CONVENTION COLLECTIVE
2017-2021

INTERVENUE ENTRE L'**ACQ**

ET

LA **FTQ - CONSTRUCTION**
LE **CPQMC (INTERNATIONAL),**
LA **CSD CONSTRUCTION,**
LA **CSN - CONSTRUCTION**
ET LE **SQC**

SECTEUR INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL

TABLE DES MATIERES

SECTION I	Définitions	1
SECTION II	Reconnaissance	5
SECTION III	Champ d'application	5
SECTION IV	Métiers, spécialités et occupations	6
SECTION V	Conflits de compétence	11
SECTION VI	Sécurité syndicale	14
SECTION VII	Précompte des cotisations syndicales	16
SECTION VIII	Représentant syndical, délégué de chantier et représentant patronal régional	17
SECTION IX	Absences	20
SECTION X	Procédure de règlement des griefs	22
SECTION XI	Mesures disciplinaires	25
SECTION XII	Discrimination	26
SECTION XIII	Arbitrage	27
SECTION XIV	Mouvement de la main-d'oeuvre	30
SECTION XV	Mobilité de la main-d'œuvre	44
SECTION XVI	Salaires	49
SECTION XVII	Droit au travail	54
SECTION XVIII	Indemnités, affectations temporaires	56
SECTION XIX	Congés annuels obligatoires, jours fériés chômés, congés maladie et indemnités afférentes	65
SECTION XX	Durée normale du travail, horaires, travail par équipe et période de repos	73
SECTION XXI	Heures supplémentaires	97
SECTION XXII	Primes	100
SECTION XXIII	Frais de déplacement	107
SECTION XXIV	Dispositions diverses	127
SECTION XXV	Sécurité, bien-être et hygiène	144
SECTION XXVI	Congés spéciaux	159
SECTION XXVII	Avantages sociaux	161
SECTION XXVIII	Activités interdites	180
SECTION XXIX	Priorité du texte	181
SECTION XXX	Fonds spécial d'indemnisation	181
SECTION XXXI	Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	183

SECTION XXXII Régime patronal 184
SECTION XXXIII Comité de bonnes pratiques 184
SECTION XXXIV Durée et validité de la convention 185

ANNEXES

ANNEXE « A » Région de l'agglomération montréalaise et région de québec 186
ANNEXE « C » Taux horaire de salaire des métiers, spécialités et occupations secteur institutionnel et commercial ..... **Erreur ! Signet non défini.**
ANNEXE « C-1 » Taux de salaire des métiers, spécialités et occupations des salariés affectés à des travaux exécutés sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55e parallèle, y compris le projet Grande-Baleine secteur institutionnel et commercial ..... **Erreur ! Signet non défini.**
ANNEXE « D » Sous-annexe « A » définitions des occupations exclusives à toute l'industrie de la construction 194
ANNEXE « D » Sous-annexe « B » définitions des occupations communes à toute l'industrie de la construction 196
ANNEXE « D » Sous-annexe « C » subdivision de la définition de certains métiers, spécialités ou occupations pour la détermination du salaire 201
ANNEXE « E » Liste des outils fournis par le salarié 203
ANNEXE « E-1 » Liste des outils fournis par le calorifugeur 203
ANNEXE « E-2 » Liste des outils fournis par le compagnon charpentier-menuisier et les apprentis 2e et 3e périodes 204
ANNEXE « E-3 » Liste des outils fournis par l'apprenti 1re période charpentier-menuisier 204
ANNEXE « E-4 » Liste des outils fournis par le compagnon électricien 205
ANNEXE « E-5 » Liste des outils fournis par l'apprenti électricien 205
ANNEXE « E-6 » Liste des outils fournis par le ferblantier 206
ANNEXE « E-7 » Liste des outils fournis par le ferrailleur 206
ANNEXE « E-8 » Liste des outils fournis par le frigoriste 207
ANNEXE « E-9 » Liste des outils fournis par l'installateur de systèmes de sécurité 208
ANNEXE « E-10 » Liste des outils fournis par le compagnon mécanicien d'ascenseurs 209
ANNEXE « E-11 » Liste des outils fournis par l'apprenti mécanicien d'ascenseurs 210
ANNEXE « E-12 » Liste des outils fournis par le monteur-assembleur 211
ANNEXE « E-13 » Liste des outils fournis par le monteur-mécanicien (vitrier) 212
ANNEXE « E-14 » Liste des outils fournis par le parqueteur-sableur 213
ANNEXE « E-15 » Liste des outils fournis par le poseur de revêtements souples 214
ANNEXE « E-16 » Liste des outils fournis par le poseur de systèmes intérieurs 215

ANNEXE « E-17 » Liste des outils fournis par le compagnon tuyauteur 216
ANNEXE « E-18 » Liste des outils fournis par le mécanicien protection-incendie.....216
ANNEXE « E-19 » Liste des outils fournis par le peintre.....217
ANNEXE « F » Protocole d'entente sur les principes directeurs sur les règles d'utilisation du fonds de formation voué au perfectionnement et au recyclage des travailleurs de l'industrie de la construction.....218
ANNEXE « G » Protocole d'entente sur les règles d'administration et de gestion de l'utilisation du fonds de formation.....220
ANNEXE « H » Déclaration du salarié.....224
ANNEXE « I » Liste des arbitres 226
ANNEXE « J » Lettres d'entente.....229
ANNEXE « J-1 » Lettre d'entente relative au métier de grutier.....229
ANNEXE « J-2 » Lettre d'entente relative à l'opération de pompes à béton (mât de distribution) :.....230
ANNEXE « J-3 » Lettre d'entente relative au métier de poseur de revêtements souples – Régime d'apprentissage. 231
ANNEXE « J-4 » Lettre d'entente relative au métier de frigoriste affecté aux travaux de service.....232
ANNEXE « J-5 » Lettre d'entente relative à la mise en place d'un comité de travail bipartite pour le métier de chaudronnier. 233
ANNEXE « K» Lettre d'entente concernant le mécanisme d'utilisation des surplus du Régime d'assurance de base des salariés de l'industrie de la construction du Québec 234
ANNEXE « L » Lettre d'entente relative au Comité de rédaction et de simplification.....236
ANNEXE « M » Harcèlement psychologique - *Loi sur les normes du travail*, N-1.1.....237
ANNEXE « N » Conclusion de l'entente sur les clauses communes.....241
ANNEXE « Z » Congé de maternité, de paternité et parental (référence de la LNT) 1
CERTIFICATION 5

SECTION I

Définitions

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

1) **« association représentative » :** une association à qui la Commission a délivré le certificat prévu à l'article 34 de la loi;

2) **« association représentative majoritaire » :** Pour les fins de la présente convention collective, la CSD Construction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) constituent l'association représentative majoritaire;

3) **« association de salariés » :** un syndicat professionnel représentant des salariés de la construction constitué ou non en corporation, une union, fédération ou confédération de tels syndicats ou groupements, un conseil de métiers, un conseil provincial de métiers ou une fédération de tels conseils, ayant pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction;

4) **« association sectorielle d'employeurs » :** l''Association de la construction du Québec (ACQ), telle que reconnue par la loi;

5) **« CSST » :** la Commission de la santé et de la sécurité du travail;

6) **« chantier » :** tout endroit où sont exécutés des travaux assujettis à la loi;

7) **« chantier à baraquement » :** tout chantier de construction situé à l'écart d'un centre urbain où des installations de gîte et couvert ne sont pas disponibles et convenables, en nombre suffisant et où la mise en place d'installations temporaires de logement est nécessaire à la mise en œuvre de l'ouvrage;

8) **« chantier isolé » :** tout chantier de construction, situé à l'écart de tout centre urbain, inaccessible par route terrestre carrossable reliée à l'ensemble du réseau routier à la charge du Québec;

9) **« chef d'équipe » :** tout salarié qui à la demande expresse de l'employeur exerce, en plus de son métier ou occupation, des fonctions de supervision ou de coordination;

10) **« chef de groupe » :** tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce des fonctions de supervision ou de coordination. Il doit détenir un certificat de compétence-compagnon de son métier ou occupation. Si un niveau supérieur de

supervision est présent sur le chantier, tel que surintendant, représentant désigné de l'employeur, le chef de groupe peut exercer temporairement des tâches reliées à son métier ou son occupation;

11) **« Commission » :** la Commission de la construction du Québec;

12) **« Commissaire » :** Commissaire de la Commission des relations du travail;
13) **« congédiement » :** cessation de l'emploi d'un salarié chez un employeur causée par l'imposition d'une mesure disciplinaire;

14) **« conjoint » :** la personne de sexe différent ou de même sexe qui :

a) est mariée ou unie civilement à un salarié;

b) vit maritalement avec un salarié depuis au moins douze mois;

c) vit maritalement avec un salarié, dans les cas suivants :

i. un enfant au moins est né de leur union;

ii. ils ont conjointement adopté au moins un enfant durant leur période de vie maritale;

iii. l'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période;

iv. ils ont, dans le passé, vécu ensemble maritalement pour une période d'au moins douze mois consécutifs.

Pour les fins d'application de la convention collective, n'est plus le conjoint d'un salarié la personne qui a cessé de cohabiter avec ce salarié par suite de l'échec de leur union depuis plus de 90 jours ou, selon le cas, à compter de la date où une autre personne devient le conjoint de ce salarié.

15) **« convention collective » :** la présente entente relative aux conditions de travail conclues entre l'association sectorielle d'employeurs et les associations représentatives signataires;

16) **« employeur » :** quiconque, y compris le gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié;

17) **« grief » :** toute mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 62 de la loi;

18) **« groupe syndical majoritaire » :** une union, un syndicat, un groupe d'unions ou de syndicats représentant la majorité des salariés d'un groupe spécifique visé par certaines dispositions de la convention collective;

19) **« heures de travail » :** toutes heures ou fractions d'heure où un salarié travaille en fait, et également celles où il est à la disposition de son employeur, et obligé d'être présent sur les lieux du travail ainsi que les heures ou fractions d'heure qui s'écoulent entre le moment pour lequel il a été appelé au travail et celui où on lui donne du travail;

20) **« jour ouvrable » :** tout jour compris dans la semaine normale de travail telle que définie à la section XX à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de congés chômés, des congés annuels et des jours fériés;

21) **« employeur en location de grues** » **:** tout employeur dont l'activité principale consiste à effectuer de la location de grues;

22) **« Intempérie** »: Condition (s) climatique (s) ou atmosphérique (s) qui empêchent l'exécution du travail, eu égard aux tâches à effectuer et aux conditions dans lesquelles celles-ci doivent l'être.

23) **« Loi » :** la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., c. R-20);

24) **« mésentente » :** tout litige portant sur l'interprétation et l'application de la convention collective à l'exception de ceux prévus par l'article 62 de la loi;

25) **« mesure disciplinaire » :** on entend par mesure disciplinaire une réprimande, une suspension, une mise à pied injustifiée ou un congédiement;

26) **« mise à pied » :** cessation temporaire ou définitive de l'emploi d'un salarié chez un employeur justifiée par un manque de travail au niveau d'un chantier ou de l'entreprise;

27) **« monteur-assembleur » :** monteur d'acier de structure et serrurier de bâtiment;

28) **« mouvement de main-d'œuvre » :** on entend par mouvement de main-d'œuvre une affectation, une mutation, une promotion, un transfert, un rappel au travail ou une assignation;

29) **« opérateur » :** le terme « opérateur » désigne **:** les opérateurs d'équipement lourd, les grutiers, les opérateurs de pelles mécaniques, les mécaniciens de machines lourdes, les conducteurs de camion, les soudeurs en machinerie lourde, les opérateurs d'appareils de levage, les opérateurs d'usines fixes ou mobiles, les opérateurs de génératrice ainsi que les apprentis des métiers ci-haut énumérés.

30) **« poseur de pilotis » :** tout salarié affecté à la pose de pilotis;

31) **« règlement sur la formation » :** le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (R.R.Q., 1981, c. R-5, r.3);

32) **« règlement sur l'embauche et la mobilité » :** le *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 5.3);

33) **« 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;

34) **« salaire » :** la rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective;

35) **« salarié » :** tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire;

36) **« secteur institutionnel/commercial » :** tel que défini à la loi, soit le secteur de la construction de bâtiments, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, réservés principalement à des fins institutionnelles ou commerciales ainsi que toute construction qui ne peut être comprise dans les secteurs résidentiel, industriel ou génie civil et voirie;

37) **« 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);

38) **« travaux de rénovation » :** le terme « rénovation » signifie le rétablissement d'une machinerie ou d'un bâtiment dans son état initial (régénérer, moderniser);

39) **« 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);

40) **« 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;

41) **« union ou syndicat » :** tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative conformément à la loi.

SECTION II

RECONNAISSANCE

2.01 La CSD Construction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) reconnaissent l'Association de la construction du Québec (ACQ) comme le seul agent patronal ayant négocié et conclu la convention collective.

2.02 L'Association de la construction du Québec (ACQ) reconnaît la CSD Construction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) comme étant les seules associations représentatives ayant négocié et conclu la convention collective.

SECTION III

Champ d'application

3.01 **Champ d'application professionnel :** Nul ne peut exécuter des travaux de construction à moins qu'il ne soit un employeur, un salarié membre d'une association syndicale en vertu de l'article 28 de la loi, un entrepreneur autonome ou un représentant désigné en vertu de l'article 19.1 de la loi.

3.02 **Maintien du champ d'application :** Tous les travaux de construction tels que définis dans la loi sont réputés faire partie du champ d'application de la convention collective jusqu'à ce que le Commissaire ait rendu une décision contraire à cet effet.

3.03 **Champ d'application territorial et sectoriel :** La convention collective s'étend à tout le territoire du Québec sans exception et s'applique à tous les travaux de construction compris dans le secteur institutionnel et commercial, tel que défini à l'article 1.01 36).

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

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

SECTION IV

Métiers, spécialités et occupations

4.01 **Portée des définitions :**

1) **Métiers, spécialités :** La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des métiers et spécialités, à l'annexe « A » du *règlement sur la formation*.

2) **Occupations :** La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des occupations exclusives et des occupations communes à l'annexe « D » de la présente convention collective.

4.02 **Chef d'équipe :**

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

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

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

2) **Règle particulière : Chaudronnier, ferrailleur, mécanicien de chantier et monteur-assembleur:** La notion de chef d'équipe ne s'applique pas aux métiers ci-dessus mentionnés.

3) **Règle particulière : Ferblantier :** L'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, plus de deux salariés exerçant le même métier, pour une durée minimum de cinq jours, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que chef de groupe, contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

4.03 **Chef de groupe :**

1) **Règle générale :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept salariés et plus exerçant le même métier, spécialité ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de

surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

Le chef de groupe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, spécialité ou occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef de groupe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou d'occupations différents. Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié.

L'apprenti ne peut agir comme chef de groupe.

2) **Règle particulière : Chaudronnier :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi plus d'un chaudronnier sur un même chantier. Le chef de groupe peut exercer les tâches reliées à son métier jusqu'à ce qu'il ait sous ses ordres quatre chaudronniers. Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié, à moins que cette fonction soit exercée par un cadre de niveau supérieur de l'employeur, qui détient un certificat de compétence lui permettant d'exercer uniquement le métier de chaudronnier. L'apprenti ne peut agir à titre de chef de groupe.

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

Après douze salariés sous ses ordres, le chef de groupe ne peut effectuer des tâches normalement exécutées par un salarié, à moins qu'un niveau de supervision ou de surveillance soit déjà exercé.

Un apprenti ne peut exercer la fonction de chef de groupe.

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

En aucun temps, le chef de groupe ne peut effectuer des tâches normalement exécutées par un salarié, à l'exception de tâches de préparation ou de travaux mineurs.

Un apprenti ne peut exercer la fonction de chef de groupe.

5) **Règle particulière : Grutier :** La notion de chef d'équipe et de chef de groupe ne s'applique pas à la location de grues.

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

Un apprenti ne peut exercer la fonction de chef de groupe.

7) **Règle particulière : Mécanicien de chantier :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, cinq salariés exerçant le même métier. Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié. L'apprenti ne peut agir comme chef de groupe.

4.04 **Matériau nouveau**

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

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

2) **Règle particulière : Calorifugeur :** Dans les cas de substitution de matériau ou de changement technologique relatif à l'isolation thermique, le travail doit être exécuté par le calorifugeur.

4.05 **Exécution du travail :**

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

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

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

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

2) **Règle particulière : Chaudronnier, monteur-assembleur:** Lorsque des travaux de soudure ou de découpage sont requis pour l'exécution des tâches reliées au métier, l'employeur doit assigner un compagnon ou un apprenti du métier apte à exécuter les travaux. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.

3) **Règle particulière : Couvreur :** La soudure des matériaux reliés à son métier doit être exécutée par les salariés de ce métier.

4) **Règle particulière : Électricien :** Le découpage, l'affûtage, l'équipement (gréage) et le forgeage reliés à l'installation électrique sont exécutés par le salarié du métier d'électricien.

   La soudure reliée à l'installation électrique est effectuée par un électricien, mais prioritairement par le compagnon apte à exécuter des travaux de soudure. Cependant, si aucun salarié du métier d'électricien n'est présent sur le chantier, l'employeur pourra temporairement et pour une très courte période, après en avoir informé par écrit le représentant du groupe syndical majoritaire, affecter un autre salarié apte à effectuer les travaux visés.

5) **Règle particulière : Ferblantier :** Le découpage et la soudure doivent être exécutés par les salariés de ce métier. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.

6) **Règle particulière : Grutier :** Sur le chantier, toute pose d'attachement ou de gréage d'une grue mobile sur roues ou sur chenilles, incluant le montage et le démontage des câbles, est effectuée par un compagnon grutier assisté d'un autre compagnon ou apprenti grutier lorsque requis ou au besoin d'autres salariés.

7) **Règle particulière : Mécanicien de chantier :** Lorsque des travaux de soudure ou de découpage sont requis pour l'exécution de tâches reliées au métier, l'employeur embauchera de préférence un mécanicien de chantier. En outre, le mécanicien de chantier exécute des travaux tels que définis au règlement sur la formation.

8) **Règle particulière : Monteur-mécanicien (vitrier) :** Le découpage et la soudure peuvent être exécutés par un salarié du métier apte à exécuter les travaux.

4.06 **Manutention :**

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

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

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

2) **Règle particulière : Calorifugeur, couvreur, électricien, ferblantier, installateur de système de sécurité, monteur-mécanicien (vitrier), peintre, poseur de revêtements souples, poseur de systèmes intérieurs et parqueteur-sableur :** La manutention des matériaux reliés au métier est exécutée par le salarié de ce métier. Toutefois, la manutention des échafaudages et le déchargement sont exécutés par le salarié de ce métier ou selon les coutumes du métier.

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

4) **Règle particulière : Charpentier-menuisier :** Pour le charpentier-menuisier, la manutention des échafaudages de soutènement et la manutention des matériaux et équipements reliés au métier sont exécutées par le salarié de ce métier, lorsque exécutées pour fins d'installation immédiate et définitive.

   Toutefois, la manutention des échafaudages dans les cas autres que ceux prévus à l'alinéa précédent et la manutention des matériaux et équipements relatifs aux travaux de coffrage sont exécutées par le charpentier-menuisier ou selon les coutumes du métier.

   Toutefois, la pose ou la mise en place des matériaux propres au métier de charpentier-menuisier, doit en tout temps être exécutée en conformité avec la définition du charpentier-menuisier, contenue au règlement sur la formation.

5) **Règle particulière : Chaudronnier:** La manutention ainsi que le déchargement des échafaudages et des matériaux sont exécutés par les compagnons ou apprentis du métier ou selon les coutumes du métier.

6) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie et tuyauteur :** La manutention des matériaux et des échafaudages ainsi que le déchargement sont exécutés par les compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.

7) **Règle particulière: Mécanicien de chantier :** La manutention est exécutée par le mécanicien de chantier, quels que soient les moyens, méthodes et/ou types d'équipement, mécanisés ou non, utilisés pour les fins de manutention (gréage), de déchargement, de manutention des matériaux, d'équipements et d'accessoires.

   La manutention des échafaudages reliés aux tâches du métier est exécutée par le mécanicien de chantier ou selon les coutumes du métier.

L'application du présent sous-paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur lorsqu'aucun mécanicien de chantier n'est disponible.

8) **Règle particulière: Monteur-assembleur:** La manutention est exécutée par le monteur-assembleur quels que soient les moyens, méthodes et/ou types d'équipement, mécanisés ou non, utilisés pour les fins de manutention (gréage), de déchargement, de manutention des matériaux, d'équipements et d'accessoires.

La manutention des échafaudages reliés aux tâches du métier est exécutée par le monteur-assembleur ou selon les coutumes du métier.

L'application du présent sous-paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur lorsqu'aucun monteur-assembleur n'est disponible sur le chantier.

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

4.08 **Équipement nouveau : Grutier :** Le salarié affecté à l'opération d'une grue d'un type nouveau ou comportant un attachement de type nouveau, reçoit le salaire de son métier pendant la période de temps requise par son employeur pour son entraînement ou son recyclage.

SECTION V

Conflits de compétence

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

1) **Conférence préparatoire :** À l'occasion d'une conférence préparatoire relative à un projet de construction, les parties s'engagent à promouvoir, à titre de mesure préventive, la tenue d'une conférence d'assignation (*mark-up*).

2) **Conférence d'assignation :** Avant le début des travaux de construction d'importance, le donneur d'ouvrage ou l'employeur responsable de l'ensemble des travaux peut convoquer à une conférence d'assignation (*mark-up*), les associations représentatives, les syndicats, unions ainsi que les employeurs concernés afin d'identifier le métier, spécialité ou occupation appelés à exécuter une partie ou la totalité des travaux.

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

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

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

1) **Première étape :** L'opportunité est d'abord donnée aux représentants syndicaux et aux employeurs impliqués dans le litige de le régler dans les deux jours ouvrables de la connaissance du litige.

2) **Deuxième étape :** Si le litige persiste, l'une des parties impliquées doit le soumettre au comité de résolution des conflits de compétence dans les deux jours ouvrables suivant l'échéance de l'étape précédente de la façon suivante.

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

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

   a) il doit d'abord tenter de rapprocher les parties afin de solutionner le litige;

   b) s'il s'avère impossible de le solutionner par voie de médiation, il doit assigner les travaux faisant l'objet du litige.

3) **Troisième étape :** Si le litige n'a pu être réglé à l'étape précédente ou si l'une des parties impliquées dans le litige n'est pas satisfaite de l'assignation, le litige doit être soumis au Commissaire.

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

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

5.04 **Composition et règles de fonctionnement du comité :**

1) Le comité est composé de trois personnes désignées par le secrétaire de la Commission selon une liste fournie par les parties et acceptée par les signataires de la présente convention collective, suivant une règle d'alternance patronale - syndicale, soit deux personnes provenant de la liste fournie par la partie patronale avec une personne provenant de la liste fournie par la partie syndicale, puis deux personnes provenant de la liste fournie par la partie syndicale avec une personne provenant de la liste fournie par la partie patronale.

2) L'audition doit se tenir au bureau régional de la Commission le plus près du chantier d'où origine le litige ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

3) Les décisions se prennent à la majorité des membres et doivent s'inspirer de la définition des métiers, spécialités et des occupations tels que définis dans le règlement sur la formation et la convention collective.

   Le comité doit utiliser les mêmes documents de référence que le Commissaire dans ses décisions.

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

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

5) **Financement :** Le financement des frais inhérents aux opérations du comité sera assumé par la Commission.

6) **Poursuite contre les membres :** Les membres du comité de résolution ne peuvent faire l'objet de poursuites civiles lorsqu'ils agissent à ce titre.

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

SECTION VI

Sécurité syndicale

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

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

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

6.03 **Maintien d'adhésion :**

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

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

2) **Déclaration du salarié :** Dans un délai maximal de cinq jours ouvrables du début de l'emploi lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit faire remplir et signer par le salarié un formulaire dans lequel il doit indiquer son nom, son métier, spécialité ou occupation, son adresse de domicile, son adresse postale si autre que domicile, son numéro de téléphone, son adresse courriel (facultatif), son numéro de télécopieur (facultatif), son numéro d'assurance sociale , son numéro de client à la CCQ**,** le nom de son association représentative 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. Le salarié doit également confirmer s'il accepte de recevoir son bulletin de paie, son relevé d'emploi et tout autre document relié à son emploi par courriel ou télécopieur.

   Ce formulaire fourni par l'employeur doit être dans la forme prescrite à l'annexe « H ». Le refus du salarié de remplir et de signer ce formulaire 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, un nouveau formulaire doit être rempli pour chaque salarié qui a changé d'association représentative.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION VII

Précompte des cotisations syndicales

7.01 **Obligations :** L'employeur doit précompter sur la paie du salarié la cotisation syndicale et il doit remettre cette cotisation à la Commission en même temps que son rapport mensuel.

7.02 **Indication de précompte :** Conformément à l'obligation prévue à l'article 7.01, l'employeur doit percevoir le montant de la cotisation syndicale de l'union ou du syndicat conformément à l'article 7.06 en tenant compte des indications apparaissant sur le formulaire prévu à l'article 6.03 ou à tout avis de correction effectué conformément au paragraphe 6) dudit article.

7.03 **Remise des cotisations syndicales précomptées :** La Commission remet les cotisations ainsi reçues aux associations représentatives, avec un bordereau nominatif, dans les quinze jours suivant la réception. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectué en vertu du paragraphe 6) de l'article 6.03.

7.04 **Obligation de l'employeur :** Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article 7.01 ou qui omet de remettre les montants ainsi perçus, est comptable envers la Commission des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers la Commission une dette équivalente.

7.05 **Avis à la Commission :** Dans les quinze jours de la mise en vigueur de la convention collective, une association représentative doit indiquer par écrit à la Commission le montant de la cotisation syndicale. Elle doit également indiquer par écrit à la Commission tout changement dans le montant des cotisations syndicales, ainsi que la date d'entrée en vigueur.

7.06 **Avis de la Commission à tous les employeurs :** La Commission avise alors chaque employeur du montant des cotisations syndicales de toutes les unions et de tous les syndicats et de tout changement dans les montants.

7.07 **Entrée en vigueur du changement :** Tout changement relatif au précompte prend effet à l'égard de l'employeur suite à l'avis expédié par la Commission à l'une ou l'autre des deux périodes ci-après définies pour autant que les employeurs aient été avisés 30 jours au préalable du début de telle période :

- 1re semaine du rapport de janvier;
- 1re semaine du rapport de juillet.

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

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

7.08 **Entente illégale :** Aucune entente écrite ou verbale ne peut être conclue concernant la perception ou le précompte de cotisations syndicales par une association représentative, une union ou un syndicat ni l'association sectorielle d'employeurs ou un employeur.

7.09 **Caisse d'éducation syndicale :** Le salarié verse, à la caisse d'éducation syndicale, une cotisation de 0,02 $ pour chaque heure travaillée. Ce montant est précompté sur la paie du salarié par l'employeur et transmis à la Commission en même temps que le rapport mensuel.

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

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

SECTION VIII

Représentant syndical, délégué de chantier et représentant patronal régional

8.01 **Représentant syndical :**

1) **Reconnaissance :** L'employeur et l'association sectorielle d'employeurs doivent reconnaître le représentant syndical, pourvu qu'il détienne une carte émise par une union, un syndicat ou une association représentative, sur laquelle apparaît une photo de ce représentant et sa signature.

2) **Visite de place d'affaires :** Un représentant syndical peut, avec le représentant officiel de l'employeur, discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente à l'emploi de cet employeur. Il peut exiger de l'employeur de

prendre connaissance de tout document concernant les membres qu'il représente et d'en obtenir copie s'il le juge nécessaire et ce, sur rendez-vous pris au moins deux heures au préalable avec l'employeur, son représentant ou son mandataire à la place d'affaires de cet employeur ou à tout autre endroit déterminé entre eux.

3) **Visite de chantier :**

a) Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers de construction durant les heures de travail mais en aucun cas ses visites ne doivent retarder indûment l'avancement des travaux.

b) Lorsqu'il visite un chantier, le représentant syndical doit d'abord en aviser l'employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaître ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé. Il peut discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente avec le représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé et le salarié.

c) Le représentant syndical peut vérifier les certificats de compétence ou d'exemption des salariés présents sur le chantier et l'employeur s'engage à faire respecter par ses salariés cette autorisation sous peine de mesure disciplinaire.

4) **Affichage :** À la demande du représentant syndical, l'employeur doit installer à sa place d'affaires et au chantier, à un endroit visible, un tableau où l'union, le syndicat ou l'association représentative peuvent afficher des communiqués ou documents; cependant, sur le chantier, si jugé utile, l'employeur installe tout autre tableau pour les mêmes fins.

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

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

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 ses membres.

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

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

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

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

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

a) Le délégué de chantier est un salarié de l'employeur et à ce titre, il doit fournir une somme de travail raisonnable compte tenu de ses fonctions syndicales.

b) En sa qualité de délégué de chantier, il peut, pendant les heures de travail, sans diminution de salaire mais seulement après avoir avisé le représentant de l'employeur,-enquêter sur les litiges concernant l'application de la convention collective et en discuter avec l'employeur.

c) Le temps alloué pour les activités syndicales du délégué fait l'objet d'une entente entre l'employeur et ce dernier, compte tenu du nombre de salariés que représente le délégué mais ne peut excéder trois heures par jour ouvrable.

d) Lorsque par exception, le délégué doit s'absenter de son poste de travail pour une période plus longue que celle fixée à l'entente, il doit justifier cette prolongation d'absence auprès de son employeur.

e) Sous réserve d'une justification en vertu du sous-paragraphe d), le délégué n'a pas droit au paiement de son salaire pour ses activités syndicales au-delà de la durée prévue par l'entente.

f) Sur un chantier, le délégué doit se limiter à l'exécution de son travail pour l'employeur et de ses fonctions de délégué de chantier prévues par la loi.

