tradition de son métier.

- c) Un comité est formé par les parties signataires de la convention collective, le tout conformément aux dispositions de l'annexe L.

2) **Fourniture d'outils : employeur :**

L'employeur doit fournir gratuitement à ses salariés :

- a) Tous les outils à moteur pneumatique, électrique, carburant ou à pile lorsque nécessaire;
- 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.

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.

4) **Règle particulière :**

L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés des métiers suivants, lorsque nécessaire :

**briqueteur-maçon :** la ligne, les brosses à nettoyer et les ciseaux servant à façonner et couper la pierre, le marbre et le granit;

**carreleur :** les truelles en caoutchouc, les éponges, les couteaux à mastic, les gants de caoutchouc nécessaires à la coupe du marbre et du granit, la rectifieuse (grinder), la lame du couteau à tuile céramique ainsi que la truelle dentelée 3/8 pouce;

**tireur de joints et plâtrier :** les lames à couteaux et la poudre à cordeau (chalk line).

**28.02 Affûtage d'outils :**

L'employeur doit fournir gratuitement à son salarié les services d'affûtage d'outils.

**28.03 Remisage d'outils et de vêtements de travail :**

Dans la construction résidentielle lourde, l'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un endroit facile d'accès et fermant à clef pour leur permettre de remettre leurs outils et vêtements de travail.

**28.04 Perte d'outils et vêtements de travail :**

1) **Règle générale :**

- a) Tout salarié à l'emploi d'un employeur ou, lors de son embauche, doit remettre à son employeur un inventaire à jour de ses outils personnels qu'il fournira. Le salarié et l'employeur doivent convenir de cet inventaire. 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 qu'il y a une entente 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 pour toute perte réelle survenue à ces outils ou vêtements de travail remisés à l'endroit convenu avec l'employeur.
- d) À la demande de l'employeur, le salarié a le fardeau de faire preuve suffisante de la perte qu'il a subi.

**28.05 Soudure :**

1) **Règle générale :**

- a) Lorsqu'un soudeur 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 acquis du « Canadian Welding Bureau », l'employeur assume les frais d'inscription à ces examens, 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 rembourser tout 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.

## Section 29

### PLAN DE FORMATION PAR LE PERFECTIONNEMENT ET LE RECYCLAGE AFIN D'AMÉLIORER LE REVENU ET L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

#### **29.01 Dénomination :**

À la date d'entrée en vigueur de la convention, un plan de formation pour les travailleurs oeuvrant dans le secteur résidentiel est créé et dénommé « Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel », ci-après nommé « plan de formation résidentiel ».

#### **29.02 Objets :**

Le plan de formation résidentiel a pour objet l'amélioration des compétences des travailleurs oeuvrant dans le secteur résidentiel afin de favoriser leur emploi, de même que leur adaptation, leur insertion en emploi, leur mobilité et une meilleure stabilité de leur emploi et de leur revenu.

Le plan de formation résidentiel a également pour objet le financement des activités de perfectionnement et de recyclage des travailleurs oeuvrant dans le secteur résidentiel, en tenant compte des besoins de formation de ce secteur.

#### **29.03 Statuts et principes directeurs :**

Les statuts et principes directeurs du plan de formation résidentiel sont définis à l'annexe « G » de la convention.

#### **29.04 Contribution et ressources financières :**

L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,20 \$ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés au cours du mois précédent son rapport.

Les sommes accumulées dans le fonds du Plan de formation établi par l'article 2 du Décret modifiant le Décret de la construction, adopté par le décret 1883-92 du 16 décembre 1992 et versées pour des heures effectuées dans le secteur résidentiel et toutes les autres sommes versées à ce titre depuis le 15 décembre 1995 sont transférées et versées par la Commission au fonds du plan de formation résidentiel, conformément à l'article 126.03 de la Loi.

Les sommes ainsi accumulées, les contributions des employeurs, les intérêts générés et les revenus de placement constituent les ressources financières du plan de formation résidentiel.

Section 30  
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 :

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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 4 périodes hebdomadaires de paie;
- d) également, dans les limites du paragraphe a), 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;
- e) le fonds d'indemnisation, dans les cas prévus au paragraphe a) du présent article, ne débourse pas plus de 6 semaines de réclamation dans les cas où le salarié n'a pas fait de plainte dans les 6 semaines suivant le début de la violation de la convention collective;
- f) le fonds d'indemnisation ne débourse aucun argent pour des personnes ne détenant pas de certificat de compétence requis par la Commission;
- g) 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;
- h) 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;
- i) 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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 30.01;

- j) 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 Restriction :**

- 1) En ce qui concerne les paragraphes c) et d) 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 c) et d) 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 12 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 aux salariés et en aviser dans les 30 jours la Régie du bâtiment du Québec.

\* La section 30 fait partie intégrante du « tronc commun »

Section 31  
APPLICATION DE LA CONVENTION

**31.01 Disposition contraire à la Loi :**

Toute disposition de la convention qui pourrait être contraire à la Loi ou 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.

**31.02 Respect de la convention :**

Les conditions de travail prévues dans la convention constituent un minimum à respecter. Conséquemment, toute renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne peut être invoquée par l'employeur en cas de réclamation ou de poursuite.

**31.03 Réclamation :**

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

**31.04 Travail à forfait :**

Toute entente prévoyant un mode de rémunération autre que celui prévu à la présente convention collective est interdite.

**31.05 Priorité du texte :**

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

**31.06 Communication :**

Toute directive doit être communiquée au salarié en français. De plus, tout document que le salarié doit compléter, signer ou dont il doit prendre connaissance doit être rédigé en français.

**31.07 Comité d'interprétation résidentiel :**

1) **Constitution :**

Dès l'entrée en vigueur de la convention, les parties signataires forment le comité d'interprétation et en informent le directeur de la direction de l'application des conventions collectives de la Commission.

2) **Objet :**

Il est du désir des parties signataires de redresser aussi promptement que possible les mécontentes relatives à l'interprétation de la convention et que toute interprétation émise par la Commission se fasse dans le respect de la volonté des parties signataires.

Le comité donne à la Commission son avis sur toute mécontente relative à l'interprétation de la convention et fait toute proposition susceptible de régler ladite mécontente.

3) **Constitution et quorum :**

Le comité d'interprétation résidentiel est composé de dix (10) membres, désignés ou nommés de la façon suivante :

- cinq (5) représentants syndicaux désignés par les associations représentatives signataires;
- cinq (5) représentants patronaux désignés par l'association sectorielle d'employeurs.

Le quorum des séances est d'au moins deux (2) représentants de chaque partie et pour valoir tout avis ou proposition émis par le comité doit être unanime.

Un conseiller désigné par le directeur de la direction de l'application des conventions collectives assiste les membres du comité.

#### 4) **Processus :**

L'association représentative, le syndicat, l'union ou l'association sectorielle d'employeurs peut soumettre par écrit à la Commission toute mésentente relative à l'interprétation de la convention sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

L'avis écrit doit être transmis au directeur de la direction de l'application des conventions collectives et contenir une brève description de la mésentente et des parties concernées. Ce dernier doit convoquer les membres du comité d'interprétation résidentiel, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis écrit, à une rencontre devant se tenir dans les trois (3) jours ouvrables de la convocation.

De plus, toute modification proposée à une directive d'application ou toute nouvelle directive d'application de la Commission qui porte sur une disposition de la convention doit être soumise avant sa publication au comité d'interprétation résidentiel pour approbation.

Si les membres s'entendent, la Commission émet une directive conforme à l'entente. À défaut d'entente, la Commission émet l'interprétation de son choix dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre.

#### **31.08 Rapport mensuel à la Commission : consultation des rapports :**

Sur demande, chaque association représentative et l'Association sectorielle d'employeurs peuvent consulter ces rapports aux bureaux de la Commission. Cette dernière doit permettre au représentant autorisé de l'organisme concerné de consulter ces rapports.

Le représentant autorisé de l'organisme concerné peut également faire une demande par téléphone après s'être identifié. Si la commission a un doute sur l'identité de ce représentant, elle devra le rappeler au numéro de téléphone correspondant à ses coordonnées. L'information requise pourra alors être transmise par télécopie ou par courriel au numéro de l'organisme concerné.

Dans les trente jours de la signature de la convention, chaque organisme transmet à la Commission une liste de tous ses représentants, incluant leur numéro de téléphone et de télécopie et leur adresse courriel, qui ont l'autorité requise pour présenter une demande de renseignement en vertu de la présente disposition. Chaque organisme a l'obligation d'aviser la Commission de toute modification à cette liste.

Section 32  
PROCÉDURE DE MODIFICATION DE LA CONVENTION

**32.01** L'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. et les associations représentatives signataires de la convention peuvent conjointement, corriger en tout temps, des dispositions de la convention entachées d'erreur d'écriture ou de calcul ou, de toute autre erreur matérielle ou qui suscitent une interprétation contraire à leur volonté commune.

Toute autre modification conclue entre l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec et les associations représentatives signataires de la convention doit être soumise pour ratification conformément aux articles 44.1 et 44.2 de la Loi.

Section 33  
ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

**33.01 Durée :**

1) **Entrée en vigueur :**

a) La présente convention collective entre en vigueur le 20 mai 2007.

2) **Expiration :**

La convention expire le 30 avril 2010.

**33.02 Maintien des conditions :**

À l'expiration de la convention collective, toutes et chacune des conditions échues seront maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective à moins qu'une grève illégale ou un ralentissement de travail illégal ne soit ordonné, exercé, encouragé ou appuyé par l'une ou l'autre des associations représentatives ainsi que leurs syndicats affiliés ou l'un de leurs représentants.

SALAIRES – CONSTRUCTION RÉSIDENTIELLE LÉGÈRE (ART.21.01 1)

Deleted: \_\_\_\_\_

TAUX HORAIRE

<u>MÉTIER ET SPÉCIALITÉS</u>	<u>31-12-2006</u>	<u>30-12-2007</u>	<u>28-12-2008</u>	<u>27-12-2009</u>
<b><u>Briqueur-maçon</u></b>	<u>27,62</u>	<u>28,47</u>	<u>29,32</u>	<u>30,17</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>16,57</u>	<u>17,08</u>	<u>17,59</u>	<u>18,10</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>19,33</u>	<u>19,93</u>	<u>20,52</u>	<u>21,12</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>23,48</u>	<u>24,20</u>	<u>24,92</u>	<u>25,64</u>
<b><u>Carreleur</u></b>	<u>27,62</u>	<u>28,47</u>	<u>29,32</u>	<u>30,17</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>16,57</u>	<u>17,08</u>	<u>17,59</u>	<u>18,10</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>19,33</u>	<u>19,93</u>	<u>20,52</u>	<u>21,12</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>23,48</u>	<u>24,20</u>	<u>24,92</u>	<u>25,64</u>
<b><u>Cimentier-applicateur</u></b>	<u>26,74</u>	<u>27,59</u>	<u>28,44</u>	<u>29,29</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>18,72</u>	<u>19,31</u>	<u>19,91</u>	<u>20,50</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>22,73</u>	<u>23,45</u>	<u>24,17</u>	<u>24,90</u>
<b><u>Plâtrier</u></b>	<u>26,59</u>	<u>27,44</u>	<u>28,29</u>	<u>29,14</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>15,95</u>	<u>16,46</u>	<u>16,97</u>	<u>17,48</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>18,61</u>	<u>19,21</u>	<u>19,80</u>	<u>20,40</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>22,60</u>	<u>23,32</u>	<u>24,05</u>	<u>24,77</u>
<b><u>Tireur de joints</u></b>	<u>26,14</u>	<u>26,99</u>	<u>27,84</u>	<u>28,69</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>15,68</u>	<u>16,19</u>	<u>16,70</u>	<u>17,21</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>18,29</u>	<u>18,89</u>	<u>19,49</u>	<u>20,08</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>22,21</u>	<u>22,94</u>	<u>23,66</u>	<u>24,39</u>