4) **Priorité d'emploi :** Le délégué de chantier jouit de la priorité d'emploi sur son chantier à l'égard de tous les salariés si les deux conditions suivantes sont satisfaites :

a) au moins sept salariés membres de son syndicat ou de son union sont toujours employés par l'employeur sur le chantier;

b) il y a du travail à exécuter dans son métier, son emploi, sa spécialité ou son occupation.

5) **Formation syndicale :** Si le délégué et son syndicat ou son union décident que le délégué a besoin d'une période de formation afin de bien remplir ses nouvelles fonctions, celui-ci pourra s'absenter, sans solde, de son travail pour assister aux cours pertinents. La durée de cette absence devra être négociée entre les parties, en tenant compte des particularités de l'industrie.

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

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

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

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

SECTION IX

Absences

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

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

9.02 **Procédure :**

1) **Procédure normale :** La demande doit être faite par écrit et mentionner la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'employeur au moins cinq jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.

2) **Procédure en cas d'urgence :** Cependant, dans les cas d'urgence dont la preuve incombe à l'union, au syndicat ou au salarié, un avis verbal de 24 heures doit être donné à l'employeur avec mention de la date de départ du salarié, du motif et de la durée probable de l'absence prévue, le tout devant être confirmé par écrit dans les 48 heures de l'avis verbal.

9.03 **Restrictions et période d'absence :**

1) **Nombre de salariés :** Les absences à l'égard de la présente section ne peuvent priver, en même temps, un employeur de plus de 10 % de ses salariés d'un même métier, spécialité ou occupation avec un minimum de un salarié.

2) **Période d'absence :** Aux fins de la présente section, l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de 40 jours de congé sans paie au cours d'une même année civile à un même salarié. Ces congés sont accordés à la condition qu'un salarié disponible puisse remplir les exigences normales de la tâche laissée vacante.

3) **Absence pour fins de négociation :** Nonobstant le paragraphe 2), l'employeur doit accorder à un salarié désigné par l'union ou le syndicat un congé sans paie de la durée nécessaire afin de lui permettre de participer à la négociation de la convention collective.

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

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

SECTION X

Procédure de règlement des griefs

10.01 Grief soumis à l'arbitrage obligatoire

1) **Droit :**

a) 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.

b) 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).

c) Dans tous les cas, l'employeur peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement, selon la procédure prévue dans la présente section.

d) 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.

e) Le terme « partie intéressée » désigne la partie contre qui le grief est formulé.

2) **Procédure :**

a) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié à l'employeur ou son représentant et au siège social de l'association sectorielle d'employeurs dans les quinze jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief. 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.

Avec le grief, le plaignant doit soumettre deux noms d'arbitres habiletés à entendre le grief.

b) La preuve de toute expédition dans les délais mentionnés dans la présente section incombe à l'expéditeur.

c) 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.

d) L'employeur donne, dans les dix 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.

Avec cette réponse, l'employeur doit énoncer s'il retient un des deux noms d'arbitres suggérés par les plaignants ou proposer deux autres noms d'arbitres.

e) Dans l'hypothèse où l'employeur suggère deux noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la suggestion quant au choix de l'arbitre.

f) 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 cinq jours ouvrables, de désigner un arbitre. La Commission doit désigner l'arbitre dans les deux 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.

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

3) **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.

4) **Preuve de livraison :** La date apparaissant sur le sceau du maître de poste, sur le reçu de livraison, la date de réception du courriel ou de la télécopie ou, si le document est livré de main à main, sur l'accusé de réception, font foi de la date d'expédition du document auquel elle se rapporte.

5) **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.

10.02 Grief d'interprétation (article 62, paragraphe 2 de la Loi)

5) **Droit :**

Toute association mentionnée à l'article 1, paragraphe b), c) et c.2) de la Loi soit l'une des cinq associations représentatives (FTQ-Construction, CPQMC-International, CSD Construction, CSN-Construction et SQC), l'une des trois associations sectorielles d'employeurs (ACQ, ACRGTQ et APCHQ) ou l'association d'employeurs (AECQ) peut déposer un grief.

6) **Procédure :**

g) Toute difficulté d'interprétation doit être soumise au Secrétaire général de la Commission dans un document identifiant le plaignant, la partie intéressée et décrivant la difficulté afin que puisse s'exercer le recours à l'arbitrage.

h) Une copie de ce document doit également être transmise à la partie intéressée ainsi qu'aux associations mentionnées au paragraphe 1) du présent article.

i) Le recours à l'arbitrage doit être autorisé par la Commission.

j) Lorsque le recours est autorisé par la Commission, le plaignant doit soumettre à la partie intéressée, dans les cinq jours de la réception de la décision, deux noms d'arbitres habilités à entendre le grief.

k) La partie intéressée peut retenir un des deux noms suggérés ou peut à son tour proposer deux noms d'arbitres. L'intention de la partie intéressée doit être transmise par écrit au plaignant dans les cinq jours ouvrables suivant la réception des noms soumis par ce dernier. Dans l'hypothèse où la partie intéressée suggère deux noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la suggestion quant au choix de l'arbitre.

   À l'expiration de ces délais, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, le plaignant doit, dans les cinq jours ouvrables, demander à la Commission de désigner un arbitre.

   La Commission doit désigner l'arbitre dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la demande du plaignant après élimination des noms qui ont été considérés par les parties et pour lesquels il n'y a pas eu d'entente.

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

7) **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 le plaignant et la partie intéressée.

8) **Preuve de livraison :**

La date apparaissant sur le sceau du maître de poste, sur le reçu de livraison, sur une copie du courriel ou le reçu 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.

SECTION XI

Mesures disciplinaires

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

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

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

1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après sept jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur.

2) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission d'au moins 60 jours ouvrables ou équivalente à la durée de son droit de rappel chez l'employeur si ce dernier est d'une durée de plus de 60 jours ouvrables. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.

3) Le dossier disciplinaire d'un salarié est strictement confidentiel; cependant, à la demande expresse de ce salarié et dans un délai raisonnable, tel dossier est porté à sa connaissance.

SECTION XII

Discrimination

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

1) **Obligation de l'employeur :** Aucun employeur, ni personne agissant pour un employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants :

   a) à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou son statut syndical et ses antécédents syndicaux;

   b) à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la loi;

   c) à cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi;

   d) à cause de tout acte ou activité personnel en dehors des heures de travail, non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié;

   e) à cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement;

   f) à cause de ses antécédents judiciaires.

2) **Obligation de l'association représentative, union ou syndicat :** Aucune association représentative, union ou syndicat ne peut exercer des mesures punitives contre un chef de groupe ou chef d'équipe à cause de l'exercice normal de telles fonctions.

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

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

SECTION XIII

Arbitrage

13.01 **Arbitre unique :** Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées à l'annexe « I » à la suite d'une entente entre les parties ou suite à la désignation par la Commission.

13.02 **Juridiction :**

1) L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'audition du grief. Il est le seul maître de la procédure. Il juge et décide selon le mode de preuve qu'il juge approprié.

2) L'arbitre peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Cependant, les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

3) L'arbitre peut en matière disciplinaire, confirmer, casser ou modifier la décision de l'employeur et rendre toute ordonnance complémentaire jugée nécessaire.

4) a) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans son métier, sa spécialité ou son occupation en autant qu'il ait l'expérience pour accomplir le travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation avec tous les droits prévus dans la convention collective.

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

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

b) Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante **:** Pour chaque semaine (période de paie) où le salarié aurait travaillé n'eût été sa suspension ou son congédiement :

i. on établit le salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié;

ii. on déduit de ce montant le salaire gagné ailleurs et les prestations d'assurance emploi reçues par le salarié.

c) Advenant le cas où l'employeur n'aurait pas de travail disponible, il doit rappeler le salarié en priorité dès qu'un tel travail est disponible, sujet aux restrictions que lui impose toute loi ou tout règlement. Ce droit de rappel en priorité existe également dans le cas où la décision de reprendre le salarié serait prononcée

par un tribunal de droit commun. Ce droit est caduc dès que le salarié est embauché ailleurs ou au maximum après cinq mois de la décision de l'arbitre ou d'un tribunal de droit commun.

5) L'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief, sous réserve des droits et pouvoirs conférés à d'autres juridictions par cette loi ou ce règlement.

6) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Il peut être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu sur le taux légal d'intérêt*.

7) L'arbitre peut fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue.

8) L'arbitre peut déterminer, à la demande d'une partie, l'existence ou non d'un travail disponible au sens des paragraphes 4) a) et 4) c) lorsque celui-ci a rendu une sentence de réintégration du salarié.

9) L'arbitre peut rendre toute décision propre à sauvegarder les droits des parties.

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

13.04 **Entente :**

1) À n'importe quelle étape de la procédure de règlement de griefs, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre les parties intéressées et cette entente lie ces dernières.

2) Toute entente relative à un grief qui serait contraire aux dispositions de la convention collective est nulle et non avenue.

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

13.05 **Audition, décision :**

1) L'arbitre doit entendre le grief dans les 20 jours ouvrables de sa nomination dans un endroit convenu entre les parties intéressées. En cas de mésentente entre ces dernières, l'arbitre décide de tel endroit.

2) L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze jours ouvrables suivant la fin de l'audition ou la remise des notes écrites, s'il y a lieu.

3) Lorsqu'il y a entente entre les parties pour présenter des notes écrites, telles notes doivent être expédiées dans les dix jours ouvrables suivant la fin de l'audition.

4) À défaut par l'arbitre de rendre sa décision dans les délais impartis ou convenus, l'une ou l'autre des parties peut aviser la Commission de ce fait laquelle fixe un délai péremptoire de 30 jours pour remédier. L'arbitre ne peut, dès lors, exiger d'honoraires et de frais supplémentaires à l'une ou l'autre des parties à cause de ce délai.

5) La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée et expédiée aux parties en cause.

6) La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq jours ouvrables après la date à laquelle elle a été transmise.

7) La sentence arbitrale doit être déposée en deux exemplaires à la Commission.

8) La Commission doit faire parvenir copie de toutes les sentences aux associations représentatives, à l'association d'employeurs et aux associations sectorielles d'employeurs.

9) Dans tous les cas où un arbitre se désiste, est incapable d'agir, se déclare incapable d'agir ou ne rend pas de décision, la procédure de nomination est reprise conformément au processus décrit à l'article 10.01 2) en l'adaptant. L'arbitrage procède selon la présente section; cependant, dans tous ces cas, l'arbitre n'a droit à aucuns honoraires ou frais à moins d'entente entre les parties.

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

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

La partie qui demande une remise assume les frais réclamés par l'arbitre qui sont générés par cette demande.

13.08 **Arbitrage des griefs d'interprétation :** Seuls les articles 13.01, 13.02.1), 2), 5), 9), 13.04.1), 2) 1er alinéa, 13.05, 13.06 et 13.07 de la présente section s'appliquent à l'arbitrage des griefs posant une difficulté d'interprétation.

SECTION XIV

Mouvement de la main-d'oeuvre

14.01 **Période d'essai :**

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

2) **Règle particulière : Calorifugeur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseurs, mécanicien de chantier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Cet article ne s'applique pas aux métiers **et occupation** ci-dessus mentionnés.

14.02 **Droit de rappel :**

1) **Règle générale :**

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

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

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

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

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

Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 60 km du chantier lorsque le chantier est situé

dans la région de Montréal, Québec, Trois-Rivières ou des Cantons-de-l'Est. La distance est de 48 km dans les autres régions.

2) **Règle particulière : Calorifugeur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseurs, mécanicien de chantier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Cet article ne s'applique pas aux métiers **et occupation** ci-dessus mentionnés.

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

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

   Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 60 km du chantier où sont effectués les travaux.

4) **Règle particulière : Ferblantier :**

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

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

      L'employeur rappelle le salarié domicilié à plus de 120 km uniquement si aucun salarié domicilié à l'intérieur de cette distance du chantier n'est disponible.

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

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

Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 48 km du chantier où sont effectués les travaux.

5) **Règle particulière : Frigoriste :**

a) L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied dans les quinze jours ouvrables de sa mise à pied, en autant que le salarié soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

b) Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai tel que prévu à l'article 14.01.

c) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 60 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

d) Pour les fins d'application du sous-paragraphe c), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 60 jours ouvrables ou plus.

e) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures à titre de compagnon, pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 120 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Nonobstant le sous-paragraphe c), le frigoriste détenteur d'un certificat de compétence-compagnon a toujours priorité sur le droit de rappel.

f) Pour les fins d'application du sous-paragraphe e), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 120 jours ouvrables ou plus.

g) L'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 120 km d'où sont effectués les travaux.

h) Dans le cas où une entreprise cesse ses activités pour une raison quelconque, le salarié régulier conserve un droit de rappel chez cet employeur pour une durée de douze mois. Dans le cas où cet employeur reprend les opérations sous le même nom, sous un autre nom ou participe dans une nouvelle entreprise, le salarié doit être réintroduit dans la liste des salariés réguliers avec tous les droits et privilèges qui lui étaient conférés chez cet employeur.

6) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité:**

a) L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied dans les quinze jours ouvrables de sa mise à pied, en autant que le salarié soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

b) Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai tel que prévu à l'article 14.01.

c) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 70 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

d) Pour les fins d'application du sous-paragraphe c), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 70 jours ouvrables ou plus.

e) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures à titre de compagnon, pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 120 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Nonobstant le sous-paragraphe c), le salarié détenteur d'un certificat de compétence-compagnon a toujours priorité sur le droit de rappel.

f) Pour les fins d'application du sous-paragraphe e), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 120 jours ouvrables ou plus.

g) L'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 120 km d'où sont effectués les travaux.

h) Dans le cas où une entreprise cesse ses activités pour une raison quelconque, le salarié régulier conserve un droit de rappel chez cet employeur pour une durée de douze mois. Dans le cas où cet employeur reprend les opérations sous le même nom, sous un autre nom ou participe dans une nouvelle entreprise, le salarié doit être réintroduit dans la liste des salariés réguliers avec tous les droits et privilèges qui lui étaient conférés chez cet employeur.

7) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie :**

a) L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied dans les quinze jours ouvrables de sa mise à pied, en autant que le salarié soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

b) Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai, tel que prévu à l'article 14.01.

c) Le salarié qui justifie plus de 7 500 heures de travail à titre de compagnon, pour le même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 45 jours ouvrables à compter de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

d) Pour les fins d'application du sous-paragraphe c), les heures cumulatives pour le même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 90 jours ouvrables ou plus.

e) Le salarié qui justifie plus de 4 500 heures de travail à titre d'apprenti, pour le même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 20 jours ouvrables à compter de la date de sa mise à pied, en autant qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

f) Pour les fins d'application du sous-paragraphe e), les heures cumulatives pour le même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 45 jours ouvrables ou plus. Si le salarié subit deux échecs à l'examen de qualification, il perd ce droit de rappel mais il reste lié à la clause de l'article 14.02 7) a).

g) L'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail tout salarié dont le domicile est situé à plus de 120 km où seront effectués les travaux.

Cependant, l'employeur ne pourra embaucher un nouveau salarié, domicilié en dehors de la région administrative où sont effectués les travaux, pour exécuter le travail disponible sans l'avoir préalablement offert au salarié possédant un droit de rappel chez l'employeur.

Le salarié a le choix, dans cette dernière situation, d'accepter ou de refuser le travail offert, et ce, sans affecter son droit de rappel pour d'autres travaux que pourrait effectuer l'employeur.

14.03 **Maintien du droit de rappel :**

Le salarié maintient son droit de rappel :

1) s'il reçoit des indemnités de la CSST à la suite d'une lésion professionnelle survenue chez l'employeur;

2) s'il est en congé de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle;

3) durant un congé de maternité, de paternité, parental ou un retrait préventif pour la durée prévue aux lois traitant de ces cas;

4) durant un congé sans solde pour agir à titre de formateur pour un cours de DEP ou du Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction.

5) **Règle particulière : Calorifugeur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseurs, mécanicien de chantier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Cet article ne s'applique pas aux métiers et à l'occupation ci-dessus mentionnés.

14.04 **Perte du droit de rappel :**

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

1) s'il quitte volontairement son emploi;

2) s'il refuse un rappel au travail qui est supérieur à quatre jours consécutifs de travail;

3) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré à la suite de la procédure de grief ou d'arbitrage.

4) **Règle particulière : Calorifugeur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseurs, mécanicien de chantier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Cet article ne s'applique pas aux métiers et à l'occupation ci-dessus mentionnés.

14.05 **Avis de l'employeur :**

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

2) **Règle particulière : Grutier~~,~~ et mécanicien d'ascenseurs.** Cet article ne s'applique pas aux métiers ci-dessus mentionnés.

14.06 **Préavis de mise à pied : Droit du salarié :**

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

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

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

Indemnité dispensant du préavis : L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié s'il lui paie, en guise de compensation pour sa dernière semaine de travail, une indemnité équivalant à huit fois son taux de salaire ou, lorsque la semaine normale de travail est de plus 40 heures, l'équivalent d'une journée normale de travail, soit neuf fois son taux de salaire lorsque la semaine normale de travail est de 45 heures ou 10 fois lorsqu'elle est de 50 heures.

2) **Règle particulière : Charpentier-menuisier :**

a) À titre de règle particulière, le salarié qui justifie plus de 10 000 heures de travail à titre de compagnon, pour le même employeur, a droit, en cas de mise à pied pour une durée supérieure à 30 jours ouvrables, à un préavis écrit de cinq jours ouvrables précédant sa mise à pied.

b) L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis à un tel salarié, s'il lui paie, en guise de compensation, l'équivalent de 24 heures à son taux de salaire.

c) Pour les autres salariés, les règles édictées à l'article 14.06 1) s'appliquent.

d) Pour les fins d'application des sous-paragraphes a) et b), les heures cumulatives pour le même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 90 jours ouvrables et plus.

3) **Règle particulière : Électricien :**

a) Tout salarié de ce métier ayant plus de trois ans de service continu pour le même employeur, a droit, lorsqu'il est mis à pied, à une indemnité basée sur ses années de service continu, calculée de la façon suivante :

i. plus de trois ans de service continu : l'équivalent de seize fois son taux horaire;

ii. plus de cinq ans de service continu : l'équivalent de 32 fois son taux horaire.

Cependant, le salarié qui a bénéficié d'une telle indemnité lors d'une mise à pied, ne peut, s'il est mis à pied à nouveau, réclamer l'indemnité pour les années de service qui lui a déjà été versée. Seule l'indemnité acquise depuis son dernier rappel au travail lui sera versée.

La notion de service continu se calcule à compter du 1er janvier 1997.

4) **Règle particulière : Frigoriste :** Lors de la mise à pied, l'employeur avise le syndicat ou l'union du salarié concerné dans les cinq jours ouvrables après la mise à pied.

Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié lorsqu'il est mis à pied pour cinq jours ouvrables ou plus.

En fonction des heures travaillées du salarié enregistrées à la Commission pour l'employeur, cet avis est de :

8 heures ouvrables si le salarié a travaillé de 1 à 4 000 heures;
40 heures ouvrables si le salarié a travaillé de 4 001 à 8 000 heures;
80 heures ouvrables si le salarié a travaillé 8 001 heures et plus.

Les heures travaillées pour un employeur pour les fins du paragraphe qui précède comprennent toutes les heures travaillées pour un tel employeur depuis l'embauche même si le salarié a fait l'objet de mises à pied, en autant qu'il s'agisse de mises à pied de moins de 120 jours ouvrables dans le cas d'un compagnon et de moins de 60 jours ouvrables dans le cas d'un apprenti.

Cet avis ne s'applique pas à l'égard d'un salarié qui est congédié.

L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu ci-avant ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il a droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la mise à pied pour sa dernière semaine de travail.

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

Exclusions relatives au préavis : Dans le cas où l'employeur informe par écrit un salarié au moment de l'embauche que celui-ci est embauché pour des travaux dont la durée est inférieure au délai de préavis auquel il aurait droit, le délai de préavis devra alors être égal au nombre d'heures prévues pour la durée de ces travaux.

5) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie :**

a) À titre de règle particulière, le salarié qui justifie plus de 9 500 heures de travail à titre de compagnon pour le même employeur, a droit, en cas de mise à pied pour une durée supérieure à 30 jours ouvrables, à un préavis écrit de cinq jours ouvrables précédant sa mise à pied.

b) L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis à un tel salarié, s'il lui paie, en guise de compensation, l'équivalent de 24 heures à son taux de salaire.

c) Pour les autres salariés et pour les salariés mis à pied pour une durée de 30 jours ouvrables ou moins que le cas prévu à l'article 14.06 5) a), les règles édictées à l'article 14.06 1) s'appliquent.

d) Pour les fins d'application des sous-paragraphes a) et b), les heures cumulatives pour le même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 90 jours ouvrables et plus.

6) **Règle particulière : Chaudronnier et mécanicien de chantier:** Cet article ne s'applique pas aux métiers ci-dessus mentionnés.

7) **Règle particulière : Calorifugeur :** Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis de 24 heures précédant sa mise à pied effective.

Toutefois, si la date prévue de la mise à pied est reportée de plus de deux jours ouvrables, l'employeur doit donner un nouveau préavis d'au moins 24 heures précédant cette nouvelle date.

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

Indemnité dispensant du préavis : L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié s'il lui paie, en guise de compensation pour sa dernière semaine de travail, une indemnité équivalant à huit fois son taux de salaire ou, lorsque la semaine normale de travail est de plus 40 heures, l'équivalent d'une journée normale de travail, soit neuf fois son taux de salaire lorsque la semaine normale de travail est de 45 heures ou 10 fois lorsqu'elle est de 50 heures.

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

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

14.08 **Règle particulière : Grutier : Location de grues :**

1) Dans le cadre des mouvements de la main-d'œuvre, un droit de préséance est établi pour les salariés réguliers sur la base de la date d'entrée du salarié chez l'employeur. Un tel droit s'applique de la façon ci-après décrite et selon les conditions et termes suivants :

a) Pour l'attribution quotidienne du travail, durant les heures normales de travail.

b) L'affectation des grues et autres équipements est faite par l'employeur, en fonction du droit de préséance, en autant que le salarié possède l'expérience requise sur lesdites grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.
Cependant, l'affectation décrite à l'alinéa précédent peut être modifiée pour une période convenue après entente entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire.

Durant la période du mois de juin à décembre, lorsqu'une grue ou équipement requiert les services d'un deuxième homme et que celui-ci peut être un apprenti, l'employeur priorisera l'apprenti selon les conditions énumérées au premier alinéa du présent sous-paragraphe.

c) Malgré les sous-paragraphes a) et b) du présent article, l'employeur peut déroger aux règles de préséance prévues au présent article dans le cas où un salarié est attitré de façon régulière par l'employeur à une grue. Aux périodes de révision prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2) du présent article, l'employeur peut modifier la liste des salariés attitrés.

d) Seul le salarié ayant complété une période de qualification peut bénéficier du droit de préséance prévu au présent article.

Les salariés ayant complété 600 heures de travail pour le même employeur en date de la signature de la présente convention collective sont considérés comme ayant complété leur période de qualification et leur droit de préséance est établi en fonction de leur date d'entrée chez l'employeur.

Pour les salariés dont les noms sont inscrits sur les listes de préséance en date du 1er juillet 1999, la date d'entrée correspond à la date inscrite sur ces listes.

Pour tous les autres salariés, le régime est différent. Ces derniers complètent leur période de qualification lorsqu'ils ont effectué 600 heures de travail pour l'employeur au cours de la période de douze mois qui suit leur entrée chez l'employeur. Une fois la période de qualification terminée, le droit de préséance est établi sur la base de la date à laquelle ils ont terminé leur période de qualification.

Dans ce dernier cas, si le salarié n'a pas fait 600 heures de travail pour l'employeur au cours de la période de douze mois qui suit son entrée chez l'employeur, une nouvelle période de qualification est établie après l'expiration de chaque période de douze mois ou à compter de la date de reprise du travail.

e) Le droit de préséance d'un salarié régulier s'applique uniquement pour les travaux dans la région administrative de son domicile.

Les régions administratives sont celles définies au règlement sur l'embauche et la mobilité.

f) Nonobstant le sous-paragraphe e), le salarié régulier qui, à la demande de l'employeur, accepte d'aller travailler à l'extérieur de la région administrative de son domicile ou dans un autre secteur de l'industrie maintient et accumule son droit de préséance dans la région administrative de son domicile.

2) a) L'employeur doit maintenir sa liste à jour et modifier celle-ci à chaque fois qu'il y a des ajouts ou des retraits de personnel. Pour les machines attitrées, une révision doit être faite deux fois l'an, soit le premier jour ouvrable de janvier et le premier jour ouvrable de juillet de chaque année.

Tout salarié dont le nom est ajouté ou retiré de la liste de préséance possède une période de 30 jours pour contester la liste. À l'expiration de ce délai, la liste sera réputée conforme.

b) L'employeur devra rendre disponible à la personne-ressource l'attribution quotidienne du travail pour fins de vérification, dans un délai de 24 heures de sa demande.

3) Le salarié régulier maintient son droit de préséance lorsqu'il est absent dans les cas suivants :

a) à la suite d'une lésion professionnelle survenue à l'occasion de la réalisation de travaux chez cet employeur, pour la durée prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* mais au minimum pour une durée de 24 mois de la date de la survenance de l'événement;

b) maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, jusqu'à concurrence de 24 mois;

c) congé sans solde accordé par l'employeur;

d) congé de maternité, parental ou retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite;

e) pendant la période hivernale, soit du 1er janvier au 31 mars, mais uniquement après entente écrite entre l'employeur et le salarié, relativement à sa période de non-disponibilité ou à défaut, lorsque le salarié donne un avis écrit à l'employeur 15 jours précédant sa période de non-disponibilité;

f) pour agir à titre de formateur à l'école des grutiers.

4) Le salarié régulier perd son droit de préséance et son nom est rayé de la liste des salariés réguliers de l'employeur dans les cas suivants :

a) s'il quitte volontairement son emploi;

b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré en vertu de la procédure de grief;

c) si la durée de sa mise à pied est d'une durée de douze mois et plus, incluant la période hivernale (1er janvier au 31 mars);

d) s'il n'a pas effectué 120 heures de travail durant une période de douze mois consécutifs.

5) Le salarié perd son droit de préséance quotidien s'il refuse une assignation de compagnon de son employeur.

Tout grutier qui aurait l'opportunité de travailler pour un autre employeur doit aviser l'employeur pour lequel il possède un droit de préséance de la durée de son absence et obtenir l'approbation préalable de ce dernier, sous peine de perdre son droit à l'attribution quotidienne du travail pour une durée de cinq jours ouvrables.

6) Dans le cas de mise à pied, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de la liste des salariés réguliers de l'employeur, tout en respectant les conditions édictées aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 1) de l'article 14.08.

7) Les rappels se font en suivant l'ordre de la liste de salariés réguliers de l'employeur, en commençant par le plus ancien, tout en respectant les conditions édictées aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 1) de l'article 14.08.

8) Dans le cas où un employeur cesse ses activités pour une raison quelconque, le salarié régulier conserve un droit de rappel chez cet employeur pour une durée de 24 mois. Dans le cas où cet employeur reprend les opérations sous le même nom, sous un autre nom ou participe dans une nouvelle entreprise, le salarié peut alors exiger d'être réintroduit dans la liste des salariés réguliers avec tous les droits et privilèges qui lui étaient conférés chez cet employeur.

9) Lorsqu'un employeur doit assigner un salarié régulier, il procède de la façon suivante en tenant compte des critères établis dans la présente section :

a) il communique avec le salarié par téléphone;

b) s'il ne peut rejoindre le salarié par téléphone, il doit en aviser la personne-ressource;

c) une fois assigné à un travail, le salarié peut compléter ledit travail au cours des journées subséquentes sans être déplacé par d'autres salariés réguliers; le principe énoncé ci-avant vaut tant et aussi longtemps que le travail ainsi assigné n'est pas complété;

d) s'il y a annulation d'un appel de service auquel un salarié régulier avait été assigné, ce salarié redevient disponible sur la liste de préséance prévue au paragraphe 1) de l'article 14.08 et il ne peut déplacer les autres salariés qui ont reçu des assignations de travail.

10) **Procédure de règlement de conflits :**

a) En cas de litige dans l'application du droit d'assignation, l'opportunité sera d'abord donnée à la personne-ressource et à l'employeur ou son représentant pour tenter de régler celui-ci.

Si le litige n'a pu être solutionné dans un délai de 24 heures, celui-ci est aussitôt référé au Comité de conciliation, lequel aura au plus cinq jours pour le régler. Cette procédure constitue un préalable essentiel à la procédure de règlement de grief.

b) **Comité paritaire de conciliation :**

i. **Mandat :** Régler tout litige relié à l'application du processus d'application du droit d'assignation.

ii. **Composition :** Un employeur membre de l'Association des propriétaires de grues du Québec, un membre désigné par l'association sectorielle d'employeurs, deux membres désignés par l'union, le syndicat ou le groupe d'unions concerné.