Unknown

Deleted: -

ANNEXE "R-1"

SALAIRES – CONSTRUCTION RÉSIDENIELLE LOURDE (ART.21.01 2)

ANNEXE "R-1"

<u>MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>		
	<u>20-05-2007</u>	<u>27-04-2008</u>	<u>26-04-2009</u>
<b><u>Briqueur-maçon</u></b>	<u>30,17</u>	<u>31,02</u>	<u>31,87</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>18,10</u>	<u>18,61</u>	<u>19,12</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>21,12</u>	<u>21,71</u>	<u>22,31</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>25,64</u>	<u>26,37</u>	<u>27,09</u>
<b><u>Carreleur</u></b>	<u>30,48</u>	<u>31,33</u>	<u>32,18</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>18,29</u>	<u>18,80</u>	<u>19,31</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>21,34</u>	<u>21,93</u>	<u>22,53</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>25,91</u>	<u>26,63</u>	<u>27,35</u>
<b><u>Cimentier-applicateur</u></b>	<u>29,56</u>	<u>30,41</u>	<u>31,26</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>20,69</u>	<u>21,29</u>	<u>21,88</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>25,13</u>	<u>25,85</u>	<u>26,57</u>
<b><u>Plâtrier</u></b>	<u>29,40</u>	<u>30,25</u>	<u>31,10</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>17,64</u>	<u>18,15</u>	<u>18,66</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>20,58</u>	<u>21,18</u>	<u>21,77</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>24,99</u>	<u>25,71</u>	<u>26,44</u>
<b><u>Tireur de joints</u></b>	<u>28,89</u>	<u>29,74</u>	<u>30,59</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>17,33</u>	<u>17,84</u>	<u>18,35</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>20,22</u>	<u>20,82</u>	<u>21,41</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>24,56</u>	<u>25,28</u>	<u>26,00</u>

Johanne Perron 07-5-16 15:03  
**Deleted: SALAIRES** . . . . .  
**CONSTRUCTION RÉSIDENIELLE** ... [1]  
 Johanne Perron 07-5-16 15:05  
 ... [2]  
 Johanne Perron 07-5-16 15:16  
 ... [3]  
 Unknown  
**Deleted: -**  
 Johanne Perron 07-5-25 14:33  
**Deleted: -**

Johanne Perron 07-5-25 14:34  
 ... [4]

Johanne Perron 07-5-16 15:17  
 ... [5]

## ANNEXE "R-2 "

## SALAIRES

CHANTIER ISOLÉS OU SUR LE PROJET DE LA BAIE JAMES OU SUR UN CHANTIER  
HYDROÉLECTRIQUE SITUÉ AU NORD DU 55<sup>E</sup> PARALLÈLE Y COMPRIS GRANDE BALEINE  
(art. 21.01.3)

<u>MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>			
	<u>31-12-2006</u>	<u>30-12-2007</u>	<u>28-12-2008</u>	<u>27-12-2009</u>
<u>Briqueur-maçon</u>	<u>29,28</u>	<u>30,13</u>	<u>30,98</u>	<u>31,83</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>17,57</u>	<u>18,08</u>	<u>18,59</u>	<u>19,10</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>20,49</u>	<u>21,09</u>	<u>21,69</u>	<u>22,28</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>24,89</u>	<u>25,61</u>	<u>26,33</u>	<u>27,06</u>
<u>Carreleur</u>	<u>29,28</u>	<u>30,13</u>	<u>30,98</u>	<u>31,83</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>17,57</u>	<u>18,08</u>	<u>18,59</u>	<u>19,10</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>20,49</u>	<u>21,09</u>	<u>21,69</u>	<u>22,28</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>24,89</u>	<u>25,61</u>	<u>26,33</u>	<u>27,06</u>
<u>Cimentier-applicateur</u>	<u>28,34</u>	<u>29,19</u>	<u>30,04</u>	<u>30,89</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>19,84</u>	<u>20,43</u>	<u>21,03</u>	<u>21,62</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>24,09</u>	<u>24,81</u>	<u>25,53</u>	<u>26,26</u>
<u>Plâtrier</u>	<u>28,18</u>	<u>29,03</u>	<u>29,88</u>	<u>30,73</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>16,91</u>	<u>17,42</u>	<u>17,93</u>	<u>18,44</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>19,73</u>	<u>20,32</u>	<u>20,92</u>	<u>21,51</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>23,96</u>	<u>24,68</u>	<u>25,40</u>	<u>26,12</u>
<u>Tireur de joints</u>	<u>27,70</u>	<u>28,55</u>	<u>29,40</u>	<u>30,25</u>
<u>apprenti - période 1</u>	<u>16,62</u>	<u>17,13</u>	<u>17,64</u>	<u>18,15</u>
<u>apprenti - période 2</u>	<u>19,39</u>	<u>19,99</u>	<u>20,58</u>	<u>21,18</u>
<u>apprenti - période 3</u>	<u>23,55</u>	<u>24,27</u>	<u>24,99</u>	<u>25,71</u>

Johanne Perron 07-5-25 15:02

Deleted: -

Johanne Perron 07-5-17 14:53

Deleted: -

Johanne Perron 07-5-17 14:53

Deleted: -

Johanne Perron 07-5-16 15:44

Deleted: -

Johanne Perron 07-5-16 15:24

... [6]

Johanne Perron 07-5-25 15:14

... [7]

Annexe "A"

Johanne Perron 07-5-16 15:27

... [8]

Annexe "B"

**ANNEXE APPLICABLE AUX TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR UN CHANTIER ISOLÉ  
OU SUR LE PROJET DE LA BAIE JAMES OU SUR UN CHANTIER HYDROÉLECTRIQUE  
SITUÉ AU NORD DU 55E PARALLÈLE, Y COMPRIS GRANDE BALEINE**

L'ensemble des conditions de travail de la convention s'applique aux salariés qui exécutent des travaux tels que décrits à l'article 3.02, toutefois, les conditions particulières suivantes s'appliquent en lieu et place des conditions générales:

Johanne Perron 07-5-17 11:00

Deleted: .

**1) Congés annuels :**

Les congés annuels obligatoires ne s'appliquent pas, toutefois, l'employeur doit verser l'indemnité afférente à ces congés.

**2) Horaire de travail :**

Johanne Perron 07-5-17 11:00

Deleted: .

**2.1** La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures avec une limite quotidienne de neuf (9) heures. Toutefois, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert [ou paie au salarié l'indemnité de chambre et pension](#), la semaine normale de travail est de cinquante (50) heures avec une limite quotidienne de dix (10) heures.

Johanne Perron 07-5-15 11:56

Deleted: ,

**2.2** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit:

**a)** horaire de quarante-cinq (45) heures:

du lundi au vendredi:

**i)** entre 7h00 et 16h30 ou 17h00

**ii)** entre 7h30 et 17h00 ou 17h30

**iii)** entre 8h00 et 17h30 ou 18h00

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

b) horaire de cinquante (50) heures:

du lundi au vendredi:

- i) entre 7h00 et 17h30 ou 18h00
- ii) entre 7h30 et 18h00 ou 18h30
- iii) entre 8h00 et 18h30 ou 19h00

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

2.3 L'employeur doit accorder au salarié quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et quinze (15) minutes payées vers le milieu de l'après-midi.

Johanne Perron 07-5-17 11:00

Deleted: -

... [9]

3) Temps supplémentaire :

Johanne Perron 07-5-17 11:00

Deleted: -

Les cinq premières heures supplémentaires effectuées sont majorées de cinquante pour cent (50%) et toutes les heures supplémentaires subséquentes, de même que celles effectuées le dimanche, sont majorées de cent pour cent (100%).

Les dispositions relatives à la réserve d'heures pour congé compensatoire prévues à l'article 19.04 ne s'appliquent pas.

4) Frais de déplacement :

Johanne Perron 07-5-17 11:00

Deleted: -

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

4.1 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 vingt (20) minutes, le salarié reçoit l'excédent de ce vingt (20) minutes en temps de travail. 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.

4.2 a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au travail pendant une période d'au moins vingt-trois (23) jours.

Johanne Perron 07-5-17 11:00

Deleted: -

- b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant une période d'au moins quarante-six (46) jours.
- c) Les paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de vingt-trois (23) ou quarante-six (46) jours pendant laquelle le salarié demeure au travail pour son employeur sur le même chantier.
- d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de vingt-trois (23) jours prévue dans les paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 23.07. S'il est mis à pied avant la période de quarante-six (46) jours prévue dans les paragraphes b) et c) mais après la période de vingt-trois (23) jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 23.07 pour ce qui est de son retour seulement.
- e) À compter du 30 avril 2006, la période de vingt-trois (23) jours est réduite à vingt et un (21) jours et celle de quarante-six (46) jours est réduite à quarante-deux (42) jours.
- f) Les périodes prévues aux paragraphes a), b), c) et d) comprennent les samedis et les dimanches, les congés fériés et chômés ainsi que les journées perdues en raison de conditions climatiques.
- g) À chaque période de quarante-six (46) jours prévue aux paragraphes b) et c), le salarié peut prendre un congé sans solde de dix (10) jours incluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.
- h) Pour les contrats signés avant le 2 mai 2004, la période de vingt-trois (23) jours demeure à vingt-sept (27) jours et celle de quarante-six (46) jours à cinquante-quatre (54) jours et à chaque période de cinquante-quatre (54) jours, le salarié peut prendre un congé de dix (10) jours excluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2005.

**5.1** En cas d'accident grave ou maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant et qui nécessite l'assistance d'un tiers ou en cas d'absence reliée à l'éducation d'un enfant, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours.

**5.2** Les congés prévus aux paragraphes e) et f) de l'article 25.02 sont allongés à une période maximale de cinq (5) jours. De plus, dans le cas des congés alloués en vertu du paragraphe f) de l'article 25.02, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller retour sont payés au salarié ayant trente (30) jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès et l'absence est de cinq (5) jours.