14.09 **Récupération d'outils et d'effets personnels :**

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

2) **Règle particulière : Charpentier-menuisier, électricien, monteur-mécanicien (vitrier), tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** L'employeur doit allouer le temps nécessaire, mais un minimum d'une heure, 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.

3) **Règle particulière : Calorifugeur et chaudronnier :** L'employeur doit allouer le temps nécessaire avec un maximum d'une heure, 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 de travail. Le temps alloué est rémunéré à son taux de salaire non majoré.

4) **Règle particulière : Mécanicien de chantier :** L'employeur doit allouer le temps nécessaire, mais un minimum de 30 minutes, à tout salarié lors de sa mise à pied ou de son transfert de chantier pour le même employeur, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée de travail.

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

14.11 **Grutier (sauf Location de grues) et poseur de pilotis :** Durant la période de mai à novembre, lorsqu'une grue ou un équipement requiert les services d'un deuxième homme et que celui-ci peut être un apprenti, l'employeur favorise l'apprenti. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'employeur d'y affecter un compagnon grutier qui a travaillé 500 heures ou plus pour lui au cours des douze (12) dernier mois.

14.12 **Allocation d'assiduité : Règle particulière : Électricien :** Tout salarié, qui travaille chez un employeur pour une durée de six jours ou plus, reçoit une allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré, lors de sa dernière semaine de paie. Cette allocation d'assiduité est de huit heures à son taux de salaire non majoré si la durée de travail pour l'employeur est supérieure à 30 jours de travail. L'une de ces deux allocations est payable au salarié sauf en cas de départ volontaire ou de congédiement. Ces allocations ne peuvent être cumulatives entre elles, ni avec tout autre indemnité de préavis de mise à pied ou ce qui en tient lieu. Si le salarié a déjà reçu une allocation d'assiduité avant le 31 août 2014, il ne pourra recevoir l'allocation d'assiduité en vertu du présent paragraphe.

En cas de départ volontaire ou de congédiement, l'employeur pourra récupérer les allocations payées sur la dernière paie du salarié. Ces allocations ne peuvent être cumulatives à toute autre indemnité de préavis de mise à pied ou ce qui en tient lieu.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié est affecté à des travaux d'entretien et de réparation. Dans ce cas, les conditions prévues au paragraphe 1) de l'article 14.06 s'appliquent.

SECTION XV

Mobilité de la main-d'œuvre

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

1) Si son besoin en main-d'œuvre n'excède pas six salariés, il peut embaucher trois salariés qui répondent aux conditions mentionnées au paragraphe introductif, par métier, spécialité ou occupation; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux par métier, spécialité ou occupation.

2) Si son besoin en main-d'œuvre excède six salariés, l'employeur a le droit d'embaucher un maximum de 20 % de la main-d'œuvre qui répond aux conditions mentionnées au paragraphe introductif, avec un minimum de trois salariés par métier, spécialité ou occupation; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux par métier, spécialité ou occupation.

3) L'employeur peut favoriser la mobilité provinciale des apprentis ayant enregistré plus de 50 % des heures dans leur métier lorsque le bassin des apprentis du métier concerné, dans la région du chantier, est inférieur à 5 %.

4) Dans le cas de situations particulières, il peut y avoir entente entre le groupe syndical majoritaire et l'employeur pour modifier tel processus. L'entente peut également porter sur les critères établis au premier paragraphe du présent article mais seulement dans le cas d'un nouvel employeur enregistré à la Commission depuis moins de 24 mois de la date de la demande.

5) Pour les travaux dont la durée est de cinq jours ouvrables (lundi au vendredi) ou moins, l'employeur peut embaucher six salariés qui répondent aux conditions du premier paragraphe du présent article. Ce présent paragraphe ne s'applique pas lorsque les travaux sont classifiés de travaux de fermeture ou de mise à terre (*shut down*).

6) L'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié qui refuse une assignation à l'extérieur de sa région de domicile.

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

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

15.02 **Règles particulières :**

1) **Briqueteur-maçon et carreleur :** Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2) de l'article 15.01, l'employeur peut embaucher 50 % de la main-d'œuvre qui répond aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01.

2) **Charpentier-menuisier :** Si son besoin en main-d'œuvre n'excède pas cinq salariés, il peut embaucher deux salariés qui répondent aux conditions mentionnées au paragraphe introductif, par métier, spécialité ou occupation; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux par métier, spécialité ou occupation.

   Si son besoin en main-d'œuvre excède cinq salariés, l'employeur a le droit d'embaucher un maximum de 20 % de la main-d'œuvre répondant aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01, avec un minimum de deux salariés par métier.

3) **Cimentier-applicateur :** L'article 15.01 ne s'applique pas lors des travaux de coulée de béton et opérations connexes.

4) **Couvreur :** Pour un même chantier situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut y affecter cinq salariés répondant aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01.

   Les autres salariés seront embauchés de la façon suivante **:** soit un salarié domicilié dans la région où les travaux sont effectués suivi d'un salarié répondant aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01, et ce, jusqu'à concurrence de neuf salariés.
   Par la suite, l'employeur embauchera de préférence des salariés domiciliés dans la région où sont effectués les travaux jusqu'à ce que le ratio de main-d'œuvre sur ce chantier comporte 50 % de salariés domiciliés dans la région où sont effectués les travaux.

   Si le besoin de main-d'œuvre est plus important sur ce même chantier, l'employeur appliquera alors la règle d'alternance en débutant par l'embauche d'un salarié répondant aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01.

1 à 5	Salariés réguliers de l'employeur;
6	Salarié domicilié dans la région;
7	Salarié régulier de l'employeur;
8	Salarié domicilié dans la région;
9	Salarié régulier de l'employeur;
10 à	Salariés domiciliés dans la région;

14	
15 et +	Alternance **:** En débutant par un salarié régulier de l'employeur.

5) **Ferblantier :** À moins d'entente avec le représentant du groupe syndical majoritaire, et compte tenu du paragraphe 1) de l'article 15.01, lorsque le besoin de main-d'œuvre excède cinq salariés, l'employeur embauche un salarié répondant aux critères édictés au paragraphe introductif de l'article 15.01 à compter du dixième salarié et en appliquant par la suite un ratio 1 / 4 dans le processus d'embauche, soit un salarié répondant aux critères édictés au paragraphe introductif de l'article 15.01 par quatre salariés résidant dans la région où les travaux sont effectués.

6) **Ferrailleur :** Si son besoin en main-d'œuvre n'excède pas cinq salariés, il peut embaucher trois salariés qui répondent aux conditions mentionnées au paragraphe introductif, par métier, spécialité ou occupation; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux par métier, spécialité ou occupation.

Si son besoin en main-d'œuvre excède cinq salariés, l'employeur a le droit d'embaucher un maximum de 20 % de la main-d'œuvre répondant aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01, avec un minimum de trois salariés par métier.

7) **Frigoriste :** Dans le cas où du travail à être exécuté est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon partout au Québec.

Dans le cas où du travail à être exécuté est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-apprenti partout au Québec, si ce salarié a travaillé 3 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada.

8) **Grutier : Location de grues :** L'article 15.01 de la présente convention collective ne s'applique pas lorsqu'un employeur exécute des travaux dans une région autre que celle de son siège social ou de sa succursale. Dans ces circonstances, il peut utiliser ses salariés réguliers de la façon suivante :

a) Si son besoin en main-d'œuvre n'excède pas cinq salariés, il peut transférer deux salariés parmi sa liste de salariés réguliers, selon la règle de droit de préséance établie au paragraphe 1) de l'article 14.08. Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant que les salariés possèdent l'expérience requise pour opérer les grues ou équipements, ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

b) Si son besoin en main-d'œuvre excède cinq salariés, l'employeur peut utiliser un maximum de 15 % de la main-d'œuvre choisie parmi sa liste de salariés réguliers, selon la règle de droit de préséance établie au

paragraphe 1) de l'article 14.08, avec un minimum de deux salariés; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant que les salariés possèdent l'expérience requise pour opérer les grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

9) **Grutier : Poseur de pilotis :** Dans le cas où un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié :

a) Si le besoin en main-d'œuvre de l'employeur n'excède pas cinq salariés pour ce métier, il peut embaucher trois salariés qui répondent aux conditions édictées à l'article 15.01. Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant qu'ils possèdent l'expérience requise pour opérer lesdites grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

b) Si le besoin en main-d'œuvre de l'employeur excède cinq salariés pour ce métier, l'employeur peut embaucher un maximum de 15 % de sa main-d'œuvre qui répond aux conditions édictées à l'article 15.01, avec un minimum de trois salariés de ce même métier. Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant qu'ils possèdent l'expérience requise pour opérer lesdites grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

10) **Mécanicien d'ascenseurs :** La section XV ne s'applique pas au métier de mécanicien d'ascenseurs.

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

a) Si son besoin en main-d'œuvre n'excède pas cinq mécaniciens de chantier, il peut embaucher deux mécaniciens de chantier qui répondent aux conditions mentionnées au premier alinéa du paragraphe 10) du présent article, les autres mécaniciens de chantier sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux.

b) Si son besoin en main-d'œuvre excède cinq mécaniciens de chantier, l'employeur a le droit d'embaucher un maximum de 15 % de la main-d'œuvre qui répond aux conditions mentionnées au premier alinéa du paragraphe 10) du présent article avec un minimum de deux mécaniciens de chantier, les autres mécaniciens de chantier sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux.

c) L'employeur peut favoriser la mobilité provinciale des apprentis ayant enregistré plus de 50 % des heures dans leur métier lorsque le bassin des apprentis du métier concerné dans la région du chantier, est inférieur à 5 %.

d) Dans le cas de situations particulières, il peut y avoir entente entre le représentant syndical et l'employeur pour modifier tel processus.

e) Cependant, pour les travaux dont la durée est de cinq jours ouvrables (lundi au vendredi) ou moins, l'employeur peut embaucher six mécaniciens de chantier qui répondent aux conditions du premier alinéa du paragraphe 10) du présent article.

12) **Mécanicien en protection-incendie :**

a) Dans le cas où un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut, après entente écrite avec le groupe syndical majoritaire, affecter un ou des salariés titulaires d'un certificat de compétence-compagnon partout au Québec, si ce ou ces salariés ont travaillé 1 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de leur certificat de compétence.
Advenant le cas où il n'y aurait pas d'entente, l'article 15.01 s'applique mutatis mutandis.

b) Dans le cas où un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié et lorsqu'il doit embaucher un apprenti, l'employeur doit privilégier le salarié titulaire d'un certificat de compétence-apprenti domicilié dans la région où sont effectués les travaux, ayant enregistré 800 heures ou plus dans son métier ou l'apprenti titulaire d'un diplôme d'études professionnelles dans son métier. S'il n'y a pas de disponibilité, l'employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-apprenti partout au Québec, si ce salarié a travaillé 1 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence.

13) **Peintre :**

a) Sans restreindre la portée des dispositions prévues aux paragraphes 4) et 5) de l'article 15.01, lorsque le besoin de main-d'œuvre sur un chantier n'excède pas sept salariés, l'employeur peut embaucher trois salariés répondant aux critères édictés au paragraphe introductif de l'article 15.01 (salarié régulier). Les autres salariés embauchés sont domiciliés dans la région de placement où sont effectués les travaux, en autant que le salarié soit disponible et apte à accomplir le travail à réaliser.

b) Si le besoin de main-d'œuvre sur ce même chantier excède sept salariés, l'employeur, après avoir embauché selon la règle établie au

sous-paragraphe précédent, embauche les salariés selon la règle d'alternance suivante, soit un salarié répondant aux critères édictés au paragraphe introductif de l'article 15.01 (salarié régulier) et un salarié domicilié dans la région de placement où sont effectués les travaux, en autant que le salarié soit disponible et apte à accomplir le travail à réaliser.

14) **Peintre-tireur de joints, plâtrier, plâtrier-tireur de joints, poseur de systèmes intérieurs et charpentier-menuisier affecté à la pose de planches de gypse:** Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2) de l'article 15.01, l'employeur peut embaucher 50 % de la main-d'œuvre qui répond aux conditions mentionnées au paragraphe introductif de l'article 15.01.

15.03 **Opération de pompes à béton :** Les salariés assignés à l'opération de pompes à béton peuvent être affectés partout au Québec, sans conditions.

SECTION XVI

Salaires

16.01 **Taux de salaire:**

1) **Taux de salaire :** Les taux de salaire applicables à la présente convention collective pour les compagnons, les apprentis et les occupations, sont ceux apparaissant à l'annexe « C » et « C-1 ».

2) **Règle particulière : Manœuvre et manœuvre spécialisé :** Tout manœuvre et manœuvre spécialisé qui effectuent des travaux selon l'horaire fixé à l'article 20.03 6) reçoit le taux de salaire prévu pour son occupation à l'annexe applicable plus un montant de 0,26 $ l'heure.

3) **Opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** Le compagnon opérateur de pompes à béton (mât de distribution) qui opère une pompe dont le mât de distribution est d'une longueur de 42 mètres et plus, reçoit le taux de salaire prévu à l'annexe « C » ou « C-1 », lorsque applicable, majoré de 1,58 $.

4) **Changement de période d'apprentissage ou de statut (compagnon) :**

a) L'apprenti a la responsabilité d'aviser l'employeur dès qu'il a complété les 2000 heures de travail requis pour le changement de période d'apprentissage. Pour ce faire, le salarié remet à l'employeur l'avis que la CCQ lui a expédié et les bulletins de paie correspondant aux semaines suivant ledit avis.

Dès que l'employeur a été avisé conformément à l'alinéa précédent, il doit modifier le taux de salaire sans exiger du salarié qu'il fasse apposer l'estampille de la CCQ sur son carnet d'apprentissage. Cette modification est rétroactive pour une période maximale de 20 jours ouvrables précédant l'avis donné par le salarié.

b) L'apprenti qui a réussi son examen de qualification provinciale relatif à son métier ou à une spécialité de métier, doit remettre dès réception à son employeur la lettre émise par la CCQ confirmant la réussite de son examen. L'employeur est tenu de verser le taux de salaire compagnon à compter de la date de la séance d'examen de la qualification. Cependant, si le salarié tarde à remettre ladite lettre, l'ajustement de salaire ne peut excéder une période de 20 jours ouvrables.

16.02 **Règles particulières relatives à la soudure :**

1) **Chaudronnier, électricien, ferrailleur et monteur-assembleur :** Sauf pour l'apprenti, toute soudure reliée aux métiers ci-haut mentionnés doit être exécutée au taux de salaire du métier concerné.

2) **Mécanicien de chantier :** Le mécanicien de chantier qui exécute des travaux de soudure reçoit le taux de salaire du compagnon ou de l'apprenti selon ses heures d'apprentissage.

16.03 **Paiement du salaire : Mode de paiement :**

1) Le salaire doit être versé en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine. Il doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux de travail. Avec l'accord du salarié, l'employeur pourra verser le salaire par transfert bancaire, et ce, avant la fin de la journée normale de travail du jeudi.

2) Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi précédent, sauf si elle est versée au salarié par transfert bancaire.

3) L'employeur doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de sa région.

4) Si le paiement est effectué par chèque, celui-ci doit être daté au plus tard de la journée du paiement.

5) Pour le salarié en vacances, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivante du salarié.

6) Le salarié affecté à une deuxième équipe ou dont les heures de travail se situent entre 16 h 00 et 7 h 00 reçoit son salaire hebdomadaire avant la fin de sa journée de travail qui a débuté le mercredi.

7) Si le salarié est absent la journée de la paie, l'employeur doit lui faire parvenir sa paie à son domicile en la postant au plus tard le vendredi, sauf si le salarié s'entend avec l'employeur pour en prendre livraison lui-même à un autre moment.

8) Les salaires dus au salarié mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doivent être expédiés par courrier recommandé ou certifié par l'employeur à son domicile conformément aux dispositions du présent article.

9) Lorsqu'un salarié est mis à pied, congédié ou qu'il quitte volontairement son emploi, l'employeur doit lui remettre le relevé de cessation d'emploi le jour de son départ ou lui expédier par courrier, par courriel ou télécopieur, selon l'Information contenue au formulaire de l'article 6.03 2), dans les délais prévus à la *Loi sur l'assurance emploi* soit cinq jours suivant le dernier jour de l'arrêt de la rémunération. Dans le cas où le relevé d'emploi a été transmis électroniquement à Service Canada, l'employeur s'engage à remettre une copie au salarié.

10) Dans le cas où le salarié, à la demande de l'employeur, doit se rendre au bureau de celui-ci ou dans un autre endroit que le lieu de travail pour recevoir son salaire durant les heures de travail ou en dehors de ces heures, les frais de transport et le temps nécessaire, au taux de salaire qui s'applique, sont à la charge de l'employeur.

11) Advenant le cas où le salarié ne reçoit pas sa paie au plus tard avant la fin de la journée normale de travail du jeudi, l'employeur doit lui verser sa paie le vendredi, en espèces ou par chèque, mais dans ce dernier cas, il doit lui allouer le temps nécessaire pour assurer l'échange de son chèque avant la fin de la journée normale de travail, et ce, sans perte de salaire.

16.04 **Retenue et période de paie :**

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

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

b) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs :** L'employeur qui, avant la signature de la présente convention collective, se prévalait d'un mode de retenue et période de paie légal mais différent de celui prévu au présent article, conserve ce droit.

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

a) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** Ce paragraphe ne s'applique pas au métier ci-dessus mentionné.

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

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

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

16.06 **Bulletin de paie :**

1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, et ce, la même journée, dans une enveloppe au nom du salarié, un bulletin de paie en français en version papier ou le transmettre par courriel ou télécopieur à la demande du salarié, le tout en fonction de son choix identifié au formulaire de l'article 6.03 2) et qui comporte les mentions suivantes :

a) le nom et l'adresse de l'employeur;

b) les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;

c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

d) le nombre d'heures de travail au taux de salaire régulier;

e) le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;

f) le taux de salaire horaire;

g) le montant du salaire brut;

h) le montant des indemnités de congés annuels;

i) l'indemnité relative à certains équipements de sécurité;

j) la nature et le montant de chacune des retenues, y compris le précompte des cotisations syndicales;

k) le montant du salaire net;

l) le numéro d'enregistrement de l'employeur auprès de la Commission;

m) le numéro de licence de l'employeur auprès de la Régie du bâtiment du Québec;

n) le cumulatif détaillé de tous les montants au cours de la période de paie;

o) le cumulatif des heures à compter du 30 avril 2000.

2) Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.

3) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales et les montants déduits à titre de cotisation au fonds de pension doivent être inscrits par l'employeur sur les formules T-4 et Relevé-1 ainsi que le total des sommes versées à l'égard de certains vêtements et équipements de sécurité.

4) L'employeur doit précompter du salaire tout montant déterminé à la suite de l'adhésion du salarié à un fonds de travailleurs.

5) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales, de cotisations à l'assurance emploi, au régime des rentes du Québec et à un régime de retraite enregistré et/ou prélèvement pour un fonds de travailleurs doivent être déduits du revenu brut du salarié avant d'effectuer les retenues d'impôt, conformément aux lois en vigueur.

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

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

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

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

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

SECTION XVII

Droit au travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.04 **Entrepreneur autonome :**

1) Lorsqu'un employeur professionnel retient les services d'un entrepreneur autonome des sous-catégories « entrepreneur de machinerie lourde » ou « entrepreneur en excavation et terrassement », il doit s'assurer que l'entrepreneur autonome reçoit une rémunération au moins égale, sur une base horaire, à la rémunération en monnaie courante et aux indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire déterminée par la convention collective pour un salarié exécutant de semblables travaux, à l'exclusion des avantages relatifs à un régime complémentaire d'avantages sociaux.

2) Aux fins d'application de la présente convention collective, l'entrepreneur autonome reçoit une rémunération au moins équivalente à celle d'un salarié exécutant de semblables travaux et l'employeur professionnel qui retient les services d'un entrepreneur autonome des sous-catégories prévues au paragraphe précédent doit le rémunérer comme tel à l'exception des avantages relatifs au régime complémentaire d'avantages sociaux. Il doit aussi faire rapport à la Commission des heures travaillées par l'entrepreneur autonome.

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

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

SECTION XVIII

Indemnités, affectations temporaires

18.01 **Indemnité de présence :**

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

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

2) **Règles particulières :**

   a) **Calorifugeur, chaudronnier, couvreur, électricien, ferrailleur, ferblantier, mécanicien de chantier, monteur-assembleur, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Tout salarié ci-dessus mentionné qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à cinq heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à cinq heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à cinq heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

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

   b) **Grutier :** Pour le grutier travaillant pour tout employeur autre qu'un employeur spécialisé dans la location de grues et la pose de pilotis, l'application du paragraphe 1) doit s'interpréter en considérant qu'il s'agit d'heures de travail consécutives.

c) **Grutier : Charpente métallique et béton précontraint :** Lors de travaux d'érection de charpentes métalliques ou de béton précontraint nécessitant dans leur ensemble plus d'une journée de travail, tout grutier affecté à ces travaux qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et dont le nombre d'heures de travail durant une journée de travail est inférieur à cinq heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à cinq heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à cinq heures de travail à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que le salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

d) **Mécanicien d'ascenseurs :** Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant 21 h 00 la journée normale de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à cinq heures de travail à son taux de salaire ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à cinq heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à cinq heures de travail à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

e) **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** L'indemnité prévue au paragraphe 1) ne s'applique qu'à l'égard du salarié qui a reçu une assignation de l'employeur et dont les services ne sont plus requis.

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

4) **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** Tout salarié travaillant sur les chantiers situés à plus de 120 km de la succursale ou de la place d'affaires pour une durée de deux semaines et moins, avec une grue dont la capacité est de 50 tonnes et plus, et qui se présente au travail à l'heure conventionnelle, dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à huit heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à huit heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à huit heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Pour le salarié travaillant avec une grue dont la capacité est inférieure à 50 tonnes, l'indemnité est de quatre heures à son taux de salaire, selon les termes et conditions prévues à l'alinéa précédent.

5) **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** Lors de l'exécution d'un appel (*minimum call*) dont le travail nécessite une grue d'une capacité de 100 tonnes et plus, et que cet appel devient le seul de la journée, l'employeur verse au salarié une indemnité minimale équivalant à cinq heures à son taux de salaire, diminuée de toute rémunération acquise pour un travail effectué durant cette journée. Cette indemnité ne peut s'ajouter à celle prévue au paragraphe 1) de l'article 18.01. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

18.02 **Indemnité d'intempérie : Règles particulières :**

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

2) **Ferblantier et monteur-mécanicien (vitrier) :** Tout salarié ci-dessus mentionné qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à une heure de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Il est cependant convenu que le salarié doit s'abstenir de se présenter au travail s'il y a intempérie une heure avant le début de la journée normale de travail.

3) **Calorifugeur :** Tout salarié ci-dessus mentionné qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à une heure de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

4) **Chaudronnier et mécanicien de chantier :** Tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins de deux heures pour la

même raison, une indemnité égale à deux heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

5) **Couvreur :** Tout salarié qui se présente au chantier à l'heure conventionnelle, à la demande de son employeur, et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à une heure de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Il est cependant convenu que le salarié doit s'abstenir de se présenter au travail s'il y a intempérie une heure avant le début de la journée normale de travail.

6) **Électricien :** Tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins d'une heure pour la même raison, une indemnité égale à une heure de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

7) **Ferrailleur et monteur-assembleur :** Tout salarié ci-dessus mentionné qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à une heure et demie de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, le salarié doit demeurer à la disposition de l'employeur pour une durée totale de deux heures.

Si par ailleurs le salarié peut commencer à travailler avant l'expiration du terme de deux heures, il reçoit une indemnité égale à deux heures de salaire à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette période.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries.

8) **Frigoriste, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Tout salarié qui se présente à l'heure conventionnelle, à la demande de son employeur, et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à une heure de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

9) **Grutier et salarié affecté à la pose de pilotis :** Tout salarié ci-dessus mentionné requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

L'indemnité prévue aux paragraphes 4) et 5) de l'article 18.01 ne peut s'appliquer concurremment avec la présente indemnité.

10) **Mécanicien en protection-incendie :** Tout salarié qui se présente à l'heure conventionnelle, à la demande de son employeur, et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à une heure de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries ou s'il lui fournit un habit de pluie. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

11) **Manœuvre, manœuvre spécialisé :** Tout salarié ci-dessus mentionné qui se présente au chantier à l'heure conventionnelle et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie reçoit une indemnité égale à une heure de salaire, à son taux de salaire, diminué de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries.

De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attentes payées.

18.03 **Affectations temporaires :**

1) **Avantages supérieurs :** Le salarié qui doit terminer un travail commencé pendant une période normale et quotidienne de travail et pour lequel 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 reçoit ce taux de salaire supérieur pour le temps où il occupe cette fonction.

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

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

3) **Règles particulières :**

   a) **Chaudronnier :** Tout employeur qui embauche un salarié détenant plus d'un certificat de compétence, ne peut lui faire effectuer des tâches de chaudronnier, si ce salarié n'a pas été embauché pour accomplir ces dites tâches.

   b) **Grutier : Location de grues :** Le paragraphe 1) du présent article ne s'applique pas au grutier à l'emploi d'un employeur spécialisé en location de grues.

   c) **Grutier : Main-d'œuvre temporaire : Double emploi :** Tout employeur qui embauche un salarié détenant plus d'un certificat de compétence ne peut lui faire effectuer des tâches du métier de grutier si celui-ci n'a pas été embauché pour accomplir ces dites tâches.

      Cependant, après entente avec l'association syndicale majoritaire, l'employeur pourra affecter temporairement un salarié à des tâches relevant du métier de grutier.

18.04 **Rappel au travail :**

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

2) **Règles particulières :**

a) **Électricien :** 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 sa journée de travail doit bénéficier d'une rémunération minimale de trois heures de travail au taux de salaire qui s'applique pour autant que ces heures ne précèdent pas immédiatement ses heures normales de travail. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire non majoré.

b) **Installateur de systèmes de sécurité :** L'installateur de systèmes de sécurité qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail après ses heures normales sans avoir été prévenu à la fin de la journée de travail, bénéficie d'une rémunération minimale de deux heures au taux normal majoré de cent pour cent (100 %) pour autant que ces heures ne précèdent pas ou ne suivent pas immédiatement ses heures normales de travail.

c) **Mécanicien d'ascenseurs : Entretien et réparation :** Nonobstant le paragraphe 1), pour les travaux d'entretien et de réparation, le salarié doit bénéficier d'une rémunération minimale de deux heures de travail, au taux de salaire qui s'applique. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire qui s'applique.

18.05 **Appels de service : Disponibilité des salariés :**

1) **Frigoriste :** L'employeur doit établir une liste de salariés disponibles pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail. Cette liste doit prévoir que les salariés agissent à tour de rôle.

Tout salarié qui accepte d'être inscrit sur cette liste, doit être disponible pour répondre aux appels de service, et ce, pour une durée de sept jours ou l'équivalent.

Le salarié qui est de service doit recevoir hebdomadairement un minimum de deux heures de salaire à son taux de salaire du lundi au dimanche et une heure de salaire à son taux de salaire pour les jours fériés. Le salarié qui doit répondre à un appel de service en dehors des heures normales de travail ou en dehors de la semaine normale de travail est rémunéré à partir de son domicile, selon les

dispositions de l'article 21.01 en plus de l'indemnité prévue au présent article. Le temps de transport ne s'applique pas dans ces conditions.

Pour les fins du paragraphe qui précède et de l'article 21.01, le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An sont considérés comme des congés fériés et les heures travaillées au cours de ces journées sont rémunérées au taux de salaire majoré de 100 %.

2) **Installateur de systèmes de sécurité :** L'employeur établit la liste des salariés qui seront en service à tour de rôle.

Tout salarié affecté sur une base régulière à des travaux d'entretien et de réparation doit participer à ce système et doit être en disponibilité pour répondre aux appels. Cependant, un salarié n'est pas tenu d'être en disponibilité pour plus de deux périodes dans un même mois. Le total de ces deux périodes ne peut excéder quinze jours.

Le salarié qui est de service, mais qui ne reçoit pas d'appel, reçoit, pour chaque jour, une demi-heure de salaire à son taux de salaire du lundi au vendredi et une heure de salaire à son taux de salaire pour le samedi, le dimanche et jours fériés. Le salarié qui doit répondre à un appel est rémunéré à temps double pour le temps consacré à effectuer le travail (y inclus le temps de transport) et bénéficie de l'indemnité dont il est fait mention au présent alinéa.

Cependant, le salarié qui est de service qui réussit à régler le problème par téléphone, et ce, sans avoir à quitter son domicile, reçoit trois-quarts d'heure de salaire à son taux de salaire normal, majoré de 100 %. L'employeur peut exiger du salarié qu'il quitte son domicile pour régler le problème. Le service par téléphone ne peut générer pour le salarié plus de dix heures de salaire (à taux majoré) à l'intérieur d'une période de disponibilité de huit heures.

De plus, les salariés qui sont inscrits sur la liste des appels de service ne pourront être cédulés la première fin de semaine complète qui précède leurs vacances, ni la dernière fin de semaine complète qui suit leurs vacances.

3) **Mécanicien d'ascenseurs :** L'employeur peut établir une liste de salariés disponibles pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail.

Tout salarié affecté sur une base régulière à des travaux d'entretien doit participer à ce système et être en constante disponibilité pour répondre aux appels.

L'employeur établit la liste des salariés qui seront en service à tour de rôle, comme suit**:**

La liste doit être affichée 15 jours à l'avance de la date prévue de disponibilité du salarié.