**6) Taux de salaire :**

Les taux de salaire applicables aux salariés visés par la présente annexe sont ceux apparaissant à l'annexe "R", majorés de six pour cent (6%). Ces taux majorés apparaissent à l'annexe "R-2".

Johanne Perron 07-5-17 11:00

Deleted: -

## Annexe "C"

### 1) 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 aux salariés spécialisés dans 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 affecté 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 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 ;

d) racle des matériaux bitumineux pour la construction et la réparation des pavages, lisseur "smoother" et petit rouleau de moins d'une tonne ;

e) 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 ;

f) procède au calfatage ;

g) opère un appareil servant à couper l'asphalte ou le béton (préposée à la coupe au diamant "diamond cut") ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46  
Formatted: Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 07:46  
Formatted: Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 07:46  
Formatted: Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 07:46  
Formatted: Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 07:46  
Formatted: Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 07:46  
Formatted: Bullets and Numbering

**h)** 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 ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

**i)** opère tout genre de compacteurs manuels ne requérant pas un certificat de compétence-compagnon en vertu de la Loi ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

**j)** pose de l'uréthane ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

**k)** opère une scie mécanique ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

**l)** opère une pompe dont le diamètre nominal est inférieur à six (6) pouces ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

**m)** opère une bouilloire portative pour fondre les bitumes devant servir de mordant, d'isolant ou d'imperméabilisation ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

**n)** est responsable de l'opération d'unité (élément) de chauffage fixe ou mobile pour le séchage des agrégats et le chauffage d'asphalte ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

**o)** opère toute unité (élément) de chauffage pour lequel un certificat n'est pas nécessaire, sauf l'entretien électrique et mécanique ;

Johanne Perron 07-5-15 07:46

Formatted: Bullets and Numbering

#### 4) 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 ;

Johanne Perron 07-5-15 13:04

Deleted:

**Annexe "D"**

**LISTE DES ARBITRES**

BEAUDRY, Guy  
5111, Sherbrooke Est, suite C1457  
Montréal QC H1T 4B5 Téléphone : 450-447-0090

BENDEL, Michael  
52, rue de l'Hôtel-de-Ville  
Bureau 505  
Hull QC J8X 2E2 Téléphone : 819-778-1308

BERGERON, André  
197, Place du Soleil  
Îles des Soeurs QC H3E 1R1 Téléphone : 514-990-7234

BRAULT, 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-Hippolyte QC J8A 3P4 Téléphone : 800-363-5678

CORRIVEAU, Alain  
17, rue Victoria, C.P. 6  
Knowlton QC J0E 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, avenue Garon  
C.P. 1475  
Chicoutimi QC G7H 5K3 Téléphone : 418-543-3111

---

\* L'annexe D fait partie intégrante du "tronc commun"

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 G0A 4C0 Téléphone : 418-828-1507

GAUL, Gilles  
534, boul. Marie-Victorin, bur. 201  
Boucherville QC J4B 1W8 Téléphone : 450-552-3185

GRAVEL, Marc  
Casier postal 130  
St-Paul-d'Abbotsford QC J0E 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 : 450-479-1663

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, rue Girouard Ouest

Bureau 236

Saint-Hyacinthe QC J2S 2Z8

Téléphone : 450-773-8445

▼

▼

Johanne Perron 07-5-16 11:20

**Deleted:** -

BASTIEN, Bernard -

Johanne Perron 07-5-16 11:20

**Deleted:** -




Annexe "F"

Annexe "F-1"

Johanne Perron 07-5-17 11:02

Deleted: -

Annexe "G"

## STATUTS ET PRINCIPES DIRECTEURS

### DU PLAN DE FORMATION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

Johanne Perron 07-5-25 14:40

Deleted: -

#### 1) Constitution d'un comité paritaire :

Dès l'entrée en vigueur de la convention, les parties forment un comité de gestion du plan de formation résidentiel, ci-après nommé "comité de gestion".

#### 2) Composition :

Le comité de gestion est composé de onze (11) membres, désignés ou nommés de la façon suivante:

- Cinq (5) représentants syndicaux désignés par les associations représentatives ; aux fins d'application des dispositions relatives au plan de formation résidentiel, pour la durée de la convention collective, deux (2) par le Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), un (1) par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), un (1) par la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction) et un (1) par le Syndicat québécois de la construction (SQC) et ce, malgré toute modification qui pourrait être apportée à leurs structures ;
- cinq (5) représentants patronaux désignés par l'APCHQ ;
- un (1) président choisi par décision majoritaire des parties.

La rémunération et le remboursement des dépenses des membres sont établis par le comité de gestion.

#### 3) Fonctions et rémunération du président :

- 3.1 Le président veille à l'exécution des décisions du comité et est responsable de l'administration du plan de formation résidentiel dans le cadre des règles et orientations adoptées par le comité de gestion.
- 3.2 Le président siège sans droit de vote, sauf en cas d'égalité des voix. À la demande du président ou par décision approuvée à la fois par une majorité patronale et syndicale, un différend peut être soumis à un conseil d'arbitrage, plutôt que d'être soumis au vote du président.
- 3.3 La rémunération et la durée du mandat du président sont établies par le comité de gestion.

Johanne Perron 07-5-28 15:05

Deleted: établis

4) **Impartialité et conflit d'intérêt :**

Le président doit agir et se comporter d'une façon impartiale et objective. Il doit éviter toute situation de conflit d'intérêt ou de nature à compromettre son impartialité.