Le nom du salarié ne doit pas être inscrit sur la liste pendant ses vacances ainsi que la première fin de semaine où débutent ses vacances.

Le salarié inscrit sur la liste peut se faire remplacer en tout temps en autant qu'il trouve un remplaçant et avise son supérieur immédiat du nom de celui qui le remplacera au moins 4 heures avant sa période de disponibilité prévue.

Un salarié ne peut être sur la liste de disponibilité deux fins de semaine consécutives.

Le salarié qui est de service, mais qui ne reçoit pas d'appel, reçoit, pour chaque jour, une heure de salaire à son taux de salaire du lundi au vendredi et deux heures de salaire à son taux de salaire pour les samedis, les dimanches et jours fériés.

Le salarié qui doit répondre à un appel est rémunéré selon les dispositions de l'article 21.03 1) pour le temps consacré à effectuer le travail et il bénéficie de l'indemnité dont il est fait mention à l'alinéa précédent.
Pour tout appel de service exécuté à l'intérieur d'un rayon de 30 km de la Croix du Mont-Royal dans la région de l'agglomération montréalaise ou du Château Frontenac dans la région de Québec, le salarié reçoit une indemnité de 0,44 $ du kilomètre parcouru (aller-retour) entre son domicile situé dans ce périmètre et l'endroit des travaux. Si le domicile du salarié est situé à l'extérieur de ce périmètre, il a alors droit à la même indemnité pour tout kilomètre parcouru (aller-retour) entre la délimitation de ce périmètre situé le plus près de son domicile et l'endroit des travaux.

Pour tout appel de service exécuté à l'extérieur d'un rayon de 30 km de la Croix du Mont-Royal dans la région de l'agglomération montréalaise ou du Château Frontenac dans la région de Québec, le salarié reçoit une indemnité de 0,44 $ du kilomètre parcouru (aller-retour) entre son domicile situé dans ce périmètre et l'endroit des travaux. Si le domicile du salarié est situé à l'extérieur de ce périmètre, il a alors droit à la même indemnité pour tout kilomètre réputé parcouru (aller-retour) entre le site de la Croix du Mont-Royal ou du Château Frontenac et l'endroit des travaux.

Aux fins des dixième et onzième alinéas, le domicile du salarié est celui défini à l'article 23.06 de la convention collective.

18.06 **Allocation d'assiduité : Règles particulières :**

1) **Chaudronnier :** Tout salarié, qui travaille chez un employeur pour une durée de six jours et plus, reçoit une allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré, lors de sa dernière semaine de paie. Cette allocation d'assiduité est de huit heures à son taux de salaire non majoré si la durée de travail pour l'employeur est supérieure à 30 jours de travail. L'une de ces deux

allocations est payable au salarié sauf en cas de départ volontaire ou de congédiement. Ces allocations ne peuvent être cumulatives entre elles, ni avec une autre indemnité de préavis de mise à pied ou ce qui en tient lieu.

2) **Mécanicien de chantier :** Tout salarié, qui travaille chez un employeur pour une durée de six jours et plus, reçoit une allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré, lors de sa dernière semaine de paie. Cette allocation est payable au salarié sauf en cas de départ volontaire ou de congédiement. Cette allocation ne peut être cumulative à une autre indemnité de préavis de mise à pied ou ce qui en tient lieu.

SECTION XIX

Congés annuels obligatoires, jours fériés chômés, congés maladie et indemnités afférentes

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

1) **Été :** Tous les chantiers de construction doivent être fermés entre les dates suivantes :

- entre 0 h 01 le 22 juillet 2018 et le 4 août 2018, 24 h;
- entre 0 h 01 le 21 juillet 2019 et le 3 août 2019, 24 h;
- entre 0 h 01 le 19 juillet 2020 et le 1er août 2020, 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 2018 et le 5 janvier 2019, 24 h;
- entre 0 h 01 le 22 décembre 2019 et le 4 janvier 2020, 24 h.
- entre 0 h 01 le 20 décembre 2020 et le 2 janvier 2021, 24 h.

3) **Règles particulières :**

a) **Frigoriste :** À moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le salarié affecté à des travaux de service et d'entretien d'appareils de réfrigération et d'air climatisé prend ses congés annuels d'été dans la période estivale et d'hiver dans la période hivernale, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés. L'employeur doit aviser la Commission de la date de ces congés.

b) **Règle particulière : Installateur de système de sécurité :** Le salarié peut prendre ses congés annuels à une autre période que celle prévue à l'article 19.01 1) et 2) :

- Entre le 1er et le 15 mars, le salarié informe l'employeur par écrit de son choix de congés annuels obligatoires pour ses deux premières semaines de congés;

- Entre le 1er et le 15 avril, le salarié informe l'employeur par écrit de son choix de congés annuels pour ses deux dernières semaines de congé;

  Le choix de la prise des congés annuels est fonction de la durée du service continu chez l'employeur, en donnant le premier choix au salarié qui cumule le plus de service continu.

  Le salarié n'ayant pas signifié ses préférences quant à son choix de congés annuels devra les prendre dans les périodes disponibles, suite aux choix effectués par les autres salariés.

  L'employeur doit confirmer par écrit au salarié les dates de ses congés au plus tard le 1er mai.

  Si l'employeur ne respecte pas les délais prescrits à la présente disposition, le salarié pourra prendre ses congés annuels pendant les périodes décrites à l'article 19.01 1) et 19.01 2).

  L'employeur ne doit pas être privé de plus de 25 % de ses salariés rattachés à un même établissement.

  L'employeur doit aviser la Commission de la date de ces congés annuels avant le 15 mai de chaque année.

c) **Mécanicien d'ascenseurs : Réparation, modernisation et entretien :** Le salarié affecté à des travaux de service et d'entretien d'ascenseurs prend ses congés annuels en tout temps de l'année, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés.

Compte tenu des limites fixées aux paragraphes 1) et 2), le salarié doit prendre au minimum quatre semaines de congé. L'employeur doit aviser la Commission et l'union ou le syndicat de la date de ces congés.

Tout salarié peut prendre une semaine de congé additionnel non payée, entre le 1er octobre d'une année et le 1er mai de l'année suivante, après entente avec l'employeur. Ce dernier ne peut être privé de plus de 25 % de ses salariés du même métier en même temps sur le même chantier. L'employeur doit être avisé au moins dix jours ouvrables avant le départ du

salarié. Tel congé ne peut être pris ni la semaine qui précède ou qui suit la période de congé d'hiver.

Un salarié ne peut prendre consécutivement plus de quatre semaines de congé.

d) **Mécanicien en protection-incendie : Service pour travaux d'urgence :** Le salarié qui accepte d'effectuer des travaux d'urgence sur un système de protection contre l'incendie durant les congés annuels obligatoires d'été et d'hiver prend ses congés en tout temps de l'année. L'employeur doit aviser la Commission de la date de ces congés que le salarié est tenu de prendre.

e) **Gardien :** Nonobstant les articles 19.03 1) et 2), les gardiens, à la demande expresse de leur employeur, doivent demeurer au travail pendant les semaines de congé annuel obligatoire et sont rémunérés pendant ces semaines, à leur taux de salaire. L'employeur doit faire connaître à la Commission la période de congé annuel de ces salariés.

4) **Travaux exécutés sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55^{e} parallèle, y compris le projet de Grande-Baleine :** Les paragraphes 1 et 3 du présent article et les articles 19.02 et 19.03 ne s'appliquent pas au salarié travaillant sur ces chantiers.

Nonobstant l'alinéa précédent, entre le 1er mai et le 31 octobre, le salarié peut, après entente avec l'employeur, prendre une (1) semaine de congé supplémentaire prise à la suite de la période de congé sans solde prévue à l'article 23.13.

5) **Congé facultatif :** Le salarié peut prendre une semaine supplémentaire de congé en tout temps de l'année pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps sur le chantier. Le salarié qui se prévaut du présent article doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

a) **Règle particulière : Électricien :** L'électricien peut prendre deux semaines de congé additionnel non payées, hors des périodes de congés obligatoires, en autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps sur le même chantier. L'employeur doit être avisé au moins dix jours ouvrables avant le départ du salarié.

b) **Règle particulière : Frigoriste :** Après entente avec l'employeur, le salarié peut prendre une semaine supplémentaire de congé en tout temps de l'année pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps. Le salarié qui se prévaut du présent article doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

c) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** L'installateur de systèmes de sécurité peut prendre une semaine de congé additionnel non payée, hors des périodes de congé obligatoire, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 33 % de ses salariés de ce métier en même temps sur le même chantier. L'employeur doit en être avisé au moins 30 jours avant le départ du salarié.

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

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

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

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

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

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

3) **Règles particulières :**

a) **Calorifugeur : Prise du congé annuel :** Pour les travaux de rénovation ou de modification et d'entretien ou réparation, le salarié qui a consenti à exécuter de tels travaux prend alors deux semaines continues de congé

annuel obligatoire à une autre période de l'année après entente avec l'employeur. Cependant, s'il n'y a pas entente, le salarié prend ses congés annuels dans la période prévue au troisième alinéa du paragraphe 1) de l'article 19.03.

La Commission et l'association syndicale concernée doivent être avisées sans délai de la date de prise de vacances.

b) **Chaudronnier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie : Travail de rénovation et de modification durant les congés annuels obligatoires d'été:** Dans le cas de travaux de rénovation et de modification durant les congés annuels obligatoires d'été, tout salarié qui consent à exécuter ces travaux reçoit une rémunération minimale égale à 40 heures de travail par semaine, à son taux de salaire, mais sous réserve des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues à la section XX.

c) **Frigoriste :** Le paragraphe 2) du présent article ne s'applique pas au salarié affecté à des travaux de service et d'entretien d'appareils de réfrigération et d'air climatisé.

d) **Mécanicien d'ascenseurs :** Le paragraphe 2) du présent article ne s'applique pas au salarié affecté à des travaux de réparation et d'entretien des ascenseurs.

e) **Mécanicien en protection-incendie :**

i. Le salarié qui est en congé annuel et qui est rappelé au travail pour effectuer des travaux d'urgence, est rémunéré au taux de salaire majoré de 100 %.

ii. Aucune personne assujettie à la convention collective ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux durant les congés annuels obligatoires, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence, à moins qu'il y ait eu entente écrite entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire auquel cas les heures normales travaillées sont rémunérées à son taux de salaire et les congés sont reportés à une date ultérieure après entente avec l'employeur et le salarié; en cas de mésentente, la procédure prévue au troisième alinéa du paragraphe 1) de l'article 19.03 s'applique.

L'employeur doit faire parvenir à la Commission copie de l'entente.

f) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** Le paragraphe 2) du présent article ne s'applique pas au salarié affecté à des travaux de service et d'entretien. Pour le salarié affecté à de tels travaux, le choix du congé annuel obligatoire se fait après entente entre l'employeur et le salarié concerné. S'il n'y a pas

entente, le salarié prend alors son congé annuel obligatoire selon les modalités prévues au troisième alinéa du paragraphe 1) de l'article 19.03.

19.04 **Jours fériés chômés :**

1) **Règle générale :**

a) Les jours suivants sont des jours fériés chômés **:** le Jour de l'An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la journée nationale des Patriotes, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

b) Pour la durée de la convention collective, les jours fériés qui ne correspondent pas aux périodes de congé annuel obligatoire sont chômés aux dates suivantes :

• le Vendredi saint :
le 30 mars 2018;
le 19 avril 2019;
le 10 avril 2020;
et le 2 avril 2021

• le lundi de Pâques :
le 2 avril 2018;
le 22 avril 2019;
le 13 avril 2020;
le 5 avril 2021

• la journée nationale des Patriotes :
le 21 mai 2018;
le 20 mai 2019;
et le 18 mai 2020

• la fête du Canada :
le, le 2 juillet 2018;
le 1er juillet 2019;
et 3 juillet 2020

• la fête du Travail :
le 3 septembre 2018;
le 2 septembre 2019;
et le 7 septembre 2020;

• le jour de l'Action de Grâces :
le 8 octobre 2018;
le 14 octobre 2019;
et le 12 octobre 2020

- le jour du Souvenir :

le 12 novembre 2018
le 11 novembre 2019;
et 9 novembre 2020;

2) **Règles particulières :**

a) **Installateur de systèmes de sécurité affecté aux travaux d'entretien et de réparation :**

i) Lorsqu'un des jours fériés coïncide avec un jour de congé prévu à l'horaire de travail du salarié ci-dessus mentionné, ce jour férié est déplacé le premier jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié;

ii) l'employeur peut déplacer les congés fériés chômés suivants à une autre date **:** Fête du Canada et Jour du souvenir.

b) **Mécanicien d'ascenseurs :** Lorsque le jour de l'An ou le jour de Noël tombe un samedi ou un dimanche, le salarié affecté à des travaux lors de cette journée peut reprendre son congé le vendredi ou le lundi.

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

Pour l'année 2018, le 25 juin sera le jour férié chômé;
Pour les années 2019 et 2020, le 24 sera le jour férié chômé.

19.05 **Indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés 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 13 % du salaire gagné durant cette semaine, soit 6 % en congés annuels obligatoires, 5,5 % en jours fériés chômés et 1,5% en congés de maladie.

2) **Obligation de l'employeur :** L'employeur doit transmettre avec son rapport mensuel à la Commission les montants portés au crédit de chacun de ses salariés.

3) **Périodes de référence :** Il y a deux périodes de référence :

a) la première **:** du 1er janvier au 30 juin;
b) la deuxième **:** du 1er juillet au 31 décembre.

4) **Versement de l'indemnité des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés :**

a) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la première période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit derniers jours du mois de novembre de l'année courante.

b) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit derniers jours du mois de juin de l'année suivante.

c) Nul ne peut réclamer avant le 1er décembre ou le 1er juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés.

d) Par dérogation au sous-paragraphe c), à la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés de ce salarié.

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

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

19.08 **Aidant naturel :** La Commission remet au salarié, qui en fait la demande avec preuve justificative indiquant la durée d'assistance requise, un montant de 600$ par semaine, tiré à même et jusqu'à concurrence des montants accumulés à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, s'il doit s'absenter temporairement de son travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie ou d'un accident dont le traitement ou la convalescence demande son assistance.

De plus, dans les mêmes circonstances, la Commission remet au salarié, qui en fait la demande avec preuve justificative indiquant le montant requis, un montant équivalent, tiré à même et jusqu'à concurrence des montants accumulés à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés maladie, s'il doit payer des frais, notamment, en raison de traitement à l'étranger.

SECTION XX

Durée normale du travail, horaires, travail par équipe et période de repos

20.01 **Dispositions générales concernant les heures normales de travail :**

1) **Calcul des heures de travail :** Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

2) **Entente pour modification :** Il peut y avoir entente entre l'employeur et la majorité des salariés pour modifier l'horaire quotidien de travail par chantier ou par employeur pour une période minimale égale à la semaine de travail établie. L'employeur en avise par écrit le groupe syndical majoritaire et la Commission.

3) a) **Pointage :** Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1).

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

b) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs :** Le sous-paragraphe précédent ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs.

4) **Conciliation travail-famille :** L'employeur permet, lorsqu'il est possible, à un salarié qui a des obligations reliées à la garde d'un enfant, de déplacer le début ou la fin de sa journée normale de travail lorsque l'horaire des services de garde que son enfant fréquente ne lui permet pas de respecter l'horaire de travail prévu. Le salarié doit fournir une pièce justificative si l'employeur le demande.

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

1) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi.

2) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de huit heures du lundi au vendredi.

3) **Horaires :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00;
- entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30;
- entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00;
- entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30;
- entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 8 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 9 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;

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

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

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

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

5) **Horaire hebdomadaire comprimé :**

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

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

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

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

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

c) **Règles particulières :**

i. **Chaudronnier:** L'horaire hebdomadaire comprimé ne doit pas avoir pour effet de permettre l'exécution de temps supplémentaire sur une base régulière, à moins d'entente au préalable avec le groupe syndical majoritaire. Sauf dans les cas d'urgence, ce dernier doit être informé avant que les heures supplémentaires soient effectuées lorsqu'un tel horaire est en vigueur.

Tout chaudronnier qui effectue des heures supplémentaires consécutives à une journée de 10 heures de travail bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger. Le chaudronnier bénéficie dans ces circonstances d'une indemnité de repas de 14,00 $ sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre heures supplémentaires.

La semaine normale de travail est de 32 heures lorsque survient un jour férié chômé.

ii. **Installateur de systèmes de sécurité :** Les heures de travail quotidiennes du salarié travaillant à l'extérieur de sa région d'emploi, soit à plus de 120 km de son domicile, pourront être de dix heures consécutives par jour, et la semaine normale de travail est de 40 heures réparties sur quatre jours, du lundi 0 h 01 au jeudi 24 h 00 ou mardi 0 h 01 au vendredi 24 h 00.

iii. **Mécanicien d'ascenseurs :** À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier situé à plus de 120 km de la Croix du Mont-Royal dans la région de l'agglomération montréalaise ou du Château Frontenac dans la région de Québec, l'employeur avec le consentement de l'union ou du syndicat sur le chantier, peut augmenter les heures de travail quotidiennes dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée sur une période de quatre jours ouvrables (lundi au jeudi) avec une limite quotidienne de dix heures.

Dans un tel cas, le seul travail supplémentaire permis est celui effectué les vendredi, samedi et dimanche. Ce travail supplémentaire entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %.

Le salarié visé par l'horaire hebdomadaire comprimé a droit à l'indemnité pour frais de déplacement correspondant à cinq jours de travail.

Ces dispositions s'appliquent également à des contrats de réparation d'une durée de cinq jours et plus.

20.03 **Règles particulières : Heures normales de travail :**

1) **Briqueteur-maçon, cimentier-applicateur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints :** Les heures normales de travail pour les salariés ci-dessus mentionnés sont les suivantes :

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes peuvent être de dix heures par jour du lundi au vendredi.

c) **Horaires :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
- entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
- entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00;

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

d) Les règles de répartition des heures normales de travail ne s'appliquent pas au cimentier-applicateur affectés à des coulées de béton et opérations connexes.

2) **Calorifugeur : Démantèlement de l'amiante :** L'horaire normal de travail du salarié affecté aux travaux d'enlèvement d'amiante en zone contaminée (haut risque) est celui prévu au paragraphe 3) de l'article 20.02, en y apportant les adaptations nécessaires pour permettre au salarié concerné de bénéficier d'une

période de 45 minutes pour prendre son repas, dont quinze minutes sont rémunérées à son taux de salaire.

Les mêmes adaptations s'appliquent pour les horaires prévus au paragraphe 5) de l'article 20.02 et aux paragraphes 1) et 2) de l'article 20.04.

3) **Carreleur :**

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 44 heures du lundi au vendredi dont les quatre dernières heures sont effectuées sur une base volontaire. Cette limite hebdomadaire est de 34 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes peuvent être de dix heures par jour du lundi au vendredi.

c) **Horaires :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
- entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
- entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00.

4) **Charpentier-menuisier, peintre et poseur de revêtements souples :** Les heures normales de travail pour les salariés ci-dessus mentionnés sont les suivantes :

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.

c) **Horaires :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
- entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
- entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00.

5) **Peintre-tireur de joints, opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :**

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.

c) **Horaires :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
- entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
- entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00.

d) Les règles de répartition des heures normales de travail ne s'appliquent pas à l'opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et à l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) affectés à des coulées de béton et opérations connexes.

6) **Couvreur : Journée normale de travail :** Les salariés affectés à des travaux de couverture, à l'exception des ferblantiers et des grutiers (location de grues), débutent à l'heure où, à la demande de l'employeur, ils doivent se présenter au travail à l'endroit désigné par ce dernier. Les heures normales de travail peuvent être exécutées sur une base de cinq jours par semaine, à raison de dix heures par jour étalées du lundi au vendredi, pour un maximum de 50 heures par semaine.

Une journée supplémentaire peut être effectuée le samedi, sur une base volontaire, pour remplacer une journée perdue dans la semaine normale de travail dû aux conditions atmosphériques. Ces heures de travail sont alors rémunérées à son taux de salaire. Dans ce cas, l'employeur doit transmettre à la CCQ, le vendredi précédent la journée de travail, le nom des salariés visés ainsi que l'adresse du chantier.

7) **Électricien :** L'horaire normal de travail prévu à l'article 20.02 3) s'applique pour tous les travaux d'électricité assimilables à des travaux de génie civil et de voirie.

8) **Ferrailleur :** Lorsque les besoins du client ou de l'entrepreneur général l'exigent, l'employeur peut déroger à la règle générale et instaurer, avec le consentement écrit des salariés visés, l'horaire de travail suivant **:**

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dus à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.

c) **Horaires :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
- entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
- entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00.

Le groupe syndical majoritaire des salariés visés par cet horaire doit en être avisé sans délai.

9) **Gardien :**

a) Les heures normales de travail du gardien sont de 60 heures par semaine de sept jours étalées sur cinq périodes de travail quotidiennes consécutives de douze heures.

b) Le gardien a droit, pour le repas, à une pause d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire de son occupation.

10) **Grutier : Location de grues :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00 (pour la région de Montréal);
- entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30;
- entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00;
- entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30;
- entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 8 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 9 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;

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

L'horaire prévu entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00 ne s'applique que pour la région de Montréal telle que définie au Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre.

Lorsqu'à la demande de l'employeur, le salarié est requis d'être présent en situation de bris sur la route, telle période d'attente est rémunérée à son taux de salaire.

11) **Poseur de pilotis :** Les heures normales de travail du salarié affecté à la pose de pilotis s'établissent comme suit **:**

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 45 heures, du lundi au vendredi.

b) **Journée normale de travail :** Les heures quotidiennes de travail sont de neuf heures, du lundi au vendredi.

c) **Horaires :**

- entre 6 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00;
- entre 6 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30;
- entre 7 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 7 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 8 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 8 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 9 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.

12) **Installateur de systèmes de sécurité :**

a) **Travail d'entretien et de réparation :** Les heures de travail quotidiennes du salarié du service de l'entretien et de la réparation de systèmes de sécurité sont de huit heures consécutives par jour, et la semaine normale de travail est de 40 heures réparties sur cinq jours consécutifs, du dimanche 0 h 01 au samedi 24 h 00.

b) **Travaux d'installation :** Les heures normales de travail inscrites à l'article 20.02 s'appliquent pour les travaux d'installation.

c) Le salarié a droit pour le repas à une pause d'une demi-heure ou d'une heure non rémunérée.

L'employeur détermine la durée de la pause repas.

13) **Manœuvre, manœuvre spécialisé et manœuvre en maçonnerie :** Les heures normales de travail prévues aux paragraphes 1), 3), 4), 5) et 6) du présent article peuvent s'appliquer au manœuvre et au manœuvre spécialisé lorsqu'il exécute des travaux avec le salarié du métier visé aux sous-paragraphes ci-haut mentionnés.

Les heures normales de travail de tout manœuvre en maçonnerie, sont de 42 ½ heures avec une journée normale de huit heures et demie ou de dix heures et demie, selon le cas. La présente clause ne s'applique pas à l'égard des travaux visés à l'article 20.05.

Les heures normales de travail prévues aux paragraphes 1 et 5) du présent article s'appliquent au manœuvre spécialisé lorsqu'il exécute des travaux avec l'opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) visé au sous-paragraphe ci-haut mentionné.

14) **Manœuvre en décontamination : Enlèvement de l'amiante :** À moins d'entente à l'effet contraire avec le groupe syndical majoritaire, l'horaire normal de travail du manœuvre affecté à l'enlèvement de l'amiante sur des travaux à risque modéré et à haut risque, effectués à l'intérieur d'une zone contaminée, est de 40 heures par semaine, étalées du lundi au vendredi, selon l'un des horaires prévus ci-dessous.

- De 6 h 00 à 14 h 15
  (repas de 10 h 00 à 10 h 30);
- de 6 h 30 à 14 h 45
  (repas de 10 h 30 à 11 h 00);
- de 7 h 00 à 15 h 15
  (repas de 11 h 00 à 11 h 30);
- de 7 h 30 à 15 h 45
  (repas de 11 h 30 à 12 h 00);
- de 8 h 00 à 16 h 15
  (repas de 12 h 00 à 12 h 30);
- de 8 h 30 à 16 h 45
  (repas de 12 h 30 à 13 h 00);
- de 9 h 00 à 17 h 15
  (repas de 13 h 00 à 13 h 30).

La période de repas est d'une durée de 30 minutes dont 15 minutes rémunérées et doit être prise aux heures ci-dessus mentionnées.

Pour le manœuvre affecté aux travaux ci-haut décrits, les dispositions du paragraphe 4) de l'article 20.02, de même que les sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 1) de l'article 20.07 (période de repos) ne s'appliquent pas, même si ces travaux sont effectués sous le régime de double ou de triple équipe.

15) **Mécanicien d'ascenseurs :**

a) **Horaire :** Malgré le paragraphe 3) de l'article 20.02, les heures de travail quotidiennes du mécanicien d'ascenseurs affecté à des travaux de réparation et d'entretien sont de 8 h 00 à 17 h 00 avec une heure non rémunérée pour le dîner vers le milieu de la journée de travail.

b) **Représentant local :** L'employeur doit garantir au représentant local 40 heures de travail, de 8 h 00 à 17 h 00, du lundi au vendredi inclusivement, payées à son taux de salaire. Il doit de plus lui verser la prime dont il est fait mention au paragraphe g) de l'article 22.03.

16) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** Les heures normales de travail pour les salariés ci-dessus mentionnés sont les suivantes **:**

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi mais dans les limites du sous-paragraphe a).

c) **Horaires :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
- entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
- entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00.

17) **Poseur de systèmes intérieurs et charpentier-menuisier affecté à la pose de planches de gypse :** Les heures normales de travail pour les salariés ci-dessus mentionnés sont les suivantes :

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dus à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.

c) **Horaires :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
- entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
- entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00.

18) **Opérateur tel que défini à l'article 1.01 29), à l'exception du grutier :** Les heures normales de travail pour les salariés ci-dessus mentionnés sont les suivantes :

a) **Semaine normale de travail :**

La semaine normale de travail est de 45 heures par semaine, étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de neuf heures; ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 36 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Horaire :** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

i) Du lundi au vendredi (9 hrs/jour)

entre 6 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00;
entre 6 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30;
entre 7 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
entre 7 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
entre 8 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
entre 8 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
entre 9 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;

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

ii) Du lundi au jeudi (10 hrs/jour)

entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;
entre 8 h 30 et 19 h 00 ou 19 h 30;
entre 9 h 00 et 19 h 30 ou 20 h 00.

Et le vendredi (5 hrs/jour)

entre 6 h 00 et 11 h 00 ou 11 h 30;
entre 6 h 30 et 11 h 30 ou 12 h 00;
entre 7 h 00 et 12 h 00 ou 12 h 30;
entre 7 h 30 et 12 h 30 ou 13 h 00;
entre 8 h 00 et 13 h 00 ou 13 h 30;
entre 8 h 30 et 13 h 30 ou 14 h 00;
entre 9 h 00 et 14 h 00 ou 14 h 30;

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

19) **Frigoristes affectés aux travaux de service :** Les heures normales de travail pour ces salariés sont les suivantes :

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 45 heures du lundi au vendredi.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de neuf heures par jour du lundi au vendredi, avec une demi-heure non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

c) **Horaires:** Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

- entre 6 h 30 et 16 h 00;
- entre 7 h 00 et 16 h 30;
- entre 7 h 30 et 17 h 00.

20.04 **Heures normales : Règles particulières :**

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

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

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

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

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

b) **Règles particulières :**

i. **Chaudronnier : Travail de nuit :** Le chaudronnier affecté à un tel horaire a droit à une prime horaire égale à 7 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

ii. **Ferblantier et monteur-mécanicien (vitrier) : Travail de nuit : Travaux d'entretien, de réparation, de rénovation et de modification :** Lorsque les travaux ci-haut mentionnés exigent qu'ils soient exécutés entre 17 h 00 et 7 h 00, sur une base de quatre jours semaine, dans les limites fixées au paragraphe 1) de l'article 20.02, l'employeur ne peut établir un tel horaire qu'après entente avec le groupe syndical majoritaire.

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

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

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

La prime prévue au paragraphe 4) de l'article 22.04 s'applique à chacune des heures travaillées effectuée dans les conditions énumérées au premier alinéa du présent sous-paragraphe.

iii. **Mécanicien en protection-incendie : Travail en dehors des heures normales : Travaux de modification, rénovation, installation :** Lorsque le déplacement de l'horaire exige que les travaux soient exécutés en dehors des heures normales, l'employeur peut réaliser ces travaux sur une base de quatre jours semaine. La semaine normale de travail est celle prévue à l'article 20.02 1) et la limite quotidienne est de dix heures.

La prime prévue à l'article 22.04 4) s'applique pour toutes et chacune des heures travaillées dans ces conditions, sauf pour les heures de travail effectuées en temps supplémentaire.

2) **Horaire flexible :**

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

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

La semaine de travail ne peut excéder cinq jours consécutifs de travail.

ii. Les heures de début et de fin de la journée sont déterminées lors de l'entente.

iii. Chaque période de quatre jours consécutifs de dix heures de travail doit obligatoirement être suivie de trois jours consécutifs de repos.

iv. Seuls les salariés qui ont accepté un tel horaire seront affectés à cet horaire de travail. Les salariés ayant refusé ne pourront subir de réprimande.

v. Les heures effectuées en dehors des heures normales prévues à la section XX seront assujetties à la prime de déplacement de l'horaire de travail.

vi. Toutes les conditions prévues à la convention collective qui n'entrent pas en contradiction avec cet article s'appliquent au salarié affecté à l'horaire ainsi établi.

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

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

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

b) **Règle particulière : Briqueteur-maçon, calorifugeur, carreleur, manœuvre-carreleur, charpentier-menuisier, cimentier-applicateur, couvreur, électricien, ferblantier, manœuvre, manœuvre spécialisé, monteur-mécanicien (vitrier), peintre, plâtrier, plâtrier-tireur de joints, poseur de revêtement souple, tuyauteur et soudeur en tuyauterie : Travaux de réparation, de rénovation et d'entretien d'immeubles institutionnels, commerciaux dont la construction est terminée :** Lorsque les exigences du client sont telles que la totalité de ces travaux ne peut être effectuée à l'intérieur de la semaine normale de travail, l'employeur peut, modifier l'horaire de travail aux conditions suivantes :

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

La semaine de travail ne peut excéder cinq jours consécutifs de travail.

ii. Les heures de début et de fin de la journée sont déterminées lors de l'entente.

iii. Chaque période de quatre jours consécutifs de dix heures de travail doit obligatoirement être suivie de trois jours consécutifs de repos.

iv. Seuls les salariés qui ont accepté un tel horaire seront affectés à cet horaire de travail. Les salariés ayant refusé ne pourront subir de réprimande.

v. Les heures effectuées en dehors des heures normales prévues à la section XX seront assujetties à la prime de déplacement de l'horaire de travail.

vi. Toutes les conditions prévues à la convention collective qui n'entrent pas en contradiction avec cet article s'appliquent au salarié affecté à l'horaire ainsi établi.

Le syndicat ou l'union concernée et la Commission doivent être avisés sans délai de cette entente. Dans le cas du tuyauteur et du soudeur en tuyauterie, le syndicat ou l'union concernée doit être avisé 2 jours ouvrables avant l'application du nouvel horaire, par télécopieur ou par courriel.

3) **Horaire flexible : Travaux de construction dans des immeubles institutionnels ou commerciaux :** Dans des circonstances particulières décrites au sous-paragraphe c), l'employeur peut augmenter les heures quotidiennes de travail s'il a huit (8) salariés ou moins à son emploi sur le chantier dans le but de terminer ou compléter une séquence de travaux au-delà d'une journée normale.

a) Cette journée de travail peut être de 10 heures, avec une limite hebdomadaire de 40 heures, réparties du lundi au vendredi.

b) Les heures de début de cette journée sont celles apparaissant à l'article 20.02 3).

c) Le présent paragraphe s'applique dans la mesure où les travaux nécessitent une démobilisation en vue d'une remobilisation sur le même chantier ou encore une démobilisation en vue d'un autre chantier. De plus, le présent paragraphe n'a pas pour effet de permettre l'augmentation des heures quotidiennes sur une base régulière.

d) Le présent article ne s'applique pas au grutier (location de grue).

4) **Horaire flexible : Travaux de service :**

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont d'une durée maximale de dix heures consécutives, du lundi au vendredi.

c) **Horaire :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties entre 6 h 30 et 20 h 00;

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

d) **Définition :** Les travaux de service comprennent les travaux de réparation et d'entretien pour lesquels le salarié dispose d'un véhicule fourni par l'employeur et qui peuvent impliquer pour celui-ci plusieurs déplacements successifs au cours d'une même journée.

e) Le présent article ne s'applique pas aux métiers suivants **:** frigoriste, installateur de systèmes de sécurité et mécanicien d'ascenseurs.

5) **Règles particulières :**

a) **Frigoriste :** Les dispositions du paragraphe 2) ne s'appliquent que pour les travaux de rénovation.

La semaine de travail doit être répartie sur quatre ou cinq jours consécutifs.

b) **Mécanicien d'ascenseurs :** Les paragraphes 1) et 2) de l'article 20.04 ne s'appliquent pas au métier de mécanicien d'ascenseurs.

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

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

La semaine de travail ne peut excéder cinq jours consécutifs de travail.

ii. Les heures de début et de fin de la journée sont déterminées par l'employeur.

iii. Chaque période de quatre jours consécutifs de dix heures de travail doit obligatoirement être suivie de trois jours consécutifs de repos.

iv. Seuls les salariés qui acceptent un tel horaire sont affectés à cet horaire de travail. Les salariés qui refusent ne peuvent subir de réprimande.

v. Toutes les conditions prévues à la convention collective qui n'entrent pas en contradiction avec cet article s'appliquent au salarié affecté à l'horaire ainsi établi.

vi. Le groupe syndical majoritaire et la Commission doivent être avisés avant le début des travaux.

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

1) **Règle générale :**

a) La semaine normale du salarié affecté à des travaux de construction est de 45 heures à raison de neuf heures par jour.

b) Cependant, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert, la semaine normale est de 50 heures étalée du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de dix heures.

c) Les taux de salaire qui s'appliquent à l'égard des travaux exécutés sur ces chantiers sont ceux prévus à l'annexe « C-1 ».

2) **Règle particulière : Électricien : Chantiers isolés, projets de la Baie-James et projets hydroélectriques au nord du 55^{e} parallèle, y compris Grande-Baleine :**

a) La semaine normale de travail du salarié affecté à des travaux de construction est de 45 heures par semaine.

b) Cependant, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert, la semaine normale est de 50 heures.

c) **Semaine normale de travail :** 45 ou 50 heures du lundi au vendredi selon le cas.

d) **Journée normale de travail :** Les heures quotidiennes sont de neuf ou dix heures selon le cas.

e) **Horaires :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit **:**

i. Du lundi au vendredi :

- entre 7 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 7 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 8 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;

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

ii. Du lundi au vendredi :

- entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;

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

3) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs :** Cet article ne s'applique pas au métier de mécanicien d'ascenseurs.

20.06 **Travail d'équipe :**

1) **Conditions pour l'établir :** L'employeur peut établir le régime de double et de triple équipe aux conditions suivantes **:**

a) Sous réserve des exceptions prévues aux articles 20.03, 20.04 et 20.05, les heures normales de travail sont celles prévues à l'article 20.02.

b) Les régimes de double ou de triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de quatre jours ouvrables consécutifs dans le cas où la semaine normale de travail est de quatre jours et pour une durée minimale de cinq jours ouvrables consécutifs lorsque la semaine normale de travail est de cinq jours. La durée minimale est réduite d'une journée lorsque survient un jour de congé férié.

i. **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** La durée minimum pour instaurer un régime d'équipe est de trois jours ouvrables consécutifs et le début de l'horaire normal doit être identique pour les travaux réalisés sur un chantier de construction. Dans les autres cas, le début de l'horaire normal de travail pourra varier.

Le salarié affecté à un régime d'équipe doit être le même pour une durée minimale de trois jours, à moins qu'il ne s'absente.

ii. **Règle particulière : Monteur-mécanicien (vitrier) :** Le sous-paragraphe b) ne s'applique pas au monteur-mécanicien (vitrier).

c) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou une troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et qu'elles effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.

i. **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** La condition prévue au sous-paragraphe c) ne s'applique pas au grutier à l'emploi d'un employeur spécialisé en location de grues.

ii. **Règle particulière : Monteur-mécanicien (vitrier) :** La condition énoncée au sous-paragraphe c) ne s'applique pas au monteur-mécanicien (vitrier) affecté à des travaux d'entretien-réparation, rénovation et modification.

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.

i. **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** La condition prévue au sous-paragraphe d) ne s'applique pas au grutier à l'emploi d'un employeur spécialisé en location de grues.

e) Nonobstant les paragraphes 2) et 3), la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés à l'article 20.05.

f) Aux fins du présent article, au moins deux salariés peuvent constituer une équipe.

i. **Règle particulière : Électricien :** Aux fins du présent article, au moins deux salariés électriciens (compagnon et apprenti ou deux compagnons) doivent constituer une équipe.

ii. **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** Cependant, en ce qui à trait à la location de grues, un seul salarié peut constituer une équipe.

iii. **Règle particulière : Mécanicien de chantier :** Aux fins du présent article, au moins deux salariés mécaniciens de chantier doivent constituer une équipe.

iv. **Règle particulière : Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** Aux fins du présent article, un seul salarié peut constituer une équipe.

2) **Régime de double équipe :**

a) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 0 h 01 le lundi et 24 h 00 le vendredi et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situe pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter pendant les deux premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe, et ce, pour la durée du régime de double équipe. Les règles d'application du présent paragraphe peuvent être modifiées après entente entre un employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés.

c) Le salarié assujetti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

d) **Règles particulières :**

i. **Installateur de systèmes de sécurité : Travaux d'entretien et de réparation :** Pour l'entretien et la réparation de systèmes de sécurité, l'employeur peut établir un régime de double et de triple équipe aux conditions suivantes :

- Les heures de travail sont de huit heures consécutives par jour;
- le régime de double et de triple équipe est établi pour une durée minimale de cinq jours ouvrables consécutifs;
- aux fins du présent article, un seul salarié peut constituer une équipe;
- la répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Cette répartition se situe entre le dimanche 0 h 01 et le jeudi 24 h 00 ou du lundi 0 h 01 au vendredi 24 h 00 ou mardi 0 h 01 au samedi 24 h 00;
- à la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe doivent débuter pendant les deux premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe, et ce, pour la durée du régime de double équipe. Les règles d'application du présent paragraphe peuvent être modifiées après

entente entre un employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés;

- le salarié qui travaille sous le régime de triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure ou d'une heure non rémunérée au milieu de sa période de travail. L'employeur détermine la durée de la pause de repas.

ii. **Manœuvre en décontamination :** Pour le manœuvre affecté aux travaux décrits au paragraphe 14) de l'article 20.03, la période de repas est d'une demi-heure, prise vers le milieu de la période de travail.

3) **Régime de triple équipe :**

a) Lorsque le régime de triple équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de la façon suivante :

- 1re équipe **:** de 8 h 00 à 16 h 00, du lundi au vendredi;
- 2e équipe **:** de 16 h 00 à 24 h 00, du lundi au vendredi;
- 3e équipe **:** de 0 h 01 à 8 h 00, du mardi au samedi.

b) L'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire des salariés concernés et après en avoir avisé la Commission, établir des heures d'entrée en service de la première, deuxième et troisième équipes autres que celles qui sont prévues au sous-paragraphe a).

c) Le salarié qui travaille sous le régime de triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure sans perte de salaire au milieu de sa période de travail.

4) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs :** L'article 20.06 ne s'applique pas au salarié de ce métier.

20.07 **Période de repos et de repas :**

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

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

La période de repos prévue vers le milieu de l'après-midi peut être supprimée pour permettre au salarié de quitter 15 minutes avant la fin de la journée normale de travail ou être rémunérée au taux majoré applicable, si elle est travaillée.

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

b) Les deux périodes de repos prévues au sous-paragraphe a) s'appliquent aussi au salarié travaillant sous le régime de double ou de triple équipe.

c) L’employeur est tenu de donner quinze minutes de repos payées au taux de salaire applicable à la fin de sa journée normale de travail si le salarié doit poursuivre sa journée de travail.

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

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

e) **Règles particulières :**

i. **Carreleur :** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1), le salarié doit bénéficier d’une période de repos de dix minutes pour chaque heure où il est appelé à travailler avec des matériaux à base d’époxy nocif et corrosif.

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

iii. **Ferblantier :** Après entente entre l’employeur et le représentant syndical qui regroupe la majorité des salariés concernés, la période de repos prévue vers le milieu de l’après-midi peut être supprimée pour permettre au salarié de quitter 30 minutes avant la fin de la journée normale de travail. Le salarié reçoit alors une rémunération de huit heures par jour.

iv. **Travaux de parquetage et de pose de revêtements souples :** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1), le salarié affecté au sablage de plancher ou à la pose de matériaux à base d'époxy nocif et

corrosif, lorsque l'usage d'un masque ou d'un filtre est obligatoire, doit bénéficier d'une période de repos de dix minutes pour chaque heure de travail.

v. **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** Pour le salarié de ce métier et de cette occupation, la période de repos prévue au présent article peut être déplacée pendant la même journée.

vi. **Mécanicien de chantier :** La période de repos prévue au sous-paragraphe c) du présent article est supprimée pour permettre au salarié de terminer 15 minutes plus tôt ou être rémunérée au taux de salaire applicable, si elle est travaillée.

2) **Repos journalier :**

a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit heures consécutives dans toute période de 24 heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger.

b) La rémunération au taux de salaire majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

3) **Repas :**

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

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 16,00 $, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures supplémentaires. Cette indemnité sera de 17,00 $ à compter du 26 avril 2015.

b) Cette indemnité, de même que la demi-heure de repas rémunéré, s'applique également à tout salarié qui effectue plus de dix heures consécutives de travail par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés. Cette période de repas doit être suivie d'une période quelconque de travail.

c) **Règles particulières :**

i. **Électricien :** Tout salarié qui effectue des heures supplémentaires consécutives à une journée de dix heures de travail dans le cadre de l'article 20.02 5), bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger. Le salarié bénéficie dans ces circonstances d'une indemnité de repas de 16,00 $, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures supplémentaires. Cette indemnité sera de 17,00 $ à compter du 26 avril 2015.

ii. **Ferrailleur, monteur-assembleur :** En plus des dispositions édictées au paragraphe 3) a) de l'article 20.07, le salarié qui effectue plus de dix heures consécutives de travail un samedi, un dimanche ou un jour férié a également droit à l'indemnité. La période de repas doit être suivie d'une période quelconque de travail. Le salarié visé au présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 16,00 $, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures supplémentaires. Cette indemnité sera de 17,00 $ à compter du 26 avril 2015.

iii. **Grutier : Location de grues :** En plus des dispositions édictées au paragraphe 3) a) de l'article 20.07, le salarié qui effectue plus de deux heures de travail précédant sa journée normale de travail reçoit une indemnité de 14,00 $. Cette indemnité s'applique également à tout salarié qui effectue plus de dix heures consécutives de travail par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés.

d) **Cantine :** L'employeur doit permettre l'accès au chantier à une cantine pour desservir les salariés.

SECTION XXI

Heures supplémentaires

21.01 **Règle générale :**

1) Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées dans la section XX est considéré comme du travail supplémentaire.

2) Les heures supplémentaires sont volontaires et l'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de les exécuter, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'employeur.

21.02 **Rémunération :**

a) La première heure supplémentaire entraine une majoration du taux de salaire de 50 %, alors que la majoration du taux de salaire passe à 100 % à compter de la deuxième heure, sauf quant aux exceptions ci-après prévues.

b) **Exceptions:** la majoration du taux de salaire de la première heure supplémentaire à 150% ne s'applique pas:

- au travail à taux majoré effectué le dimanche et les jours fériés qui demeure rémunéré à 200% dès la première heure.

21.03 **Règles particulières :**

1) **Mécanicien d'ascenseurs :**

a) **Règle de base :** Tout travail supplémentaire tel que défini au paragraphe 1) de l'article 21.01 ainsi que tout travail effectué entre 17 h 00 et 8 h 00 entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %.

b) **Travaux d'entretien :** Sauf le dimanche et les jours fériés chômés, dans tous les cas de rappel après les heures normales de travail, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 %.

Lorsqu'un salarié affecté à ces travaux durant une journée normale de travail complète les travaux au-delà de sa journée normale de huit heures, il est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 % pour la première heure et demie effectuée dans ces conditions et majoré de 100 % pour tout autre temps supplémentaire.

Le dimanche et les jours fériés chômés, dans tous les cas de rappel au travail, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 %.

Si pour raison spéciale (ex.**:** déménagement, congrès, événements sociaux, etc.), un employeur exige la présence, en dehors des heures normales, d'un ou plusieurs salariés sur un chantier ou dans une bâtisse pour pallier aux cas d'urgence, ce ou ces salariés doivent être des compagnons et ils doivent recevoir une majoration au taux de salaire de 100 %.

c) **Représentant local :** Tout travail supplémentaire exécuté par le salarié dont il est fait mention au paragraphe 15 b) de l'article 20.03 est rémunéré selon les sous-paragraphes a) ou b).

Tout travail de bureau effectué en plus des heures normales de travail par le représentant local lorsqu'aucune aide cléricale n'est fournie à ce dernier est rémunéré à son taux de salaire non majoré.

2) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** Dans le cas du salarié affecté à des travaux d'entretien, réparation et rénovation, lorsqu'il complète les travaux au-delà de sa journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 % pour les deux premières heures, et majoré de 100 % pour tout autre temps supplémentaire.

3) **Chantier isolé, travaux sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55^{e} parallèle, y compris le projet de Grande-Baleine :**

a) **Règle générale :** Le salarié affecté à des travaux régis par l'article 20.05, est rémunéré au taux de salaire majoré de 50 % pour les cinq premières heures supplémentaires effectuées et de 100 % pour les heures supplémentaires subséquentes, de même que celles effectuées le dimanche.

b) **Acier de structure (charpentes métalliques) :** Toutefois, dans le cas du salarié affecté aux travaux d'acier de structure (charpentes métalliques), tout travail exécuté le samedi et le dimanche ou après une heure supplémentaire par jour, entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %. La première heure supplémentaire entraîne une majoration du taux de salaire de 50 %.

c) **Mécanicien de chantier :** Tout travail exécuté le samedi et le dimanche ou après une heure supplémentaire par jour, entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %. La première heure supplémentaire entraîne une majoration du taux de salaire de 50 %.

4) **Électricien : Chantier isolé, projet de la Baie-James et projet hydroélectrique au nord du 55^{e} parallèle, y compris Grande-Baleine :**

a) Le taux de salaire est majoré de 50 % (temps et demi) et payé au salarié pour :

- La première heure de travail effectuée avant ou après l'horaire normal de travail quotidien du lundi au vendredi.

b) Le taux de salaire est majoré de 100 % (temps double) au salarié pour :

- Les heures effectuées en sus de la première heure payée à temps et demi;

- Les heures de travail effectuées le samedi, le dimanche, un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé.

5) **Électricien: Temps supplémentaire :** Pour les travaux d'électricité d'une durée de plus de deux mois pour un employeur particulier, lorsqu'il est prévu que le salarié aura à effectuer du temps supplémentaire pendant une partie ou toute la durée de

ces travaux, le calendrier des heures supplémentaires est établi par l'employeur et le représentant du syndicat ou l'union qui regroupe la majorité des salariés concernés.

6) **Installateur de systèmes de sécurité :**

a) Le salarié affecté au service de la réparation et de l'entretien et qui travaille plus de 40 heures par semaine ou neuf heures par jour reçoit une majoration du taux de son salaire de 100 %. La première heure travaillée en temps supplémentaire en dehors de l'horaire quotidien de travail est remise au salarié en temps compensé lors de la dernière journée de travail de son horaire hebdomadaire.

b) Le salarié affecté au service de la réparation et de l'entretien n'est pas rémunéré au taux normal majoré de 100 % pour les heures effectuées le samedi et le dimanche, si ces heures font partie de son horaire régulier de travail.

SECTION XXII

Primes

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

22.02 **Prime d'équipe :**

1) **Règle générale :** Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime horaire de 4% de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée.

2) **Règles particulières :**

a) **Briqueteur-maçon, carreleur, cimentier-applicateur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints :** Le salarié des métiers ci-dessus mentionnés reçoit une prime de 5 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) **Calorifugeur :** Le montant de cette prime horaire s'établit à 1,50 $. Cette prime horaire sera de 6 % de son taux de salaire à compter du 26 avril 2015 et de 7 % à compter du 1er mai 2016.

c) **Charpentier-menuisier, conducteur de camions, ferrailleur, monteur-assembleur, opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles**

mécaniques et poseur de systèmes intérieurs : La prime prévue au présent article ne s'applique pas au salarié de ces métiers et occupations.

d) **Chaudronnier :** Le montant de cette prime s'établit à une prime horaire de 12 % du taux de salaire. Cette prime horaire doit également être versée lorsque le salarié exécute des heures supplémentaires. Cependant, elle n'est pas majorée.

e) **Électricien :** Le salarié affecté à des travaux sur une autre équipe que celle de jour, selon le cas, reçoit une prime de 12 % de son taux de salaire pour la 2e et la 3e équipes, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés.

f) **Ferblantier :** Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime horaire de 7 % de son taux de salaire, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés et incluant toutes les heures supplémentaires travaillées.

g) **Frigoriste :** Une prime horaire de 7 % du taux de salaire de ce métier, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés.

h) **Installateur de systèmes de sécurité :** Le salarié reçoit une prime d'équipe de 1,00 $.

i) **Mécanicien de chantier :** Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime horaire de 10 % de son taux de salaire, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés et incluant toutes les heures supplémentaires travaillées.

j) **Mécanicien en protection-incendie :** Une prime horaire de 10 % du taux de salaire de ce métier, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés.

k) **Tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Une prime horaire de 10 % du taux de salaire de ce métier, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés. Cette prime sera de 12 % du taux de salaire de ce métier, à compter du 26 avril 2015.

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

1) **Règle générale :** Le chef d'équipe reçoit une prime horaire de 7 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre. Cette prime sera de 8 %, à compter du 26 avril 2015.

Le chef de groupe reçoit une prime horaire de 9 % 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. Cette prime sera de 10 %, à compter du 26 avril 2015.

2) **Règles particulières :**

a) **Calorifugeur :** 8% pour le chef d'équipe, 11,5 % pour le chef de groupe et 12 % à compter du 1er mai 2016.

b) **Charpentier-menuisier :** 7% pour le chef d'équipe et 10 % pour le chef de groupe. Abolition de cette règle particulière au 26 avril 2015.

c) **Chaudronnier :** 14 % pour le chef de groupe et 15 % à compter du 1er mai 2016. La notion et la prime de chef d'équipe ne s'appliquent pas à ce métier.

d) **Électricien :** 10 % pour le chef de groupe.

e) **Ferrailleur, monteur-assembleur :** 12 % pour le chef de groupe.

f) **Frigoriste et mécanicien en protection-incendie :** 8 % pour le chef d'équipe et 11 % pour le chef de groupe.

g) **Mécanicien d'ascenseurs :**

i. Tout salarié affecté à des travaux de construction, de rénovation ou de réparation d'un ascenseur et qui dirige trois salariés ou plus reçoit une prime de 12,5 % du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

ii. Un compagnon de ce métier désigné comme ajusteur par son employeur reçoit une prime de 12,5 % du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

h) **Mécanicien de chantier :** 12 % pour le chef de groupe, et ce, sept jours semaine (dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés et incluant toutes les heures supplémentaires travaillées. La notion et la prime de chef d'équipe ne s'appliquent pas au métier ci-dessus mentionné.

i) **Tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** 11 % pour le chef d'équipe et 12 % à compter du 1er mai 2016. La prime de chef de groupe est de 14 % et de 15 %, à compter du 1er mai 2016.

j) **Ferblantier :** 10 % pour le chef de groupe.

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

1) Lorsque la majorité des heures de travail de la journée ne peut être exécutée à l'intérieur de l'horaire prévu au paragraphe 3) de l'article 20.02 ou à l'article 20.03,

mais sans qu'il s'agisse d'un travail d'équipe, en raison de circonstances particulières dont la preuve incombe à l'employeur ou lorsque la santé et la sécurité des salariés à son emploi sont en danger, le travail peut être effectué à d'autres périodes de la journée et la Commission doit être avisée sans délai.

2) La répartition des heures demeure toutefois assujettie à la limite du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires prévues dans la section XX et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

3) **Règle générale :** Une prime horaire de 4 % de son taux de salaire doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1).

4) **Règles particulières :**

a) **Briqueteur-maçon, carreleur, cimentier-applicateur, plâtrier, plâtrier-tireur de joints et poseur de revêtements souples :** Le salarié des métiers ci-dessus mentionnés reçoit une prime de 5 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) **Calorifugeur :** La prime est de 7 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuées dans ces conditions.

c) **Charpentier-menuisier, conducteur de camions, ferrailleur, opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques, poseur de systèmes intérieurs et monteur-assembleur :** La prime prévue au présent article ne s'applique pas au salarié de ces métiers et occupations.

d) **Chaudronnier :** Le montant de cette prime s'établit à une prime horaire de 7 % du taux de salaire de ce métier. Cette prime doit également être versée lorsque le salarié exécute des heures supplémentaires.

e) **Électricien, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Une prime horaire de 10 % du taux de salaire des métiers ci-dessus mentionnés doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1), et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés.

f) **Ferblantier :** Une prime horaire de 7 % du taux de salaire de ce métier doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1), et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés.

g) **Frigoriste :** L'exception à l'horaire normal de travail permise au paragraphe 1) du présent article ne vaut que pour les travaux de rénovation. Dans ce cas, une prime horaire de 10 % en plus du taux de salaire de ce métier, doit

être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues à ce paragraphe.

h) **Mécanicien de chantier :** Une prime horaire de 10 % du taux de salaire de ce métier doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1), et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi), incluant toutes les heures supplémentaires travaillées.

i) **Mécanicien en protection-incendie :** Une prime horaire de 15 % du taux de salaire de ce métier doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1).

j) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** Une prime horaire de 6 % du taux de salaire de ce métier est versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1).

22.05 **Prime de hauteur :**

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

2) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** Tout salarié appelé à exécuter des travaux sur des échafaudages tubulaires ou dans une cage suspendue à une hauteur de dix mètres et plus de toute surface reçoit une prime horaire de 0,75 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Dans le cas des échafaudages suspendus, cette prime horaire est de 1,00 $ pour les travaux effectués à une hauteur de dix mètres et plus de toute surface, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.06 **Prime pour travaux avec un masque à ventilation assistée :** Tout salarié qui doit porter un masque à ventilation assistée ou à adduction d'air respirable à débit continu ou à pression positive reçoit une prime horaire de 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. Cette prime sera de 1,10 $, à compter du 1er mai 2016.

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

22.07 **Prime pour travaux à ciel ouvert sur structure d'acier ou de béton *(pipe rack)* : Électricien :** En cas d'intempérie seulement, le salarié qui effectue des travaux à ciel ouvert sur une structure d'acier ou de béton *(pipe rack)* reçoit une prime de 15 % en plus de son taux de salaire horaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.08 **Prime au grutier :**

1) Le compagnon grutier qui opère ou conduit une grue :

   a) de 75 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,24 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

   b) de 100 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,50 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

   c) de 200 tonnes ou plus ainsi qu'une grue à tour, reçoit une prime horaire de 2,80 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

   d) de 300 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 4,10 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

2) Tout grutier affecté aux opérations de montage et de démontage d'une grue à tour reçoit la prime prévue à l'un ou l'autre des sous-paragraphes précédents selon la capacité de la grue utilisée lors de ces opérations.

3) **Pose de pilotis :** Tout grutier qui opère une grue équipée d'attachements requis pour l'installation de parois moulées reçoit, en plus de son taux de salaire, une prime horaire de 1,50 $, et ce, pour chaque heure effectuée dans ces conditions.

   Cette prime ne peut s'appliquer simultanément avec toute autre prime prévue à l'article 22.08.

22.09 **Prime au cimentier-applicateur, à l'opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et à l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** Tout salarié travaillant en vertu du paragraphe 5) de l'article 20.03 selon un horaire hebdomadaire de 40 heures sans horaire journalier, affecté à des coulées de béton et opérations connexes, doit bénéficier d'une prime horaire de 1,25 $ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée après 18 h 00, sauf s'il effectue du travail sous un régime de double ou de triple équipe.

22.10 **Prime spéciale : Travaux de jointoyage : Peintre-tireur de joints et plâtrier-tireur de joints :** Le salarié affecté au jointoyage à l'aide de bazouka reçoit une prime horaire de 1,00 $, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.11 **Prime pour travaux de connexion de charpentes métalliques, de panneaux ou de charpentes de béton préfabriqué : Monteur-assembleur :** Tout salarié qui, à la demande de son employeur, agit à titre de connecteur de charpentes métalliques, de panneaux ou de charpentes de béton préfabriqué reçoit une prime égale à 5 % de son taux de salaire, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.12 **Prime pour travaux de nettoyage au jet de sable ou au jet d'eau et prime d'utilisation du pistolet : Peintre :** Tout salarié affecté à l'un de ces travaux reçoit une prime horaire de 1,50 $, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

22.13 **Prime pour travaux de nettoyage au jet de sable : Manœuvre :** Tout salarié affecté à des travaux de nettoyage au jet de sable ou autre substitut à l'exception de l'eau reçoit une prime horaire de 1,50 $, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

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

22.15 **Prime pour travaux de décontamination de l'amiante : Électricien :** Le salarié affecté à l'enlèvement de l'amiante sur des travaux à haut risque effectués à l'intérieur d'une zone contaminée, reçoit une prime de 12 % de son taux de salaire, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jour par semaine (du dimanche au samedi), incluant les jours fériés chômés.

22.16 **Prime de qualification environnementale (Halocarbure):** Une prime horaire de 5% du taux de salaire du frigoriste sera versée uniquement au compagnon qui a la mention « qualification environnementale » sur son certificat de compétence, pour chaque heure effectivement travaillée.

SECTION XXIII

Frais de déplacement

23.01 **Frais de déplacement :**

1) **Définition :** À moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression « frais de déplacement » signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

2) **Règle générale :** Au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier et d'un chantier à un autre sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur fournit le moyen de transport, il est alors exempté des frais de ces déplacements.

23.02 **Stationnement :**

1) Si le salarié est affecté à plus d'un chantier dans une même journée de travail et s'il est requis d'utiliser son véhicule pour se déplacer ainsi, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement, s'il y a lieu, sur présentation des pièces justificatives.