Le président doit être libre de toute attache à l'égard d'une association représentative, d'un employeur ou d'une association d'employeurs de l'industrie de la construction ou de la Commission. De plus, il ne peut agir à titre d'assesseur, de conseiller, de consultant, de procureur ou de représentant de ces derniers. Le cas échéant, il doit aviser le comité de gestion de tout mandat susceptible d'affecter son impartialité.

5) **Quorum et votation :**

- 5.1 Le quorum aux séances du comité de gestion est d'au moins deux (2) représentants patronaux et d'au moins deux (2) représentants syndicaux dont les associations représentatives regroupent collectivement plus de cinquante pour cent (50%) des salariés de l'industrie de la construction.
- 5.2 Pour valoir, une décision doit être approuvée à la fois par une majorité patronale et syndicale. À défaut de telles décisions majoritaires, les dispositions du paragraphe 3.2) s'appliquent.

**5.3** La partie patronale et la partie syndicale ont chacune un vote de valeur égale qui s'exprime à la majorité de ses membres. Pour la partie syndicale, la majorité se dégage par le vote d'au moins deux (2) représentants dont les associations représentatives regroupent collectivement plus de cinquante pour cent (50%) des salariés de l'industrie de la construction.

**6) Différend :**

**6.1** Conformément aux dispositions du paragraphe 3.2), un différend peut être soumis à un conseil d'arbitrage composé de trois membres.

**6.2** Les articles 45 à 45.3 de la Loi s'appliquent au conseil d'arbitrage en y apportant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

**6.3** La décision du conseil d'arbitrage lie le comité de gestion et la Commission.

**6.4** Les honoraires et les frais des membres du conseil d'arbitrage sont payés à part égale par les parties.

**7) Les principes directeurs :**

**7.1** Les frais d'administration, de gestion et d'utilisation du fonds du plan de formation résidentiel sont assumés à même les ressources financières de ce fonds.

**7.2** Le plan de formation résidentiel vise à permettre l'accès à une gamme élargie de services ou modes de formation reliés au perfectionnement ou au recyclage des travailleurs détenant un certificat de compétence et qui oeuvrent dans le secteur résidentiel. Les services et modes de formation seront établis en fonction du diagnostic sectoriel, des besoins identifiés par les salariés et les employeurs du secteur résidentiel et couvriront notamment des activités en milieu scolaire ou en milieu de travail. Pendant la réalisation du diagnostic sectoriel, les services et modes de formation seront établis en fonction des priorités identifiées et convenues par les parties.

**7.3** Le plan de formation résidentiel devrait offrir des activités de formation à toutes les catégories de travailleurs, de tous les métiers, spécialités et occupations qui oeuvrent dans le secteur résidentiel, en tenant compte, entre

autres, des besoins de formation identifiés et des contributions respectives de chacune des catégories d'emploi.

7.4 La gestion du plan de formation résidentiel devrait être simple et adaptée aux ressources financières du secteur et aux besoins de formation des diverses clientèles qui y oeuvrent.

**8) Fonctions du comité de gestion :**

Dans le respect des objets, des statuts et des principes directeurs applicables au plan de formation résidentiel, le comité de gestion a pour fonction d'administrer ce plan et notamment :

- émettre des directives à la Commission concernant son rôle d'administrateur du fonds tel que défini au paragraphe 9) de l'article 4 de la Loi, relativement aux contributions versées au fonds du plan de formation résidentiel et aux revenus de placement ;
- négocier avec la Commission, les frais afférents à son rôle d'administrateur du fonds ;
- réaliser un diagnostic sectoriel complet ;
- déterminer et adopter les orientations, les objectifs prioritaires et les règles d'utilisation découlant du diagnostic sectoriel ;
- adopter, au besoin, un plan de formation pour le perfectionnement et le recyclage ;
- déterminer les règles budgétaires du fonds ;
- définir les règles internes de fonctionnement ;
- former, au besoin, des comités consultatifs ;
- élaborer, mettre en place et gérer les activités de formation .

Johanne Perron 07-5-28 15:05

Deleted: comité

**Annexe "G-1"**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU FONDS DE FORMATION RÉSIDENTIEL – COMITÉ PARITAIRE**

Les parties signataires conviennent de créer, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2007, un comité paritaire, formé des associations présentes au Comité de gestion du Plan de formation résidentiel, dont le nombre de membres total ne peut excéder 10.

Le mandat du comité consiste notamment à :

- a. confirmer que l'APCHQ et les associations syndicales sont propriétaires du fonds de formation et possèdent tous les pouvoirs dans la détermination de la gestion des fonds du Plan de formation du secteur;
- b. revoir les objectifs en matière de formation pour rencontrer les nouveaux besoins et les nouvelles réalités de l'industrie;
- c. revoir les annexes des conventions collectives relatives au Fonds de formation;
- d. initier les démarches pour obtenir les modifications législatives et réglementaires requises, le cas échéant, apporter les changements qui en découlent à la convention collective;

Johanne Perron 07-5-15 13:22  
Formatted: Bullets and Numbering

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 Plan de formation du secteur résidentiel.