2) Lorsque le salarié est affecté à un chantier et qu'il est requis d'utiliser son véhicule pour transporter ses outils ou vêtements de travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement pour la première journée et la dernière journée travaillées sur le chantier, sur présentation des pièces justificatives.

3) Lorsqu'il n'y a pas de stationnement gratuit ou que l'employeur ne fournit pas le stationnement gratuit à ses salariés, à l'intérieur d'une distance de marche du chantier de 500 mètres, l'employeur rembourse les frais de stationnement jusqu'à un montant maximum de 20,00 $ par jour, sur présentation de pièces justificatives, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 18.01.

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

23.04 **Temps de transport :**

1) **Règle générale :** Compte tenu de l'article 23.09, le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.

Pour le conducteur du véhicule de l'employeur affecté au transport de cinq (5) salariés et moins incluant le conducteur, le temps consacré à la conduite du véhicule est considéré comme du temps de travail rémunéré à son taux de salaire régulier, mais n'est pas inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.
Pour le conducteur du véhicule de l'employeur affecté au transport de six (6) salariés et plus incluant le conducteur, le temps consacré à la conduite du véhicule est inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

2) **Exception :**

a) **Règle générale :** Nonobstant le paragraphe 1), lorsque, à la demande expresse de l'employeur, le salarié doit se rendre au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu.

Le salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier après la journée normale de travail, est rémunéré selon les termes édictés à l'alinéa précédent.

b) **Règles particulières :**

i. **Ferblantier et monteur-mécanicien (vitrier) :** Nonobstant le paragraphe 1), lorsque, à la demande expresse de l'employeur, le salarié se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu ci-devant.

Le salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier après la journée normale de travail, est rémunéré selon les termes édictés à l'alinéa précédent.

ii. **Couvreur :** Lorsqu'à la demande expresse 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 reçoit, l'une ou l'autre des indemnités prévues à l'article 23.09 1) en guise de temps de transport, si la distance séparant le chantier du point de rencontre est supérieure à 60 km. Toutefois, l'application de cette disposition ne peut avoir pour effet d'éviter le paiement de

l'indemnité de frais de chambre et pension, si la distance entre le domicile du salarié est située à plus de 120 km du chantier.

L'application de cette disposition ne peut entraîner le paiement d'une double indemnité de frais de déplacement pour une même journée de travail.

iii. **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** Le temps de déplacement de la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) au chantier, du chantier à la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) ou d'un chantier à un autre est rémunéré en temps de transport.

Le temps de transport ne peut excéder 5 heures par semaine. Cependant, le temps de transport et le temps de travail ne peuvent excéder plus de 12 heures par jour. Au-delà de la limite hebdomadaire de 5 heures, le temps de transport est considéré comme des heures travaillées.

3) **Chantier à baraquement, chantier isolé, territoire de la Baie-James et projet de construction au nord du 55^{e} parallèle, y compris Grande-Baleine :** Lorsque le temps pour se rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria, jusqu'au lieu de travail excède 30 minutes, le salarié reçoit l'excédent de ces 30 minutes en temps de transport. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport.

23.05 **Utilisation du véhicule du salarié :**

1) **Règle générale :** Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il reçoit une indemnité de 0,49 $ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié.

2) **Règles particulières :**

a) **Ferrailleur :** Le présent article ne s'applique pas au salarié du métier ci-dessus mentionné. Le chef de groupe à qui l'employeur confie expressément des tâches additionnelles de coordination de chantier et qui doit utiliser son véhicule au bénéfice de l'employeur reçoit une indemnité quotidienne de 16,00 $, de 18,00 $ au 26 avril 2015 et de 20 $ à compter du 1er mai 2016.

b) **Frigoriste :** Dans le cadre de l'application du paragraphe 1) du présent article, l'indemnité est calculée à partir de la place d'affaires de l'employeur ou ce qui en tient lieu.

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

Le domicile du salarié doit être sa résidence principale.

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

23.07 **Changement de domicile :**

1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à l'article 23.09 à tout salarié qui l'avise de tout changement de domicile reconnu par la Commission et entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue à l'article 23.09.

2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant une diminution de déboursé est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.
3) L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de domicile.

23.08 **Calcul de l'indemnité :**

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

   En cas de conflit sur le calcul de la distance entre le domicile du salarié et le chantier, l'option « maps » du site Google sert de référence pour établir la distance.

   Le chemin usuellement emprunté correspond au premier chemin suggéré par Google Maps à cinq (5) heures le matin, le premier lundi du mois de mai de l'année courante de la convention collective.

   Nonobstant le paragraphe précédent, si le chemin usuellement emprunté est fermé à cause de travaux ou fermeture saisonnière, un nouveau chemin est déterminé en tenant compte de l'affichage du détour.

2) **Règle particulière : Frigoriste :** Pour fins de calcul de l'indemnité de l'article 23.09 5) a), les limites municipales sont réputées être celles qui existaient au 1er mai 2001.

23.09 **Indemnité pour frais de déplacement :**

1) **Règle générale :** L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail, ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 18.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail :

- Un montant de 35,00 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 65 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 36,25 $, à compter du 26 avril 2015 et à 37,50 $, à compter du 1er mai 2016;

- un montant de 40,00 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 41,20 $, à compter du 26 avril 2015 et à 42,43 $, à compter du 1er mai 2016.

(Les montants concernant l'année 2015 et l'année 2016 seront déterminés par un Conseil d'arbitrage. Toutefois, si le Conseil d'arbitrage n'a pas rendu sa décision à l'une ou l'autre des dates déterminées au présent article, les montants identifiés seront versés.)

a) **Traversier :** Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise un traversier pour se rendre à un chantier, l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, y compris ceux exigés pour son véhicule, en autant qu'il effectue les heures de travail fixées par son employeur.

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

b) **Autoroutes et ponts à péage :** Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise une autoroute à péage ou un pont à péage pour se rendre à un chantier, l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par

l'exploitant, en autant qu'il effectue les heures de travail fixées par son employeur.

2) **Règles particulières :**

a) **Calorifugeur :** Les dispositions suivantes s'appliquent sur les chantiers de moins de 120 km au calorifugeur domicilié dans la région de l'agglomération montréalaise, tel que défini à l'annexe « A » qui comprend, en plus, les cités et villes de St-Jean-de-Matha, Rawdon, Joliette, St-Jérôme et le territoire situé au sud de ces dernières villes jusqu'au fleuve :

- Un montant de 12,13 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 30 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 12,49 $, à compter du 26 avril 2015 et à 12,86 $, à compter du 1er mai 2016;

- un montant de 16,22 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 16,71 $, à compter du 26 avril 2015 et à 17,21 $, à compter du 1er mai 2016;

- un montant de 29,46 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 30,34 $, à compter du 26 avril 2015 et à 31,25 $, à compter du 1er mai 2016;

- un montant de 35,35 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km du chantier. Le montant de cette indemnité est porté à 36,41 $, à compter du 26 avril 2015 et à 37,50 $, à compter du 1er mai 2016.

b) **Chaudronnier, mécanicien de chantier, monteur-assembleur, ferrailleur, grutier, poseur de pilotis:** Nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) et b) de l'article 23.09 1), l'une ou l'autre des indemnités suivantes s'appliquent au salarié des métiers et occupations ci-dessus mentionnés :

- Un montant de 18,88 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km du chantier;

- un montant de 32,65 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km du chantier;

- un montant de 36,94 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km du chantier.

c) **Mécanicien d'ascenseurs - région de l'agglomération montréalaise et région de Québec :**

Nonobstant le paragraphe 1) de l'article 23.09, l'employeur doit verser, à titre de frais de déplacement, à tout salarié qui effectue sa journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe 2 d) de l'article 18.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes :

i.
- Dans la région de l'agglomération montréalaise, un montant de 14,18 $, lorsque le domicile du salarié est situé à l'extérieur d'un rayon de 20 km du chantier;

- dans la région de Québec, un montant de 14,18 $, lorsque le domicile du salarié est situé à l'extérieur d'un rayon de 15 km du chantier. Cette indemnité est également payable pour des distances inférieures à 15 km, lorsque le salarié doit traverser le fleuve Saint-Laurent (à Québec seulement) pour se rendre au chantier;

ii. un montant de 23,24 $, lorsque le domicile du salarié est situé à l'extérieur d'un rayon de 40 km du chantier;

iii. un montant de 32,75 $, lorsque le domicile du salarié est situé à l'extérieur d'un rayon de 55 km du chantier;

iv. un montant de 40,78 $, lorsque le domicile du salarié est situé à l'extérieur d'un rayon de 70 km du chantier;

v. un montant de 45,94 $, lorsque le domicile du salarié est situé à l'extérieur d'un rayon de 90 km du chantier;

vi. un montant de 50,57 $, lorsque le domicile du salarié est situé à l'extérieur d'un rayon de 105 km du chantier.

Aux fins du présent article, le salarié est censé avoir son domicile à la croix du Mont-Royal dans la région de l'agglomération montréalaise et au Château Frontenac dans la région de Québec.

d) **Peintre :** Nonobstant les dispositions de l'article 23.09 1), l'une ou l'autre des indemnités suivantes s'appliquent aux salariés du métier ci-dessus mentionné :

- Un montant de 20,00 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 65 km du chantier. Cette indemnité est portée à 25,00 $, à compter du 28 décembre 2014, à 31,50 $, à compter du 26

avril 2015. À compter du 1er mai 2016 abolition de la règle particulière;

- un montant de 40,00 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 km du chantier. Cette indemnité est portée à 41,20 $, à compter du 26 avril 2015. À compter du 1er mai 2016 abolition de la règle particulière.

(Les montants concernant l'année 2015 et l'année 2016 seront déterminés par un Conseil d'arbitrage. Toutefois, si le Conseil d'arbitrage n'a pas rendu sa décision à l'une ou l'autre des dates déterminées au présent article, les montants identifiés seront versés.)

3) **Exclusion : Fourniture d'un véhicule :** Les paragraphes 1) et 2) ne s'appliquent pas lorsque le salarié utilise un véhicule de transport fourni par l'employeur pour ses déplacements avant ou après sa journée de travail.

4) a) **Chantier situé à 120 km ou plus**

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 km ou plus entre ces deux lieux ou lorsqu'à la demande de l'employeur, le salarié accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 km de son domicile et qu'il effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qu'il bénéficie de l'indemnité prévue aux paragraphes 1) et 2) de l'article 18.01, il reçoit l'indemnité quotidienne de chambre et pension pour frais de déplacement.

L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 127,50 $ par jour. Ce montant est porté à 132,50 $, à compter du 26 avril 2015 et à 137,50 $, à compter du 1er mai 2016. Toutefois, l'indemnité n'est pas applicable si l'employeur se prévaut de l'article 23.10.

Tout salarié dont l'horaire normal de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de cinq jours a droit à une indemnité correspondant à cinq jours de travail.

b) **Chantier situé à 480 km ou plus**

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 480 km ou plus, le salarié reçoit l'indemnité quotidienne de chambre et pension pour la journée précédant la première journée de travail sur le chantier et une autre pour la journée suivante à la dernière journée de travail sur le chantier.

L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 127,50 $ par jour. Ce montant est porté à 132,50 $, à compter du 26 avril 2015 et à 137,50 $, à compter

du 1er mai 2016. Toutefois, l'indemnité n'est pas applicable si l'employeur se prévaut de l'article 23.10.

Cette indemnité quotidienne de chambre et pension n'est payable qu'une seule fois par chantier et ne peut entraîner ni le paiement de plus d'une indemnité par jour, ni le paiement de plus de sept indemnités par semaine. De plus, cette indemnité quotidienne de chambre et pension ne s'additionne pas avec l'indemnité quotidienne de chambre et pension payable la veille.

c) **Règles particulières :**

i. **Calorifugeur, mécanicien en protection-incendie, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Dans le cadre de l'application du sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, cette indemnité est également payable pour la journée précédant la première journée de travail, lorsque le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur. Cependant, cet article s'applique également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied sauf lors des congés annuels obligatoires.

ii. **Charpentier-menuisier :** Lorsque la distance séparant le domicile du salarié et le chantier est de 200 km et plus, et que le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail, il reçoit l'indemnité prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09 pour cette journée.

Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier pour un même employeur. Les présentes dispositions s'appliquent également lorsque le salarié est rappelé au travail, sur le même chantier ou sur tout autre chantier, tel que déterminé au sous-paragraphe précédent. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas lors des congés annuels obligatoires.

iii. **Chaudronnier :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 km ou plus, l'employeur verse au salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail à titre de frais de chambre et pension un montant de 127,40 $ par jour travaillé. Ce montant est porté à 132,40 $ à compter du 26 avril 2015 et à 137,40 $ à compter du 1er mai 2016.

Cette indemnité est aussi payable lors des jours fériés à la condition que le salarié effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur la journée ouvrable précédant et suivant ce jour férié.

Tout salarié dont l'horaire normal de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de cinq jours a droit à une indemnité correspondant à cinq jours de travail.

Dans le cadre de l'application de la présente règle particulière, cette indemnité est également payable pour la journée précédant la première journée de travail, lorsque le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

Cependant, cette indemnité s'applique également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied sauf lors des congés annuels obligatoires.

De plus, l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue à la présente règle particulière est payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est située à plus de 480 km selon l'option « MAPS » du site Google et que le salarié effectue une semaine complète de travail selon l'horaire normal prévu. Cette disposition ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept indemnités de chambre et pension au cours d'une même semaine.

En outre, cette disposition ne s'applique pas **:**

- lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédent la première journée de travail; et,

- lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

Enfin, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 480 km ou plus, le salarié dont l'emploi est d'une durée de cinq jours de travail ou moins, reçoit l'indemnité prévue à la présente règle particulière pour la journée suivant le dernier jour de travail.

iv. **Couvreur :** Lorsque la distance séparant le domicile du salarié et le chantier est de 180 km à 479 km, et que le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail, il reçoit l'indemnité prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09 pour cette journée.

Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier pour un même employeur. Les présentes dispositions s'appliquent également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier ou sur tout autre chantier, tel que déterminé au sous-paragraphe précédent. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas lors des congés annuels obligatoires.

v. **Électricien :** Dans le cadre de l'application du sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, cette indemnité est également payable pour la journée précédant la première journée de travail, lorsque le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

Dans le cadre de l'application du sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, cette indemnité est également payable pour la journée qui suit sa mise à pied si celle-ci survient lors d'une journée de la semaine normale autre que le vendredi, ou lors d'une journée de la semaine normale autre que le jeudi si le salarié effectue une semaine de travail comprimé du lundi au jeudi. Cette indemnité supplémentaire compense le salarié pour des frais engagés au cours de la semaine où il est mis à pied et ne s'applique que si ce dernier a complété 30 jours de travail pour le même employeur sur ce chantier. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

L'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue à l'article 23.09 4) b) est payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est situé à plus de 480 km et que le salarié effectue une semaine complète de travail selon l'horaire normal prévu. Cette disposition ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept indemnités de chambre et pension au cours d'une même semaine.

En outre, cette disposition ne s'applique pas :

- lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédent la première journée de travail; et,
- lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

vi. **Ferblantier :** Lorsque la distance séparant le domicile du salarié et le chantier est de 120 km et plus, et que le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail, il reçoit l'indemnité prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09 pour cette journée, sur présentation de pièces justificatives.

Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier pour un même employeur. Les présentes dispositions s'appliquent également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier ou sur tout autre chantier, tel que déterminé au sous-paragraphe précédent. Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas lors des congés annuels obligatoires.

vii. **Ferrailleur, monteur-assembleur :** Dans les circonstances décrites au sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09 ou à l'article 23.13, selon le cas, le salarié des métiers ci-dessus mentionnés reçoit 135,56 $ par jour à titre de frais de chambre et pension, de frais de transport et de temps de transport. Ce montant est porté à 140,56 $, à compter du 26 avril 2015 et à 145,56 $, à compter du 1er mai 2016. La règle générale de l'article 23.09 4) d) et e) s'applique lorsque l'employeur choisit de fournir le gîte et le couvert tel que prévu à l'article 23.10.

L'indemnité prévue à la présente règle particulière est également payable pour la journée précédant la première journée de travail sur un chantier, à moins qu'il ne s'agisse d'un transfert d'un chantier à un autre et que les deux chantiers soient à une distance inférieure à 120 km l'un de l'autre.

Cette indemnité s'applique également lors d'un rappel au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied, sauf lors de congés annuels.

De plus, si le chantier est situé à 480 km ou plus, le salarié aura droit au paiement d'une indemnité quotidienne de chambre et pension à la fin du chantier.

viii. **Grutier :** Lorsque la distance séparant le domicile du salarié et le chantier est de 300 km et plus, l'indemnité prévue à l'article 23.09 4) a) est également payable pour la journée précédant la première journée de travail, lorsque le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

Cependant la présente règle particulière s'applique également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied sauf lors des congés annuels obligatoires.

ix. **Grutier (à l'exception des salariés affectés à la pose de pilotis) :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est à plus de 280 km, le salarié reçoit le paiement de l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au présent article pour une journée supplémentaire.

Cependant, cette indemnité ne s'applique pas lorsque l'employeur fournit le moyen de transport pour le déplacement du salarié entre le chantier et son domicile.

En outre, cette disposition ne s'applique pas :

- lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédant la première journée de travail;

- lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

x. **Grutier : Location de grues :** Nonobstant le sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 157,00 $ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension. Dans le cas d'un déplacement de deux semaines et moins, cette allocation quotidienne sera portée à 162,00 $, à compter du 26 avril 2015 et à 167,00 $ à compter du 1er mai 2016.

Dans les circonstances décrites à l'alinéa précédent, l'employeur verse au salarié, en guise de remboursement de ses frais de déplacement lors de son retour à la fin du chantier, l'équivalent de 100 % de l'allocation quotidienne.

xi. **Mécanicien de chantier :** Dans le cadre de l'application du sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, cette indemnité est également payable pour la journée précédant la première journée de travail. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

Cependant cet article s'applique également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied sauf lors des congés annuels obligatoires.

De plus, l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue à la présente règle particulière est payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est située à plus de 480 km selon l'option « MAPS » du site Google que le salarié effectue une semaine complète de travail selon l'horaire normal prévu. Cette disposition ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept indemnités de chambre et pension au cours d'une même semaine. Par ailleurs, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 480 km ou plus, le salarié dont l'emploi est d'une durée de cinq jours de travail ou moins, reçoit l'indemnité prévue à la présente règle particulière pour la journée suivant le dernier jour de travail.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas :

- lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédant la première journée de travail; et,

- lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

xii. **Mécanicien en protection incendie :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est à plus de 280 km et que le salarié effectue une semaine complète de travail, il reçoit l'indemnité correspondant à une sixième journée de chambre et pension.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas lorsque l'employeur fournit le moyen de transport à la fin de la semaine de travail pour le déplacement du salarié entre le chantier et son domicile.

En outre, cette indemnité ne s'applique pas :

- lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédant la première journée de travail;

- et lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

xiii. **Poseur de pilotis :** Le salarié affecté à la pose de pilotis reçoit une allocation quotidienne de 136,50 $ pour chaque jour travaillé, dans le cas où le domicile du salarié est situé à 120 km ou plus du chantier. Cette allocation quotidienne sera portée à 141,50 $, à compter du 26 avril 2015 et à 146,50 $, à compter du 1er mai 2016.

xiv. **Salarié affecté à la pose de pilotis :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est à plus de 400 km, le salarié reçoit le paiement de l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au présent article pour une journée supplémentaire.

Cependant, cette indemnité ne s'applique pas lorsque l'employeur fournit le moyen de transport pour le déplacement du salarié entre le chantier et son domicile.

En outre, cette disposition ne s'applique pas :

- lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédant la première journée de travail;

- lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

d) À titre de frais de transport, l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de son domicile au chantier ainsi que les frais pour le gîte et le couvert, encourus par le salarié, dû à l'horaire du transporteur public, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe.

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

e) À titre de temps de transport, l'équivalent du temps que met le salarié pour se rendre de son domicile au chantier et pour retourner du chantier à son domicile. 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 premier chemin suggéré par Google maps. = le temps de 80 kilomètres transport

Cependant, lorsque l'employeur détermine l'avion comme moyen de transport, le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport ainsi que le temps que met le transporteur pour se rendre à destination est rémunéré en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu à l'annexe applicable, avec un maximum équivalant à l'horaire d'une journée de travail prévu au chantier, ne pouvant dépasser 12 heures.

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

Dans le cas du salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, au cours d'un même déplacement, c'est-à-dire de la première assignation jusqu'au retour au domicile, le temps de transport pour la distance séparant le ou les chantiers en appliquant la formule de calcul prévue ci-haut est payable au salarié.

5) **Indemnité pour frais de déplacement : Règles particulières :**

a) **Frigoriste :**

i. Le temps de déplacement pour les travaux, y compris la cueillette et la livraison, est du temps effectif de travail.

ii. Le temps de transport jusqu'au premier arrêt prévu et à partir du dernier arrêt prévu, chaque jour, dans les limites de la ville, de la place d'affaires de l'employeur, n'est pas rémunéré.

iii. Lorsqu'un employeur demande à un salarié de se rendre à un endroit en dehors des limites de la ville de la place d'affaires de l'employeur, son temps de transport à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire applicable suivant l'horaire normal de travail prévu à l'article 20.03 19) et les heures supplémentaires prévues à la section 21.

iv. En ce qui concerne le salarié frigoriste affecté à des travaux d'installation **:** nonobstant le sous-paragraphe iii, lorsqu'un employeur demande à un salarié frigoriste affecté à des travaux d'installation de se rendre à un endroit en dehors des limites de la ville de la place d'affaires de l'employeur, son temps de transport à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire non majoré, excluant les avantages sociaux et l'indemnité de congé (13%).

v. L'employeur doit payer les frais de déplacement dans les cas de travaux exécutés à plus de 120 km de la place d'affaires de l'employeur ou du domicile du salarié. Le minimum pour la chambre

et la pension doit être le coût d'hébergement dans un hôtel ou motel commercial.

vi. Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il ne peut obtenir gîte et couvert aux taux décrits au sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, l'employeur sur présentation de pièces justificatives du salarié, paie le coût justifié et raisonnable.

23.10 **Gîte et couvert ou transport fournis :**

1) **Règle générale :**

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

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

b) Les frais de transport prévus au sous-paragraphe d) du paragraphe 4) de l'article 23.09 ne sont pas versés lorsque l'employeur fournit le moyen de transport.

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

2) **Règles particulières :**

a) **Couvreur et ferblantier :** L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de chambre et pension lorsque le salarié est logé dans un baraquement (camp), hôtel ou motel commercial fourni par l'employeur. Dans ce cas, le gîte et le couvert sont fournis gratuitement par l'employeur, avec un maximum de deux travailleurs par chambre.

Indemnité de gîte et couvert : Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il est impossible d'obtenir gîte et couvert aux taux décrits au sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, paiera le coût raisonnable exigé par le salarié. Ce coût s'établit selon la moyenne des prix exigés pour de pareils services par des établissements de type commercial situés dans la localité où sont effectués les travaux.

b) **Électricien :** L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de chambre et pension lorsque le salarié est logé dans un baraquement (camp) fourni par l'employeur. Dans ce cas, le gîte et le couvert sont fournis gratuitement par l'employeur.

c) **Mécanicien en protection-incendie :** Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il ne peut obtenir gîte et couvert aux taux décrits ci-dessus, l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, paie le coût raisonnable exigé par le salarié.

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

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

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

23.13 **Règle particulière : Chantiers isolés, territoire de la Baie-James, projets hydroélectriques situés au nord du 55^{e} parallèle :** Seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux visés aux paragraphes 1) b) et 2) de l'article 20.05. Pour chacun des chantiers visés par le présent article, l'employeur détermine, selon les conditions de transport et l'organisation du chantier, une période au chantier variant de 21 à 35 jours. Pour chaque période établie, l'employeur prévoit une période de congé sans solde variant de 7 à 10 jours, incluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.

1) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au chantier pendant la moitié ou plus, de la période établie.

2) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au chantier pendant la totalité ou plus de la période établie.

3) Les paragraphes 1) et 2) s'appliquent pour chaque période subséquente établie pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.

4) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied après un nombre de jour ne dépassant pas la moitié de la période établie, il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09.

   S'il est mis à pied dans la deuxième moitié de la période établie, il bénéficie également des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09 pour ce qui est de son retour seulement.

5) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.

6) Le temps de transport déboursé à titre de frais de déplacement en vertu du présent article est calculé selon la formule établie à l'article 23.09 4) e).

23.14 **Règle particulière : Grutier : Déplacement de grue :** Lorsqu'une grue mobile montée sur camion doit être déplacée sur une distance de plus de 80 km de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, et pour laquelle grue un deuxième homme est requis, l'employeur défraie le coût du transport conformément aux normes prévues à l'article 23.05, à l'égard du salarié qui doit utiliser son véhicule pour effectuer tels déplacements.

Le déplacement d'une grue mobile montée sur camion, de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, doit être effectué par un compagnon ou un apprenti du métier de grutier.

23.15 **Temps de transport** : Le montant versé à titre de temps de transport constitue un dédommagement pour les frais de déplacement encourus par le salarié. Sauf indication contraire, le temps de transport est payé au taux de salaire non majoré, sans avantages sociaux ni indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

SECTION XXIV

Dispositions diverses

24.01 **Outils et vêtements de travail :**

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

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

b) Les outils que le calorifugeur doit fournir apparaissent à l'annexe « E-1 ».

c) Les outils que le charpentier-menuisier doit fournir apparaissent aux annexes « E-2 » et « E-3 ».

d) Les outils que l'électricien doit fournir apparaissent aux annexes « E-4 » et « E-5 ».

e) Les outils que le ferblantier doit fournir apparaissent à l'annexe « E-6 ».

f) Les outils que le ferrailleur doit fournir apparaissent à l'annexe « E-7 ».

g) Les outils que le frigoriste doit fournir apparaissent à l'annexe « E-8 ». L'employeur assume une fois par année les frais de réparation des outils électriques et électroniques ainsi que des manomètres et des boyaux de remplissage. Telle réparation doit être autorisée au préalable par l'employeur.

h) Les outils que l'installateur de systèmes de sécurité doit fournir apparaissent à l'annexe « E-9 ».

i) Les outils que le mécanicien d'ascenseurs doit fournir apparaissent aux annexes « E-10 » et « E-11 ».

j) Les outils que le monteur-assembleur doit fournir apparaissent à l'annexe « E-12 ».

Cependant, la clé à mâchoire (*spanner*), la clé ajustable et la goupille standard (*bull pin*) seront remplacés par l'employeur s'ils sont brisés lors de l'exercice du métier sur le chantier.

k) Les outils que le monteur-mécanicien (vitrier) doit fournir apparaissent à l'annexe « E-13 ».

l) Les outils que le parqueteur-sableur doit fournir apparaissent à l'annexe « E-14 ».

m) Les outils que le poseur de revêtements souples doit fournir apparaissent à l'annexe « E-15 ».

n) Les outils que le poseur de systèmes intérieurs doit fournir apparaissent à l'annexe « E-16 ».

o) **Tuyauteur :** Pour le tuyauteur seulement, à l'égard des travaux de plomberie sanitaire au sens du *Code de plomberie* (c. I-12.1, r. 1), les outils que le salarié doit fournir apparaissent à la liste contenue à l'annexe « E 17 »;

p) Les outils que le mécanicien en protection-incendie doit fournir apparaissent à l'annexe « E-18».

q) Les outils que le peintre doit fournir apparaissent à l'annexe «E-19 ».

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

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

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

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

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

e) **Au calorifugeur :** Les outils nécessaires pour le travail dans le verre mousseux et les ciseaux et les pinces pour le travail sur tous les aciers inoxydables ainsi que les outils dans la salle de fabrication sur le chantier.

f) **Au carreleur :** Les truelles en caoutchouc, les éponges, les couteaux à mastic, les gants de caoutchouc nécessaires au tirage des joints et les outils nécessaires à la coupe du marbre et du granit, le rectificateur (*grinder*), la lame du couteau à tuile céramique ainsi que la truelle dentelée de 3/8 pouce et plus lorsque nécessaire, les appareils respiratoires approuvés par « *The National Institute for Occupationnal Safety and*

Health » pour tous les salariés exposés à des concentrations supérieures aux normes en vigueur de poussière, vapeur ou gaz nocif, fumée ou tout autre substance nuisible.
Ces appareils doivent être désinfectés avant d'être utilisés par un autre salarié.

g) **Au charpentier-menuisier :** La poudre, les lames de scies à métal, les lames de couteaux à gypse, les mèches à bois, à ciment et à fer.

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

i) **Au couvreur :** Les outils nécessaires à l'exécution des travaux de couverture.

j) **Au ferrailleur :** Les gants de sécurité correspondant aux conditions climatiques pour la manutention des câbles de post-contraintes et précontraintes, ainsi que pour les travaux de soudure et d'oxycoupage. De plus, l'employeur fournira les salopettes lorsque requis pour la pose des câbles de postcontraintes et précontraintes.

k) **À l'installateur de systèmes de sécurité :** En plus des équipements et outils indiqués aux sous-paragraphes a), b) et c) du présent paragraphe, l'employeur qui fournissait tous les outils au salarié avant la signature de la présente convention collective continue à le faire, tant que le salarié demeure à son emploi.

l) **Au mécanicien en protection-incendie :** Les frais inhérents à l'utilisation d'un camion de service fourni à un salarié sont entièrement à la charge de l'employeur.

m) **Au peintre :** Tout instrument, pinceau, rouleau ou outil nécessaire à l'exécution des travaux de peinture.

n) **Au poseur de revêtements souples :** Les outils et pièces de rechange qui n'apparaissent pas dans l'annexe « E-15 » de même que les lames de scies à métaux, les lames de couteaux, la poudre et la craie.

o) **Au poseur de systèmes intérieurs et charpentier-menuisier affecté à la pose de planches de gypse :** Les outils et pièces de rechange qui n'apparaissent pas à l'annexe « E-16 » de même que les lames de scies à métaux, les lames de couteaux à gypse, la poudre et la craie.

Les salariés doivent fournir leur tournevis électrique et une extension de 100 pieds. L'employeur verse à ces salariés un montant de 0,15 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à cette obligation. Ce montant est payé comme une indemnité et doit être ajouté à la paie nette du salarié.

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 remiser à l'endroit désigné par l'employeur et les rendre à l'employeur en bon état compte tenu de l'usure normale. Le salarié qui déroge au présent paragraphe peut se voir imposer une mesure disciplinaire.

24.02 **Louage et affûtage d'outils :**

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

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

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

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

2) **Règle particulière : Ferrailleur et monteur-assembleur :** L'employeur doit mettre à la disposition des salariés un endroit facile d'accès et fermant à clé pour leur permettre de remiser leurs outils de même qu'un endroit également fermé à clé, propre, aéré, chauffé et éclairé pour remiser leurs vêtements de travail, ainsi qu'un local pour prendre les repas lorsque requis en vertu de l'article 3.2.9 du *Code de sécurité pour les travaux de construction* (S-2.1, r.6).

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

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

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

1) **Règle générale :**

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

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

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

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

2) **Règles particulières :**

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

i.	**briqueteur-maçon et carreleur :**	425,00 $
ii.	**calorifugeur :**	500,00 $
iii.	**chaudronnier :**	500,00 $
iv.	**cimentier-applicateur, plâtrier-tireur de joints et plâtrier :**	375,00 $
v.	**ferblantier :** outils	400,00 $
	vêtements de travail	200,00 $
vi.	**ferrailleur :**	650,00 $
vii.	**installateur de systèmes de sécurité, parqueteur-sableur :**	350,00 $
viii.	**monteur-assembleur :**	1 000,00 $
ix.	**peintre :**	300,00 $
x.	**peintre-tireur de joints :**	300,00 $
xi.	**poseur de revêtements souples :**	850,00 $

xii. **poseur de systèmes intérieurs et charpentier-menuisier affecté à la pose de planches de gypse :** 600,00 $

b) **Charpentier-menuisier :**

i. L'employeur doit fournir au salarié lors de son embauche un formulaire d'inventaire sur lequel le salarié inscrit ses outils et remet le formulaire à l'employeur qui peut vérifier l'authenticité de cet inventaire en tout temps.

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

iii. 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 la perte réelle d'outils ou de vêtements.

À défaut de se conformer à l'alinéa i. du présent sous-paragraphe, l'employeur dédommage selon la réclamation produite par le salarié.

c) **Électricien :** L'employeur peut faire l'inventaire des outils du salarié à son embauche, à défaut de le faire, c'est la liste des outils en annexe qui prévaut.

S'il y a perte ou détérioration à la suite d'un incendie~~,~~ ou d'un vol par effraction, l'employeur doit remplacer les outils ou dédommager le salarié d'un montant jusqu'à concurrence de 600,00 $.

d) **Frigoriste :**

i. Le salarié doit, à la demande de l'employeur et sur une formule fournie à cet effet par celui-ci, remettre à son employeur un inventaire à date de ses outils personnels. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

ii. À la suite d'un incendie, d'un vol par effraction ou d'un accident, l'employeur doit remplacer tous les outils et les vêtements dont le salarié a subi la perte par des outils et des vêtements de même valeur, neufs et de même qualité.

iii. À la demande de l'employeur, le salarié a le fardeau de faire preuve suffisante de la perte qu'il a subie à l'exception de l'inventaire prévu au sous-paragraphe a).

iv. Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la valeur de tels outils, lors de leur achat.

e) **Mécanicien d'ascenseurs :**

i. Le salarié doit fournir tous les outils qui apparaissent aux annexes « E-10 » et « E-11 ».

ii. L'employeur doit fournir les outils à moteur, les jauges, les jeux de clés à rochet 3/4 de pouce et plus, les couteaux, forêts et tarauds non récupérables, ainsi que tout équipement spécialisé tel que déterminé par l'employeur.

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

Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la valeur de ces outils.

Lorsqu'un salarié encourt une perte à la suite d'un vol par effraction ou d'un incendie ou de la destruction totale d'outils ou vêtements de travail sur les lieux du travail, l'employeur et l'union ou le syndicat doivent payer respectivement 75 % et 25 % de la valeur des pertes encourues. Les réclamations doivent se limiter aux sommes suivantes :

- paletot **:** 75,00 $
- autres vêtements **:** 100,00 $
- outils **:** 750,00 $

iv. Le salarié qui réclame le remboursement d'une perte doit présenter à l'union ou au syndicat et à l'employeur une déclaration faite sous serment à cet effet en deux exemplaires.

f) **Mécanicien de chantier :**

i. Le salarié doit remettre à son employeur, s'il lui demande, un inventaire à jour de ses outils personnels, à son arrivée sur le lieu de travail. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

ii. Lorsque le salarié travaille dans des conditions particulières et que son coffre ou ses outils ou vêtements de travail sont détériorés au cours de l'exécution de son travail ou par des produits, l'employeur

dédommage le salarié ou remplace le coffre, les outils ou les vêtements de travail pour valeur équivalente.

Le présent alinéa ne s'applique pas s'il s'agit de l'usure normale des vêtements.

iii. 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 travail de même valeur jusqu'à concurrence de 2 000 $ pour toute perte réelle relative à son coffre ou ses outils ou ses vêtements de travail remisés selon l'article 24.03 1).

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

v. Transport d'outils **:** Lorsqu'à la demande de son employeur, un mécanicien de chantier doit se rendre sur un lieu de travail de construction en utilisant les services d'un transporteur public, ce salarié doit dresser un inventaire complet et exact de son coffre d'outils en inscrivant la marque, la quantité, la grosseur et les autres caractéristiques essentielles à l'identification exacte de chaque outil. Cet inventaire du coffre d'outils doit être remis à l'employeur avant le transport et ce dernier peut exiger des preuves complémentaires jugées utiles.

L'employeur, en plus de payer le coût du transport aller et retour du coffre et des outils, est responsable des dommages ou pertes de ce coffre ou outils et doit rembourser le salarié pour ces dommages ou pertes.

De plus, si des retards surviennent dans la livraison du coffre d'outils, l'employeur doit affecter ce salarié à des tâches relevant de son métier et le salarié doit les exécuter. D'autre part, si le salarié ne peut récupérer son coffre d'outils la première journée ouvrable qui suit son retour, l'employeur verse pour chaque jour de retard l'équivalent du salaire qu'aurait gagné ce salarié jusqu'à concurrence de cinq jours. Cependant, ce salarié peut être affecté par l'employeur à des tâches relevant de son métier pour cette période et le salarié doit les exécuter.

Cependant, à défaut par l'employeur d'exiger un inventaire à jour des outils personnels du salarié, l'employeur indemnise le mécanicien de chantier pour toute perte, dommage ou retard occasionné lors de tel transport. Dans tous les cas, l'employeur peut transporter lui-même le coffre d'outils du salarié et dans ce cas il s'en rend responsable.

g) **Mécanicien en protection-incendie :**

i. Le salarié doit, à la demande de l'employeur et sur une formule fournie à cet effet par celui-ci, remettre à son employeur un inventaire à date de ses outils personnels. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

ii. À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié pour la perte de ses outils ou vêtements jusqu'à concurrence de 375,00 $.

iii. Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la valeur de tels outils, lors de leur remplacement.

h) **Monteur-mécanicien (vitrier) :**

i. L'employeur doit fournir au salarié lors de son embauche un formulaire d'inventaire sur lequel le salarié inscrit ses outils et remet le formulaire à l'employeur qui peut vérifier l'authenticité de cet inventaire en tout temps.

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

iii. 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 la perte réelle d'outils ou de vêtements. Pour le monteur-mécanicien (vitrier), le montant maximal du dédommagement est de 175,00 $ pour les vêtements et 750,00 $ pour les outils. Également, l'employeur remplace les outils endommagés suite à l'exécution d'un travail effectué dans des conditions de froid intense.

À défaut de se conformer à l'alinéa i. du présent sous-paragraphe, l'employeur dédommage selon la réclamation produite par le salarié.

i) **Tuyauteur et soudeur en tuyauterie :**

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

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

iii. Dans le cas où le salarié a remis à son employeur l'inventaire prévu au premier alinéa, et à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction,

l'employeur doit dédommager le salarié ou remplacer par des outils ou vêtements de même valeur jusqu'à concurrence de 600,00 $. Le salarié assume le premier 25,00 $ de la perte subie.

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

24.05 **Soudure :**

1) **Règle générale :**

a) Lorsqu'un soudeur, déjà à l'emploi d'un employeur, doit, à la demande de son employeur et à cause des exigences du travail qui lui est assigné, subir l'examen en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression* (L.R.Q., c. A-20.01) ou renouveler son certificat émis par le « Bureau canadien de la soudure », l'employeur assumera les frais d'inscription à ces examens et le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à tel examen.

b) Si un soudeur à haute pression doit, sur l'ordre de son employeur, passer une épreuve secondaire d'habilité, ce dernier doit payer au salarié le temps nécessaire pour passer une telle épreuve à son taux de salaire et tous frais de déplacement à cet effet.

c) Le soudeur qui subit un examen obtient de son employeur, sur demande, lors de sa mise à pied, une copie du rapport d'examen.

d) Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail, avant d'avoir terminé une passe de soudure.

e) L'électricien fait le raccord de la machine à souder à la boîte de dérivation. À moins que des réparations ne soient nécessaires, la machine à souder en marche est sous la seule surveillance du soudeur.

2) **Règles particulières :**

a) **Chaudronnier et soudeur en chaudronnerie :**

i. L’employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,03 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés au cours du mois précédant son rapport. En raison du surplus accumulé dans le présent fonds de qualification de soudage, l’employeur a congé partiel de la cotisation et versera 0,01 $ pour la durée de la présente convention collective.

ii. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel du métier de chaudronnier créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés au renouvellement de son certificat émis par le « Bureau canadien de la soudure » et celui émis en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression* (L.R.Q., c. A-20.01) dans les limites prévues au sous-paragraphe c) du présent paragraphe.

iii. Le fonds de qualification de soudage rembourse le salarié qui réussit l'examen de renouvellement ou obtient un nouveau certificat C.W.B. quatre positions ou qui réussit l'examen et obtient un nouveau certificat émis en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression* (L.R.Q., c. A-20.01), les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire, le tout jusqu'à concurrence de 500,00 $. Le montant de 500,00 $ peut être haussé jusqu'à 600,00 $ sur résolution du sous-comité professionnel du métier pendant la durée de la convention collective. En cas d'échec du salarié, le fonds de qualification de soudage rembourse les frais encourus jusqu'à concurrence de 150,00 $.

b) **Électricien :**

i. L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,01 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés au cours du mois précédant son rapport. Cependant, étant donné que le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien dépasse 600 000 $ au moment de la signature de la présente convention, l'employeur obtient congé de paiement de cette somme pour la durée de la présente convention, afin de rencontrer l'obligation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.07. Lors de la signature de la convention collective qui suivra la présente convention, si le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien a diminué en deçà de 400 000 $, la somme de 0,01 $ cessera d'être versée à la caisse supplémentaire de prévoyance collective et sera à nouveau versée au fonds de qualification de soudage du métier d'électricien.

ii. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage du métier d'électricien dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel du métier

d'électricien créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le répondant et le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés au pré-test, à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Bureau canadien de la soudure » dans les limites prévues au sous-paragraphe iii. du présent paragraphe et pour tout autre test exigé par l'employeur.

iii. Le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien rembourse :

- au répondant ou à l'organisme accrédité : les frais de passation des épreuves quels que soient les résultats obtenus par chaque salarié inscrit à l'une ou l'autre des épreuves correspondant aux procédés de soudure reliés aux normes énoncées précédemment;

- au salarié : les frais de déplacement incluant les frais de kilométrage selon les dispositions de l'article 23.05 1). Les frais de repas et d'hébergement, s'il y a lieu, sont remboursés jusqu'à concurrence de 200,00 $ par jour sur présentation de pièces justificatives. De plus, le remboursement d'une perte de salaire attesté par son employeur, au taux de salaire applicable, pour un maximum de deux (2) jours ouvrables. Le remboursement effectué au salarié est conditionnel à la réussite de l'une ou l'autre des épreuves qui lui ont été administrées correspondant à l'un des procédés de soudage reconnus pour le métier. En cas d'échec de toutes les épreuves, le salarié a droit à un maximum de 50,00 $ par jour comme indemnité.

iv. Le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien est géré par le sous-comité professionnel du métier d'électricien.

c) **Ferblantier :**

i. L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,01 $ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés au cours du mois précédant son rapport.

ii. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités décrites par le sous-comité professionnel du métier ci-dessus mentionné créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à

l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Bureau canadien de la soudure » dans les limites prévues à l'alinéa iii. du présent sous-paragraphe.

iii. Le fonds de qualification de soudage du métier de ferblantier rembourse **:**

- au répondant ou à l'organisme accrédité : les frais de préparation des épreuves quels que soient les résultats obtenus pour chaque salarié inscrit à l'une ou l'autre des épreuves correspondant au procédé de soudure relié aux normes énumérées précédemment;

- au salarié : les frais de déplacement incluant les frais de kilométrage. Les frais de repas et d'hébergement s'il y a lieu, sont remboursés jusqu'à concurrence de 250 $ par jour sur la présentation des pièces justificatives.

De plus, une perte de salaire attestée par son employeur peut être remboursée à son taux de salaire pour un maximum de deux (2) jours ouvrables. Le remboursement effectué au salarié est conditionnel à la réussite de l'une ou l'autre des épreuves qui lui ont été administrées correspondant à l'un des procédés de soudage reconnus par le métier **:** référence (1-2-3 ou 4) positions du Bureau canadien de la soudure et au plus deux (2) fois par année.

iv. Le fonds de qualification de soudage du métier de ferblantier est géré par le sous-comité professionnel du métier de ferblantier. Les frais de déplacement seront augmentés de 2,5% par année pendant la durée de la convention collective.

d) **Ferrailleur :**

i. 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 ci-dessus mentionnés, au cours du mois précédant son rapport. En raison du surplus accumulé dans le présent fonds de qualification de soudage, l'employeur a congé de cotisation (0,02 $) pour la durée de la présente convention collective.

ii. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités décrites par le sous-comité professionnel des métiers respectifs ci-dessus mentionnés créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Chacun de ces

fonds spéciaux d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Bureau canadien de la soudure » dans les limites prévues à l'alinéa iii. du présent sous-paragraphe.

iii. Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit l'examen pour l'obtention ou le renouvellement d'un certificat deux positions du Bureau canadien de la soudure, les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 300,00 $. Ce montant peut être haussé jusqu'à 500,00 $ sur résolution du sous-comité professionnel du métier pendant la durée de la convention collective.

Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la réussite de l'examen et les déboursés encourus.

e) **Mécanicien de chantier :**

i. L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,04 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés au cours du mois précédant son rapport.

ii. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités décrites par le sous-comité professionnel du métier de mécanicien de chantier, créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à son certificat quatre positions émis par le Bureau canadien de la soudure, dans les limites prévues à l'alinéa iii. du présent sous-paragraphe. De plus, les coûts inhérents à l'examen pour le répondant désigné sont remboursés au syndicat ou à l'union.

iii. Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit son renouvellement et obtient un certificat quatre positions du Bureau canadien de la soudure, les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 450,00 $. Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la réussite de l'examen et les déboursés encourus.

f) **Monteur-assembleur :**

i. L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,03 $ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés ci-dessus mentionnés, au cours du mois précédant son rapport.

ii. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités décrites par le sous-comité professionnel des métiers respectifs ci-dessus mentionnés créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Chacun de ces fonds spéciaux d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Bureau canadien de la soudure » dans les limites prévues à l'alinéa iii. du présent sous-paragraphe.

iii. Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit l'examen pour l'obtention ou le renouvellement d'un certificat deux positions du Bureau canadien de la soudure, les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 300,00 $. Le montant de 300,00 $ peut être haussé jusqu'à 500,00 $ sur résolution du sous-comité professionnel du métier pendant la durée de la convention collective.

Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la réussite de l'examen et les déboursés encourus.

g) **Soudeur en tuyauterie, soudeur pipeline, soudeur alimentation, soudeur distribution et tuyauteur :**

i. L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,04 $ pour chaque heure travaillée par le soudeur en tuyauterie, le soudeur pipeline et de 0,01 $ pour chaque heure travaillée par le tuyauteur au cours du mois précédant son rapport. Toutefois, l'employeur a congé de cotisation pour la durée de la présente convention collective.

ii. Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage. Le fonds spécial d'indemnisation est employé pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement au renouvellement de son certificat émis en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression* (L.R.Q., c. A-20.01) ainsi que de son inscription à l'examen de soudage en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression* (L.R.Q., c. A-20.01) Classe B dans les limites prévues à l'alinéa iii) du présent sous-paragraphe, le tout jusqu'à concurrence de 500 $.
Ce fonds de qualification sert aussi aux apprentis tuyauteurs pour l'examen de plomberie ou chauffage réussi. À cet effet, le fonds spécial d'indemnisation indemnise l'apprenti tuyauteur pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement, le tout jusqu'à concurrence de 500 $. Pour l'apprenti qui n'est pas à l'emploi d'un employeur, le temps nécessaire n'est pas indemnisé par le fonds de qualification.

Le fonds de qualification sert également pour le renouvellement des tuyauteurs détenteurs d'une qualification de Gaz ITG, TAG-1, TAG-2, TAG-3.

La Commission est fiduciaire et elle administre, le cas échéant, uniquement en conformité aux modalités convenues par le sous-comité professionnel du métier et de l'occupation ci-haut mentionnés créé en vertu de l'article 18.12 de la loi.

iii. Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit l'examen de renouvellement et obtient un nouveau certificat émis en vertu de la *Loi sur les appareils sous pression* (L.R.Q., c. A-20.01) ou du Bureau canadien de la soudure, les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 500,00 $. En cas d'échec du salarié, le fonds de qualification de soudage rembourse les frais encourus jusqu'à concurrence de 150,00 $.

24.06 **Préférence d'embauche :**

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

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

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

2) **Règles particulières :**

a) **Calorifugeur :** L'employeur qui embauche un salarié dont la principale fonction consiste à effectuer, sur le chantier, des travaux de distribution et de préparation de matériel relatif au métier de calorifugeur doit accorder préférence d'embauche au calorifugeur qui, pour raison d'âge (50 ans ou plus) ou d'incapacité, ne peut exercer son métier pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

b) **Électricien :** L'employeur électricien qui a un magasinier pour distribuer du matériel utile aux travaux d'électricité, doit employer en tout temps un électricien âgé de 50 ans ou plus ou un électricien qui souffre d'une incapacité et ne peut exercer son métier d'électricien, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé. Ce salarié doit être rémunéré au taux de salaire de l'électricien.

Le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'un salarié déjà en poste, ni de forcer un employeur à se pourvoir d'un magasinier, s'il ne le désire pas.

Les préférences d'embauche édictées par le présent paragraphe s'appliquent dans la seule mesure où elles sont conciliables avec le règlement sur l'embauche et la mobilité.

c) **Mécanicien de chantier :** L'employeur qui embauche un salarié dont le travail consiste à préparer, à réparer ou à distribuer du matériel ou des outils relatifs au métier de mécanicien de chantier doit accorder la préférence d'embauche au mécanicien de chantier qui, pour raison d'âge (50 ans ou plus), ou d'incapacité, ne peut exercer son métier pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé. L'application du présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur à embaucher un deuxième magasinier lorsque plusieurs métiers seront desservis par ce salarié.

24.07 **Équipe de montage : Monteur-assembleur :** Les travaux d'érection ou de montage doivent être exécutés par une équipe composée d'au moins quatre monteurs d'acier de structure et d'un chef de groupe.

Toutefois, le premier alinéa ne s'applique pas aux travaux exécutés à l'aide d'un camion avec flèche (*boom truck*).

24.08 **Personne-ressource – Location de grues : Grutier :** Lorsque l'employeur a à son emploi sept salariés et plus ou emploie sept salariés et plus dans une succursale, les salariés pourront désigner l'un de ceux-ci afin d'agir à titre de personne-ressource pour discuter de tout problème en relation avec l'application de la convention collective et la santé et la sécurité des salariés.

24.09 **Clause de responsabilité : Manquement à l'obligation d'assurance et perte du permis de conduire :** L'employeur qui omet d'assurer le véhicule de l'entreprise utilisé par le salarié doit, si ce dernier se voit retirer son permis de conduire pour cause de cette omission, indemniser ledit salarié pour les pertes suivantes :

- salaire;
- paiement d'amendes;
- frais encourus pour récupérer le dit permis de conduire.

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

SECTION XXV

Sécurité, bien-être et hygiène

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

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

25.02 **Travail dans des conditions dangereuses :**

1) **Règle générale :**

a) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois ou les règlements ne sont pas

observées ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger ainsi que celles d'autres personnes.

b) Dans les cas prévus au paragraphe précédent, le salarié, le délégué de chantier ou le représentant syndical informe l'employeur et la CSST afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.

c) Le salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce tel refus, il est alors réputé être au travail. Son employeur peut toutefois le transférer à un travail disponible qu'il est habilité à effectuer.

d) L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois et les règlements.

e) Aucun salarié ne doit effectuer des travaux sur un chantier près de tout équipement, matériau, ou fil sous tension s'il n'est pas pourvu des équipements nécessaires à sa protection.

f) Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander l'assistance, l'employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue, conformément aux dispositions du *Code de sécurité pour les travaux de construction*.

2) **Règles particulières :**

a) **Couvreur et ferblantier :** Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, l'employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue.

b) **Électricien :** Il est interdit à un électricien de travailler sur un appareillage sous tension, à moins d'utiliser l'équipement approprié tel que des pinces isolantes, des gants de caoutchouc, des bottes ou bottines, un tapis ou tout autre moyen d'isolation approuvé. Cet équipement doit toujours être maintenu en très bon état.

De plus, aucun salarié électricien n'est tenu de travailler seul dans un endroit où il lui est impossible d'être secouru promptement s'il subissait un accident. Il doit être accompagné d'un autre salarié du métier.

c) **Ferrailleur (poseur d'acier d'armature) :** Le déchargement et la mise en place des éléments préassemblés tels que poutres, colonnes, dalles, doivent

être faits à l'aide d'un appareil de levage, à moins qu'il ne s'agisse d'éléments qui peuvent être raisonnablement manipulés par un salarié ou par une équipe composée d'un plus quatre salariés.

25.03 **Travail dans des conditions particulières : Règles particulières :**

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

2) **Calorifugeur :**

a) L'employeur fournit les gants pour les travaux de verre mousseux ou avec des objets de métal présentant des arêtes vives.

Le salarié demeure responsable des gants qui lui sont fournis et il doit les remettre à son employeur lors de son départ ou lorsqu'il est nécessaire de les remplacer.

b) **Indemnité relative à des vêtements de travail :** L'employeur verse au calorifugeur un montant de 0,35 $ pour chaque heure effectivement travaillée sur tout chantier afin d'indemniser le calorifugeur pour l'achat et l'entretien des salopettes nécessaires dans l'exercice de ses fonctions. Le montant est payé comme une indemnité et doit être ajouté à la paie nette du salarié.

3) **Chaudronnier :** Lorsque le salarié travaille dans le secteur institutionnel et commercial dans des conditions particulièrement malpropres, en présence de gaz, de carbone, de poussières et autres saletés industrielles et à la pose de matériaux réfractaires à la chaleur ou à l'acide dans ces endroits et conditions, l'employeur doit lui remettre des salopettes et des gants adaptés au climat et lui accorder le temps nécessaire pour se laver avant la fin de la journée de travail, jusqu'à concurrence de quinze minutes payées par jour. Si le salarié n'utilise pas cette période de temps pour se laver, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer pour cette période. Ce présent paragraphe ne s'applique pas, en toutes circonstances, aux travaux de coulis (grout).

4) **Couvreur :** Lorsque le salarié travaille dans des conditions malpropres, l'employeur doit lui fournir des salopettes et des gants adaptés au climat et lui accorder jusqu'à concurrence de 30 minutes payées pour se laver avant la fin de la journée de travail. L'employeur prend à sa charge le nettoyage de ces salopettes.

Cette règle particulière ne s'applique que lorsque le client l'exige.

5) **Ferrailleur et monteur-assembleur :** Lorsque les salariés ci-dessus mentionnés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres, dans des chaufferies en présence de gaz ou de carbone ou autres saletés de même nature, l'employeur

doit leur remettre des salopettes et des gants et leur accorder le temps nécessaire pour se laver avant la fin de la journée de travail, jusqu'à concurrence de quinze minutes payées par jour. Si le salarié n'utilise pas cette période de temps pour se laver, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer pour cette période.

6) **Manœuvre :** L'employeur doit fournir des salopettes au manœuvre effectuant des travaux souterrains ainsi qu'à l'opérateur d'un chariot de forage automoteur sur rails ou mobile.

Le salarié demeure responsable des vêtements qui lui sont fournis et il doit les remettre à son employeur lors de son départ ou lorsqu'il est nécessaire de les remplacer.

L'employeur n'est cependant pas tenu de fournir plus de deux paires de salopettes à tel salarié par période de six mois d'emploi. Toutefois, l'employeur assume le nettoyage de telles salopettes lorsqu'il en juge la nécessité.

7) **Mécanicien de chantier :** Lorsque le mécanicien de chantier travaille dans des conditions malpropres, l'employeur doit lui fournir des salopettes et des gants adaptés au climat et lui accorder 30 minutes payées pour se laver avant la fin de la journée de travail. L'employeur prend à sa charge le nettoyage de ces salopettes.

8) **Mécanicien en protection incendie:** Lorsque les salariés ci-dessus mentionnés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres, dans des chaufferies en présence de gaz ou de carbone ou autres saletés de même nature, l'employeur doit leur remettre des salopettes et leur accorder le temps nécessaire pour se laver avant la fin de la journée de travail, jusqu'à concurrence de quinze minutes payées par jour. Si le salarié n'utilise pas cette période de temps pour se laver, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer pour cette période.

L'employeur remet, de plus, des gants au salarié qui travaille dans ces endroits et conditions.

9) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** L'employeur fournit les gants à vitre pour la manutention des vitres.

10) **Parqueteur-sableur :** L'employeur doit fournir au salarié qui effectue des travaux de pose, de sablage et de finition de plancher de bois, des nettoyeurs à mains efficaces qui n'irritent par la peau.

11) **Peintre :**

a) **Peinture au pistolet ou dans les endroits non aérés :** Tout employeur doit gratuitement mettre à la disposition des salariés qui exécutent des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet ou qui effectuent des travaux de peinture dans des endroits non aérés, le moyen de protection personnel tel que prescrit à la fiche signalétique du produit utilisé.

De plus, l'employeur doit fournir au besoin, des salopettes et des gants propres au salarié qui exécute des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet.

b) **Peinture au pistolet ou travaux au jet de sable :** L'employeur doit accorder au salarié affecté à des travaux de peinture au pistolet ou travaux au jet de sable, qui est à son emploi depuis six mois, un congé sans solde d'une journée pour lui permettre de subir un examen pulmonaire. L'employeur s'engage à prendre les moyens disponibles pour encourager et faciliter la passation d'un tel examen.

L'employeur fournit gratuitement au peintre affecté aux travaux ci-haut décrits les équipements de protection individuelle, tel que prescrit par le Code de sécurité ou autres législations pertinentes et applicables à l'industrie de la construction.

c) **Travaux de peinture :** L'employeur doit fournir gratuitement au salarié qui effectue des travaux de peinture, les chiffons nécessaires ainsi que des nettoyeurs efficaces qui n'irritent pas la peau, des masques et des filtres convenant aux besoins et selon l'étiquette signalétique des produits utilisés. Les masques et les filtres doivent également être fournis au salarié qui effectue des travaux de sablage de murs secs.

d) **Travaux de peinture :** L'employeur doit accorder à tous les salariés affectés à des travaux de peinture, le temps nécessaire, jusqu'à un maximum de quinze minutes, pour se nettoyer ainsi que pour nettoyer leurs outils, à l'intérieur de leur journée normale de travail, à l'exception du salarié affecté aux travaux de peinture au pistolet et au jet de sable.

12) **Poseur de planches de gypse :** Sauf lorsqu'il s'agit de travaux d'entretien ou de réparation d'une surface inférieure à 200 pieds carrés, lorsque la position de travail rend difficile l'exécution des travaux, la pose de planches de gypse doit être exécutée par un minimum de deux salariés et lorsque telles planches mesurent plus de 4 pieds X 8 pieds ou pèsent 70 livres et plus et sont installées à une hauteur de 10 pieds et plus, la pose doit être exécutée par un minimum de trois salariés.

13) **Poseur de revêtements souples :** L'employeur doit fournir gratuitement au salarié qui effectuent des travaux de pose de revêtements souples, des nettoyeurs à main efficaces qui n'irritent pas la peau.