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

Les parties ont signé à Montréal, ce 18 mai 2007

<u>Donald Fortin</u>	<u>Michel Fontaine</u>
<u>Gérard Cyr</u>	<u>Omer B. Rousseau</u>
<u>Pierre Labelle</u>	<u>Éric Cherbaka</u>
<u>Yves Côté</u>	<u>Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ)</u>
<u>Alain Mailhot</u>	
<u>Ted McLaren</u>	
<u>Pierre Ross</u>	
<u>Michel Fournier</u>	

Confédération des syndicats nationaux  
(CSN-Construction), Conseil provincial  
du Québec des métiers de la construction  
(International) et la Centrale des syndicats  
Démocratiques (CSD-Construction),

Johanne Perron 07-5-17 13:06

**Deleted:** -



**Annexe "I"**

**Annexe "J"**

**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 23 mai 2007.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Association des entrepreneurs en construction  
du Québec (AECQ)

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

\* L'annexe "K" fait partie intégrante du "tronc commun"



Johanne Perron 07-5-16 11:25

**Deleted: LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS 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

Johanne Perron 07-5-16 11:25

**Deleted:** 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. -

-  
-  
-

Johanne Perron 07-5-16 11:25

**Deleted:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
- \*

Annexe "K"

LETTRE D'ENTENTE 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 \_\_\_\_\_ jour du mois \_\_\_\_\_ 2007, à Montréal.

Johanne Perron 07-5-17 11:07  
**Deleted: ettre d'entente sur les clauses communes**

Ladite entente prendra effet le \_\_\_\_\_ jour du mois \_\_\_\_\_ 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*.

Johanne Perron 07-5-17 11:08  
**Deleted: 27<sup>ème</sup>**

Johanne Perron 07-5-17 11:08  
**Deleted: d'août 1999**

Johanne Perron 07-5-17 11:08  
**Deleted: 29<sup>ème</sup>**

Johanne Perron 07-5-17 11:08  
**Deleted: d'août 199**

Les parties ont signé la présente lettre d'entente à Montréal, le 23 mai 2007,

Johanne Perron 07-5-17 11:08  
**Deleted: 9**

Johanne Perron 07-5-17 11:12  
**Deleted:**

Johanne Perron 07-5-15 14:07  
**Deleted: 4**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), Conseil provincial (AECQ) du Québec des métiers de la construction (International) et la Centrale des syndicats Démocratiques (CSD-Construction) Association des entrepreneurs en Construction du Québec

Johanne Perron 07-5-15 14:07  
**Deleted: seil conjoint de la Fédération des**

Johanne Perron 07-5-15 14:07  
**Deleted: travailleurs du Québec (FTQ-Construction)**

Johanne Perron 07-5-15 14:08  
**Deleted: et du Conseil provincial du Québec des**

Johanne Perron 07-5-15 14:08  
**Deleted: métiers de la construction (International)**

\* L'annexe "L" fait partie intégrante du "tronc commun"

LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT L'ÉLABORATION DE LISTE D'OUTILS,

1) Dans les 30 jours de la signature de la convention collective, les parties signataires forment un comité dont l'objectif est d'établir des listes d'outils que doivent fournir les salariés pour des métiers oeuvrant dans le secteur résidentiel.

2) Le comité est composé de 6 membres, désignés de la façon suivante :  
i. 1 représentant syndical désigné par association représentative signataire  
ii. 3 représentants patronaux désignés par l'association sectorielle d'employeurs.

3) a) Le comité établit ses règles de fonctionnement;  
b) détermine les métiers pour lesquels une liste d'outils sera établie et la fin de la date de ses travaux;  
c) détermine la date d'entrée en vigueur des listes qui deviennent partie intégrante de la convention collective.

Les parties ont signé à Montréal, le 18 mai 2007.

Donald Fortin \_\_\_\_\_ Michel Fontaine \_\_\_\_\_

Gérard Cyr \_\_\_\_\_ Omer B. Rousseau \_\_\_\_\_

Pierre Labelle \_\_\_\_\_ Éric Cherbaka \_\_\_\_\_

Yves Côté \_\_\_\_\_ Association provinciale des  
constructeurs \_\_\_\_\_ d'habitation du Québec (APCHO)

Alain Mailhot \_\_\_\_\_

Ted McLaren \_\_\_\_\_

Pierre Ross \_\_\_\_\_

Michel Fournier \_\_\_\_\_

Confédération des syndicats nationaux  
(CSN-Construction), Conseil provincial  
du Québec des métiers de la construction  
(International) et la Centrale des syndicats  
Démocratiques (CSD-Construction)

Johanne Perron 07-5-17 11:13  
**Deleted:** Lettre d'entente concernant l'indemnisation du travailleur lors d'accident du travail.

Johanne Perron 07-5-15 14:10  
**Deleted:** -

Johanne Perron 07-5-15 14:11  
**Formatted:** Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 14:12  
**Formatted:** Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 14:13  
**Formatted:** Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 14:09  
**Deleted:** <#>L'analyse de chacune des solutions pour l'employeur et le salarié devra se faire, en tenant compte des taux de remplacement de revenu prévu dans la loi. -

Johanne Perron 07-5-15 14:10  
**Deleted:** deux (2) représentants patronaux désignés par l'association sectorielle d'employeurs. - ... [11]

Annexe "M"

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT DES MESURES RELATIVES À LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

L'employeur verse avec son rapport mensuel, une somme de 0,04 \$ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés au cours du mois précédant son rapport.

Cette contribution est voulue afin de permettre aux parties patronale et syndicales de conduire en chantier, la mise en place harmonieuse et la diffusion des conditions de travail applicables et, d'en mesurer la pertinence et l'efficacité et de mener toute autre démarche et analyse destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties, dont une analyse des salaires et des horaires de travail.

Le dernier jour ouvrable de chaque mois civil, la Commission doit verser concurremment aux parties patronales et syndicales, leur part respective de la contribution sectorielle ainsi perçues en fonction des heures travaillées. Elle verse également à chaque partie et dans la même proportion les intérêts encourus après déduction des frais d'administration afférents à la gestion desdites sommes.

Il est loisible aux parties patronale et syndicales d'utiliser les contributions qu'elles reçoivent respectivement de la manière dont elles le croient le mieux approprié et le plus spécifique à ses besoins.

Les parties ont signé à Montréal, ce 18 mai 2007,

<u>Donald Fortin</u>	<u>Michel Fontaine</u>
<u>Gérard Cyr</u>	<u>Omer B. Rousseau</u>
<u>Pierre Labelle</u>	<u>Éric Cherbaka</u>
<u>Yves Côté</u>	<u>Association provinciale des</u>
<u>constructeurs</u>	<u>d'habitation du Québec (APCHQ)</u>
<u>Alain Mailhot</u>	
<u>Ted McLaren</u>	
<u>Pierre Ross</u>	
<u>Michel Fournier</u>	
<u>Confédération des syndicats nationaux</u>	
<u>(CSN-Construction), Conseil provincial</u>	

Johanne Perron 07-5-17 11:30

Deleted: -

... [12]

Johanne Perron 07-5-17 11:28

Deleted: **ettre d'entente concernant des mesures relatives à la main-d'œuvre du secteur résidentiel**

Johanne Perron 07-5-17 11:28

Deleted: -

Johanne Perron 07-5-17 11:30

Deleted: -

Johanne Perron 07-5-15 14:15

Deleted: 28 avril 2004.

du Québec des métiers de la construction  
(International) et la Centrale des syndicats  
Démocratiques (CSD-Construction)

Johanne Perron 07-5-17 11:33  
Deleted: -

## Annexe "O"

### RÉSUMÉ DU TEXTE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU PARENTAL

Ce résumé est fait à titre indicatif seulement. La Loi sur les normes du travail régit les relations entre les parties à la présente convention collective.

Congé de maternité, de paternité ou parental:

Tout salarié a droit au congé de maternité, de paternité ou 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 dix 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.

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<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Johanne Perron 07-5-15 14:22

Formatted: Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 14:22

Formatted: Bullets and Numbering

Johanne Perron 07-5-15 14:22

Formatted: Bullets and Numbering

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.

Johanne Perron 07-5-15 14:22  
Formatted: Bullets and Numbering

7. 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.

Johanne Perron 07-5-15 14:22  
Formatted: Bullets and Numbering

8. Congé de paternité : un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

Johanne Perron 07-5-15 14:22  
Formatted: Bullets and Numbering

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.

Johanne Perron 07-5-15 14:22  
Formatted: Bullets and Numbering

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.

Johanne Perron 07-5-15 14:22  
Formatted: Bullets and Numbering

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.

Johanne Perron 07-5-15 14:22  
Formatted: Bullets and Numbering

12. Avis de réduction du congé : Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les paragraphes 6) et 12) ou par un règlement pris en vertu du paragraphe 7) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Johanne Perron 07-5-15 14:22

**Formatted:** Bullets and Numbering

13. Présomption de démission : 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.

Johanne Perron 07-5-15 14:22

**Formatted:** Bullets and Numbering

14. Réintégration du salarié : À la fin d'un congé parental, de paternité 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.

Johanne Perron 07-5-15 14:22

**Formatted:** Bullets and Numbering

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.

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.

Restrictions : Les paragraphes 4) à 16) n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Johanne Perron 07-5-15 14:15

**Deleted:** métiers de la construction (International)

Annexe "P"

LETTRÉ 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.

Johanne Perron 07-5-16 11:39

Formatted: Bullets and Numbering

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

1<sup>ière</sup> 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<sup>ième</sup> condition :

75 % du surplus en excédant du montant mentionné dans la 1<sup>ière</sup> 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<sup>ième</sup> 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<sup>ième</sup> 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 23 mai 2007.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

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

Association des entrepreneurs en  
construction du Québec (AECQ)

Annexe "Q"

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.

Johanne Perron 07-5-16 11:34  
Formatted: Bullets and Numbering

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 23 mai 2007.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Association des entrepreneurs en construction  
du Québec (AECQ)

Conclusion

CONCLUSION DE L'ENTENTE DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

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),

et

L'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ), 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'oeuvre dans l'industrie de la construction, les parties concluent l'entente intervenue dans le secteur résidentiel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 mai 2007,

<u>Donald Fortin</u>	<u>Michel Fontaine</u>
<u>Gérard Cyr</u>	<u>Omer B. Rousseau</u>
<u>Pierre Labelle</u>	<u>Éric Cherbaka</u>
<u>Yves Côté</u>	<u>Association provinciale des</u>
<u>constructeurs</u>	<u>d'habitation du Québec (APCHQ)</u>
<u>Alain Mailhot</u>	
<u>Ted McLaren</u>	
<u>Pierre Ross</u>	
<u>Michel Fournier</u>	

Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), Conseil provincial

Johanne Perron 07-5-17 11:38  
**Deleted: onclusion de l'entente du secteur résidentiel**

Unknown  
**Deleted: .**

Johanne Perron 07-5-17 11:40  
**Deleted: .**

Johanne Perron 07-5-15 14:16  
**Deleted: seil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)**

Johanne Perron 07-5-17 11:39  
**Deleted: .** ... [13]

Johanne Perron 07-5-17 11:39  
**Deleted: .**

Johanne Perron 07-5-15 14:17  
**Deleted: 28 avril 2004.**

du Québec des métiers de la construction  
(International) et la Centrale des syndicats  
Démocratiques (CSD-Construction)