Les masques et filtres doivent également être fournis au salarié qui est affecté à la pose de matériaux à base d'époxy nocif et corrosif.

14) **Tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Lorsque les salariés ci-dessus mentionnés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres, dans des chaufferies en présence de gaz ou de carbone ou autres saletés de même nature, l'employeur doit leur remettre des salopettes et leur accorder le temps nécessaire pour se laver avant la fin de la journée de travail, jusqu'à concurrence de quinze minutes payées par jour. Si le salarié n'utilise pas cette période de temps pour se laver, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer pour cette période.

L'employeur remet, de plus, des gants au salarié qui travaille dans ces endroits et conditions.

25.04 **Travail de nuit :**

1) **Règle générale :** Tout salarié appelé à exécuter un travail sur un chantier en dehors des heures de travail stipulées à la section XX, doit, si sa sécurité est en danger, être accompagné d'un autre salarié.

2) **Règles particulières :**

a) **Chaudronnier :** Tout chaudronnier appelé à exécuter un travail sur un chantier en dehors des heures de travail stipulées à la section XX doit être accompagné d'un autre chaudronnier, lorsque sa sécurité est en danger.

b) **Cimentier-applicateur :**

i. Tout cimentier-applicateur appelé à exécuter son travail la nuit, à l'aide d'une surfaceuse, doit être accompagné d'un autre cimentier-applicateur.

ii. L'employeur ayant des salariés qui œuvrent de nuit sur un chantier, qui n'ont pas de local convenablement chauffé et éclairé pour qu'ils puissent prendre leur repas ou qui n'ont aucun moyen de communication disponible en cas d'urgence doit avec le maître d'œuvre, l'entrepreneur général ou autre assurer ces services à moins de circonstances exceptionnelles.

c) **Ferrailleur et monteur-assembleur :** Tout salarié des métiers ci-haut mentionnés appelé à exécuter un travail sur un chantier en dehors des heures de travail stipulées à l'article 20.02 doit être accompagné d'un autre salarié de son métier.

d) **Électricien :** Tout électricien appelé à exécuter un travail sur un chantier en dehors des heures de travail stipulées à la section XX doit, si sa sécurité est en danger, être accompagné d'un autre électricien.

25.05 **Moyens et équipements de protection :**

1) **Obligation de l'employeur :** L'employeur doit fournir gratuitement lorsque les conditions de travail l'exigent, tout l'équipement nécessaire tel que **:** les bottes de caoutchouc et l'habit de caoutchouc dans les excavations, les tranchées et les tunnels, sur les couvertures inondées (bottes de caoutchouc seulement) ou dans les caissons, de même que les gants de sécurité, le masque à gaz, le harnais de sécurité ou les lunettes de sécurité.

2) Dans le cas d'intempérie, l'employeur doit fournir un habit de pluie sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut exercer de mesure disciplinaire.

3) **Règles particulières :**

a) **Calorifugeur :** L'employeur doit fournir tous les équipements de protection individuels et collectifs mentionnés au *Code de sécurité pour les travaux de construction* lors de travaux de démantèlement d'amiante.

b) **Chaudronnier :** Pour les travaux de soudure et les travaux à l'arc au carbone (arc à air) reliés au métier de chaudronnier, l'équipement suivant est fourni :

- les mitaines de soudeur;
- le boléro ou, selon le cas, la cape de soudeur (*jacket*) lorsque requis à cause d'une position difficile de soudure.

Également, pour les travaux de fibre de verre reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement lorsque nécessaire :

- les gants, le masque, le tablier ou selon le cas, les salopettes, les genouillères et les couvre-chaussures.

c) **Électricien :** Pour les travaux de soudure reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement :

- les mitaines de soudeur, les coudes, les genouillères, le boléro ou, selon le cas, la cape de soudeur (*jacket*).

d) **Ferblantier :** Pour les travaux de soudure reliés au métier, l'équipement suivant est fourni :

- les mitaines de soudeur;
- les coudes, les genouillères, le boléro ou, selon le cas, la cape de soudeur (*jacket*) lorsque requis en raison d'une position difficile de soudure;
- le casque de sécurité de soudeur individuel.

Également, pour les travaux de fibre de verre reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement lorsque nécessaire :

- les gants, le masque, le tablier ou selon le cas les salopettes, les genouillères et les couvre-chaussures.

e) **Ferrailleur et monteur-assembleur :** Pour les travaux de soudure et les travaux à l'arc au carbone (arc à air) reliés aux métiers ci-haut mentionnés, l'équipement suivant est fourni :

- les mitaines de soudeur;
- le boléro ou, selon le cas, la cape de soudure (jacket) et les genouillères lorsque requis à cause d'une position difficile de travail.

f) **Mécanicien de chantier :** Pour les travaux de soudure reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement par l'employeur :

- les mitaines de soudeur, les salopettes, le boléro, le tablier ou selon le cas, la cape de soudeur (*jacket*) lorsque requis en raison d'une position difficile de soudure.

Pour les travaux de brûlage reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement lorsque requis en raison d'une position difficile :

- les mitaines de soudeur, les salopettes, le boléro ou selon le cas la cape de soudeur (*jacket*).

Pour les travaux de fibre de verre reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement lorsque nécessaire :

- les gants, le masque, le tablier ou selon le cas les salopettes, les genouillères et les couvre-chaussures.

L'employeur doit fournir gratuitement les lunettes de sécurité.

g) **Monteur-mécanicien (vitrier), tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** Pour les travaux de soudure reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement :

- les mitaines de soudeur;
- les coudes, les genouillères, le boléro ou, selon le cas, la cape de soudeur (*jacket*) lorsque requis en raison d'une position difficile de soudure.

Également, pour les travaux de fibre de verre reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement lorsque nécessaire :

- les gants, le masque, le tablier ou selon le cas les salopettes, les genouillères et les couvre-chaussures.

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

a) **Règle générale :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,55 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement. Ce montant sera porté à 0,60 $ le 1er mai 2016.

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

b) **Règles particulières :**

i. **Carreleur :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,55 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement.

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

ii. **Charpentier-menuisier et parqueteur-sableur :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,70 $ pour chaque heure où le salarié reçoit une rémunération pour respecter son obligation de fournir les

bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement. Ce montant sera porté à 0,75 $, le 1er mai 2016.

iii. **Cimentier-applicateur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,55 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement.

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

iv. **Couvreur :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,75 $ pour chaque heure effectivement travaillée afin de répondre à son obligation de fournir les bottes et casques de sécurité ainsi que pour l'usure excessive des vêtements de travail.

v. **Électricien :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,70 $ pour chaque heure où le salarié reçoit une rémunération pour respecter son obligation de fournir les bottes de sécurité, les couvre-tout, les gants et les lunettes de sécurité conforme au code de sécurité pour les chantiers de construction. Ce montant sera porté à 0,75 $, le 26 avril 2015 et à 0,80 $, le 1er mai 2016.

Équipements de sécurité : L'employeur doit fournir et nettoyer gratuitement, en plus de son obligation prévue ci-avant, les casques de sécurité, les habits ignifuges ainsi que tout autre vêtement de sécurité exigé par l'employeur.

vi. **Ferblantier :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,65 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement.

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

vii. **Ferrailleur :** L'employeur verse au salarié un montant de 1,20 $ l'heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir la ceinture de sécurité et ses composantes, y compris le lien

de positionnement, le masque à souder et ses composantes, les bottes de sécurité, les casques de sécurité et leurs accessoires, les gants et les lunettes de sécurité. Les équipements de sécurité doivent être conformes au code de sécurité. Ce montant sera porté à 1,25 $, le 1er mai 2016.

viii. **Grutier :** L'employeur verse au grutier un montant équivalant à 0,60 $ l'heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, le casque de sécurité, les gants, les salopettes, les lunettes de sécurité et les lunettes de soleil selon les normes prescrites par l'Association des optométristes du Québec.

ix. **Manœuvre (carreleur) :** L'employeur versera au salarié un montant de 0,40 $ pour chaque heure travaillée, afin de répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié, soit par son nom, son sigle ou autrement.

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

x. **Monteur-assembleur Monteur d'acier de structure et serrurier de bâtiment :** L'employeur verse au salarié un montant de 1,25 $ l'heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir le harnais et ses composantes, y compris deux liens absorbeurs d'énergie, le masque à souder et ses composantes, ceinture de sécurité et ses composantes, les bottes de sécurité, les casques de sécurité et leurs accessoires, les gants, les lunettes de sécurité. Les équipements de sécurité doivent être conformes au code de sécurité. Ce montant sera porté à 1,30 $, le 1er mai 2016.

xi. **Opérateur tel que défini à l'article 1.01 29), à l'exception du grutier :** L'employeur verse à l'opérateur un montant équivalent à 0,65 $ l'heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et leurs accessoires ainsi que les lunettes de sécurité. Ce montant sera porté à 0,70 $, le 26 avril 2015 et à 0,75 $, le 1er mai 2016**.**

xii. **Peintre et peintre-tireur de joints :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,65 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les équipements de sécurité, tels les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les salopettes, les casques de sécurité et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement.

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

xiii. **Poseur de revêtements souples :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,55 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et leurs accessoires ainsi que les lunettes de sécurité et les genouillères. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement. Ce montant sera porté à 0,60 $, le 1er mai 2016.

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

xiv. **Poseur de systèmes intérieurs et charpentier-menuisier affecté à la pose de planches de gypse :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,70 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et leurs accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement. Ce montant sera porté à 0,75 $, le 1er mai 2016.

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

xv. **Tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,70 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, le coupe-vent et le manteau d'hiver. Cependant, l'employeur fournit gratuitement le casque de sécurité à ses salariés. Ce montant sera porté à 0,75 $, le 1er mai 2016.

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

25.07 **Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation :**

1) **Premiers soins :**

a) Il doit y avoir sur tous les chantiers de construction au moins l'équipement de premiers soins exigé par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements adoptés pour son application. L'employeur doit faire connaître le nom de la personne qui voit à dispenser les premiers soins et l'endroit où se trouve cet équipement.

b) Sur tous les chantiers de construction de plus de 10 salariés, l'entrepreneur général doit s'assurer qu'au moins un des salariés soit en mesure de prodiguer les premiers soins à un salarié qui se blesse au travail.

c) À cette fin, le salarié ainsi désigné doit détenir un certificat de secourisme d'un organisme reconnu par la CSST. Le nom de ce secouriste ainsi que l'endroit où les premiers soins sont prodigués doivent être affichés sur le chantier.

2) **Salarié accidenté :**

a) Le salarié victime d'une lésion professionnelle en informe son employeur sans délai.

b) L'employeur doit prendre note de toute lésion professionnelle et en informer par écrit, sans délai, la CSST, selon les termes prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

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

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

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

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

1) L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) montée sur camion (ceci ne comprend pas les grues « *rough terrain* » sur pneumatique montées sur un châssis de chargeuse frontale en butte) :

a) d'une capacité nominale de 35 tonnes ou plus, exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti. Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.08.

b) **Exception : Poseur de pilotis :**

i. L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) sur chenilles d'une capacité de 35 à 50 tonnes exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

L'opération d'une seconde grue, sur le même chantier, peut être faite par un compagnon sans l'assistance d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

Si d'autres grues s'ajoutent sur le même chantier, la règle de trois s'applique **:** la troisième grue exige la présence de deux salariés comme pour une première grue, la quatrième grue peut être opérée par un seul salarié (compagnon) comme pour la deuxième grue, la cinquième grue nécessite deux salariés comme pour la première et ainsi de suite, en alternance.

ii. L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) sur chenilles d'une capacité de plus de 50 tonnes exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

iii. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.08.

2) L'opération d'une grue télescopique d'une capacité de 48 tonnes ou plus montée sur camion, exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti. Ceci ne comprend pas l'opération d'une grue sur pneumatique montée sur un châssis de chargeuse frontale en butte « *rough terrain* » ou « *self-prope* » « *pickers* » mais comprend tout type de grue autre que ceux mentionnés plus haut. Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.08.

Cependant, l'opération d'une grue télescopique d'une capacité nominale de 115 tonnes ou plus montée sur camion requiert les services d'un compagnon assisté

d’un autre compagnon si disponible, sinon d’un apprenti. Toutefois, l’opération d’une grue télescopique d’une capacité nominale comprise entre 115 et 150 tonnes, inclusivement, montée sur camion, requiert les services d’un compagnon assisté d’un autre compagnon ou d’un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier et il n’a pas droit aux primes prévues à l’article 22.08.

3) L’opération d’une grue de type conventionnel (classique) sur chenilles d’une capacité de 35 tonnes ou plus exige les services d’un compagnon assisté d’un autre compagnon ou d’un apprenti.

Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n’a pas droit aux primes prévues à l’article 22.08.

4) L’opération d’une grue conventionnelle sur camion ou sur chenilles d’une capacité nominale de 115 tonnes ou plus exige les services d’un compagnon assisté d’un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Toutefois, l’opération d’une grue conventionnelle sur camion ou sur chenilles d’une capacité nominale de 115 à 140 tonnes, exige les services d’un compagnon assisté d’un autre compagnon ou d’un apprenti.

Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier et il n’a pas droit aux primes prévues à l’article 22.08.

5) L’opération d’une grue d’une capacité nominale de 200 tonnes ou plus exige les services d’un compagnon assisté d’un autre compagnon si disponible, sinon d’un apprenti. Chacun reçoit 100 % du taux de salaire prévu pour son métier. Le deuxième homme reçoit les primes prévues à l’article 22.08 lors du montage et du démontage de la grue seulement.

6) L’opération d'une grue d’une capacité de 100 tonnes ou plus avec attachement de type benne preneuse « *clam* », benne traînante « *drag line* », compaction dynamique exige les services d'un compagnon assisté d’un autre compagnon si disponible, sinon d’un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier et il n’a pas droit aux primes prévues à l’article 22.08.

7) Lorsque l’employeur néglige ou refuse de fournir un deuxième homme tel que prévu aux paragraphes précédents, le salarié n’est pas tenu d’effectuer le travail tant et aussi longtemps que l’employeur n’a pas rempli les exigences de l’article 25.09. Le salarié ne pourra en aucun temps être pénalisé, ni subir de mesures disciplinaires ou discriminatoires, parce qu’il a refusé d’effectuer le travail dans de telles circonstances.

8) Lorsqu’un grutier, à la demande de l’employeur, doit suivre un cours de formation, il est rémunéré à son taux de salaire pour la moitié des heures consacrées à ce cours de formation, sauf dans le cas où il est requis de se présenter au chantier

avec une grue ou un équipement, auquel cas il est rémunéré à son taux de salaire pour toutes les heures de formation.

SECTION XXVI

Congés spéciaux

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

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

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

1) en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze mois;

2) en cas d'accident grave ou de maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du frère, de la sœur, du conjoint ou d'un enfant, pour une période maximale de trois jours ou de cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le projet de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;

3) en cas de mariage du salarié, cinq jours, l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement;

4) en cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximale de deux jours et l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement;

5) en cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur, de la bru, du gendre, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, quatre jours maximum ou cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le projet de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55^{e} parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;

6) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, des grands-parents biologiques, du conjoint, de l'enfant, du petit-fils, de la petite-fille ou de la personne ayant agi à titre de tuteur du salarié :

a) quatre jours au maximum dont un jour ouvrable, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur; ou

b) quatre jours au maximum dont deux (2) jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur; ou

c) cinq jours au maximum dans le cas du salarié affecté sur les chantiers isolés, projet de la Baie-James et les chantiers situés au nord du 55^{e} parallèle et les chantiers à baraquement.
De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

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

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

26.05 **Congé de maternité, de paternité et parental :** Tout salarié a droit au congé selon les dispositions de la loi sur les normes du travail reproduites à l'annexe « Z » de la présente convention collective

SECTION XXVII

Avantages sociaux

27.01 **Régime :** Les régimes d'assurance vie, d'assurance salaire et d'assurance maladie ainsi que le régime supplémentaire de rentes sont ceux prévus par le règlement de la Commission. Un ou des régimes complémentaires peuvent être créés pour des bénéfices 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 bénéfices en excédent de ceux prévus au régime de base.

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

27.02 **Décisions quant à l'utilisation des fonds :** Sous réserve de toute disposition législative applicable, les décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la Commission et sont prises par le comité formé par le ministre en vertu de l'article 18.14.1 de la Loi.

27.03 **Cotisations patronale et salariale :**

1) **Cotisation patronale :**

a) À compter du 31 décembre 2017, 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 6,215 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,115 $ versé à la caisse de retraite.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866 $ et une cotisation pour service courant de 3,009 $ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24$.

À compter du 29 avril 2018, 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 6,255 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,155 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 28 avril 2019, 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 6,295 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,195 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 26 avril 2020, 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 6,335$ par heure travaillée, soit 2,10$ versée à la caisse de prévoyance collective et 4,235$ versé à la caisse de retraite.

Ces répartitions pourront être changées, 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) À compter du 31 décembre 2017, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,475 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,375 $ versé à la caisse de retraite.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866 $ et une cotisation pour service courant de 2,269 $ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24$.

À compter du 29 avril 2018, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,515 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,415 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,555 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,455 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,595$ par heure travaillée, soit 2,10$ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,495$ versé à la caisse de retraite.

Ces répartitions pourront être changées, 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.

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, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Cet excédent réduit la cotisation salariale prévue à la règle particulière ou à la règle générale, le cas échéant.

3) **Remise à la Commission :**

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

4) **Paiement des frais d'administration :**

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

27.04 **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs :**

L'application des dispositions de la présente section est suspendue dans le cas d'un mécanicien d'ascenseurs assujetti au *Canadian Elevator Industry Welfare Plan* et au *Canadian Elevator Industry Pension Plan*.

Toutefois, dans un tel cas, la cotisation patronale correspond à celle établie dans le paragraphe 1) de l'article 27.03.

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

Les cotisations patronale et salariale versées aux régimes d'avantages sociaux à l'égard d'un électricien et d'un installateur de systèmes de sécurité s'établissent comme suit :

1) **Cotisation patronale :**

a) À compter du 31 décembre 2017, la cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,965 $. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article 27.03 dont 2,10 $ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,115 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866 $ et une cotisation pour service courant de 3,009$ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24$.

À compter du 29 avril 2018, la cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 6,005 $. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article 27.03 dont 2,10 $ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,155 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 6,045 $. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article 27.03 dont 2,10 $ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,195 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 6,085$. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article 27.03 dont 2,10$ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,235$ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

Ces répartitions pourront être changées, 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) À compter du 31 décembre 2017, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de l'apprenti est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,225 $ par heure travaillée, soit 2,10 $

versé à la caisse de prévoyance collective et 3,375 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866$ et une cotisation pour service courant de 2,269 $ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24$.

À compter du 29 avril 2018, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de l'apprenti est fixée à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,265 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,415 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de l'apprenti est fixé à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,305 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,455 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de l'apprenti est fixé à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,345$ par heure travaillée soit 2,10$ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,495$ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

Ces répartitions pourront être changées, 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.

2) **Cotisation salariale :**

La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout compagnon électricien et installateur de systèmes de sécurité est fixée à 9 % de son taux de salaire pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout apprenti électricien et installateur de systèmes de sécurité est de 3% de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, minimum de 0,80 $.

3) 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, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Cet excédent réduit la cotisation précomptée par l'employeur sur son salaire.

4) Les frais d'administration de ce régime particulier sont payés de la façon prévue à l'article 27.01.

5) 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.

27.06 **Cotisations : règles particulières :**

1) **Briqueteur-maçon :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus la somme de 0,17 $ par heure travaillée, cette somme sera de 0,18 $ à compter du 1er mai 2016, dont 0,01 $ sera pris à même le taux de salaire.

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

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 7 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7,2 % à compter du 26 avril 2015 et à 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,2 % à compter du 26 avril 2015 et 6,5 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

2) **Calorifugeur :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 10 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 1,17 $ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 3e période, de 0,99 $ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 2e période ou de 0,80 $ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1re période.

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

3) **Carreleur et manœuvre (carreleur):**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon, apprenti et manœuvre (carreleur) est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,17 $ par heure travaillée, cette somme sera de 0,18 $ à compter du 1er mai 2016, dont 0,01 $ sera pris à même le taux de salaire.

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

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 1,90 $ par heure travaillée.

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 7 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7,2 % à compter du 26 avril 2015 et à 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels

obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,2 % à compter du 26 avril 2015 et 6,5 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

4) **Charpentier-menuisier :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03 plus la somme de 0,17 $ par heure travaillée, dont 0,02 $ est pris à même le taux de salaire.

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

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7 % à compter du 26 avril 2015 et à 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

5) **Chaudronnier :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 3e période est fixée à 7 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7,5 % à compter du 26 avril 2015 et 8 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 2e période est fixée à 8 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires,

de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 8,5 % à compter du 26 avril 2015 et 9 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 1re période est fixée à 8,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 9 % à compter du 26 avril 2015.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03

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

6) **Cimentier-applicateur :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,17 $ par heure travaillée, cette somme sera de 0,18 $ à compter du 1er mai 2016, dont 0,01 $ sera pris à même le taux de salaire.

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

c) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2015 et à 7 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

7) **Couvreur :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus la somme de 1,5% du taux de salaire du compagnon moins 0,145$ pour chaque heure travaillée.

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

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2015 et 7 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

c) Advenant le cas où le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* modifierait l'apprentissage de ce métier, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa serait réexaminée et ajustée.

8) **Ferblantier :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus la somme de 0,25$ par heure travaillée.

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

c) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 8,3 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 0,70 $ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 3e et 2e

périodes ou de 0,58 $ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1re période.
Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

d) Advenant le cas où le règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction modifierait l'apprentissage de ce métier, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa serait réexaminée et ajustée.

9) **Ferrailleur :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 4 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 5 % à compter du 26 avril 2015 et 6 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

10) **Frigoriste :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus la somme de 1,5% du taux de salaire du compagnon moins 0,15 $ à la signature pour chaque heure travaillée et de moins 0,10 $ à compter du 26 avril 2015.

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

c) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 6,75 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7,5 % à compter du 26 avril 2015 et 8,25 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 4 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 5 % à compter du 26 avril 2015 et 6 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

11) **Grutier, opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7 % à compter du 26 avril 2015 et à 8 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

12) **Mécanicien de chantier:**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon moins 0,207 $ pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

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

c) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 8,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 9 % à compter du 26 avril 2015.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 8 % de son taux de salaire régulier pour

chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

13) **Mécanicien en protection-incendie :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon moins 0,15 $ à la signature pour chaque heure travaillée et de moins 0,10 $ à compter du 26 avril 2015.

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

c) À la cotisation patronale versée pour le compte de tout compagnon et apprenti prévue au sous-paragraphe a), s'ajoute également un montant de 0,02 $ pour chaque heure travaillée. Ce montant est versé à la caisse supplémentaire d'assurance pour couvrir l'achat, par le salarié, de lunettes de sécurité avec verres correcteurs.

Cette cotisation additionnelle permet à l'employeur de respecter son obligation de fournir, lorsque requis, des lunettes de sécurité avec verres correcteurs conformes aux normes applicables en la matière.

d) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 6,75 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7,5 % à compter du 26 avril 2015 et 8,25 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 4 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 5 % à compter du 26 avril 2015 et 6 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

14) **Monteur-assembleur :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 4 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 5 % à compter du 26 avril 2015 et 6 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

15) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 5,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6 % à compter du 26 avril 2015 et à 6,5 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

16) **Peintre et peintre-tireur de joints :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 5,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2015 et à 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 3e période est fixée à 5,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2015 et 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 2e période est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2015 et 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 1re période est fixée à 7 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7,5 % à compter du 26 avril 2015.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

17) **Plâtrier :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,17 $ par heure travaillée, cette somme sera de 0,18 $ à compter du 1er mai 2016, dont 0,01 $ sera pris à même le taux de salaire.

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

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2015 et à 7 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

18) **Plâtrier–tireur de joints :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 0,17 $ par heure travaillée.

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

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2015 et à 7 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

19) **Poseur de revêtements souples :** À compter du 31 août 2014, la cotisation patronale versée par l'employeur pour le salarié, est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03 plus le montant de 0,25 $ par heure travaillée déduit de l'indemnité des équipements de sécurité. Cette somme servira à créer un régime supplémentaire d'assurance propre aux poseurs de revêtements souples.

À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7 % à compter du 26 avril 2015 et à 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

20) **Poseur de systèmes intérieurs :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus la somme de 0,17 $ par heure travaillée, dont 0,02 $ est pris à même le taux de salaire.

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

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7 % à compter du 26 avril 2015 et à 7,5 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

21) **Tuyauteur et soudeur en tuyauterie, y compris celui du pipeline, des réseaux de distribution et d'alimentation:**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon, apprenti et tout soudeur en tuyauterie, y compris celui du pipeline et des réseaux de distribution et d'alimentation est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03, plus, la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon ou du soudeur en tuyauterie, selon le cas, moins 0,027$ pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 8,8 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 9 % à compter du 26 avril 2015.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 2) de l'article 27.03, plus la somme de 0,20 $ par heure travaillée et de 0,35 $ à compter du 26 avril 2015. À compter du 1er mai 2016, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti sera fixée à 4,5 % de son taux de salaire régulier pour

chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

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

22) **Diverses occupations :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un opérateur d'usine d'asphalte, d'un opérateur de concasseur, d'un opérateur de pompes et compresseurs, d'un homme de service sur machines lourdes et d'un préposé aux pneus et débosselage est fixée à 5,75 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6 % à compter du 26 avril 2015 et à 7 % à compter du 1er mai 2016.

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

23) **Occupations :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur pour toute occupation, à l'exception du manœuvre (carreleur), des opérateurs visés par le paragraphe 24) et du soudeur en tuyauterie y compris celui du pipeline, des réseaux de distribution et d'alimentation, est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03 plus la somme de 0,15 $ par heure travaillée. À compter du 26 avril 2015, la cotisation sera fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03 plus la somme de 0,50 $ par heure travaillée, dont 0,35 $ est pris à même le taux de salaire.

Cette somme servira à créer un régime complémentaire d'assurance collective, pour les occupations mentionnées au paragraphe précédent, par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

b) À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire de toute occupation, à l'exception du manœuvre (carreleur), du commis, du gardien, des opérateurs visés par le paragraphe 24) et du soudeur en tuyauterie, y compris celui du pipeline, des réseaux de distribution et d'alimentation, est fixée à 5,75 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6 % à compter du 26 avril 2015 et à 7 % à compter du 1er mai 2016.

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

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire des salariés exerçant une occupation de gardien ou de commis, est fixée à 5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

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

24) **Opérateur tel que défini à l'article 1.01 29), à l'exception du grutier :** À compter du 31 août 2014, la cotisation patronale versée par l'employeur pour l'opérateur, est fixée à la cotisation prévue au paragraphe 1) de l'article 27.03 plus la somme de 0,50 $ par heure travaillée. Cette somme servira à créer un régime complémentaire d'assurance propre aux opérateurs.
À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 7 % à compter du 26 avril 2015 et à 8 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

25) **Mécanicien d'ascenseurs non assujetti au « *Canadian Elevator Industry Welfare Plan* » et au « *Canadian Elevator Industry Pension Plan* » :** À compter du 28 septembre 2014, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 7 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 8 % à compter du 26 avril 2015 et à 9 % à compter du 1er mai 2016.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 27.03.

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

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

27.07 **Règle particulière : Électricien et installateur de systèmes de sécurité**

1) À la cotisation patronale versée en vertu de l'article 27.05 pour le compte de tout salarié électricien, compagnon ou apprenti, s'ajoute un montant de 0,223 $ pour chaque heure travaillée.

2) À la cotisation patronale versée en vertu de l'article 27.05 pour le compte de tout salarié installateur de systèmes de sécurité, compagnon ou apprenti, s'ajoute un montant de 0,213 $ pour chaque heure travaillée.

SECTION XXVIII

Activités interdites

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

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

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

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

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

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

SECTION XXIX

Priorité du texte

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

SECTION XXX

Fonds spécial d'indemnisation

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

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

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

1) Celles conséquentes à une faillite, une ordonnance de séquestre, une cession de biens, une proposition concordataire, une proposition du consommateur, un dépôt volontaire ou une liquidation d'une compagnie pour insolvabilité ainsi que celles conséquentes au fait qu'un bref d'exécution, après jugement rendu contre un employeur pour un montant maximum de 5 000 $ par employeur, soit rapporté insatisfait en tout ou en partie. Pour les montants supérieurs à ce maximum de 5 000 $, la décision concernant l'exécution d'un jugement rendu contre un employeur ou la mise en faillite de celui-ci relève du conseil d'administration de la Commission;

2) le remboursement du salaire chaque fois qu'un salarié, qui s'est vu accorder un congé sans solde par son employeur, doit se présenter à la cour à titre de candidat-juré et pendant toute la période qu'il sert effectivement comme juré s'il y a lieu. La Commission doit, sur dépôt du reçu de la cour, payer à ce salarié la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de compensation de juré et l'équivalent du salaire qu'il aurait reçu pour les heures normales qu'il aurait effectuées pendant la même période;

3) celles conséquentes à l'émission par l'employeur de chèques sans provision, ainsi que celles conséquentes au non-paiement du salaire par un employeur qui a cessé ses opérations depuis au moins 60 jours dans l'industrie de la construction, jusqu'à concurrence de quatre périodes hebdomadaires de paie;

4) également, dans les limites du paragraphe 1), les indemnités décrétées par une décision arbitrale homologuée et fixée sur la base du salaire perdu par le salarié, ou un jugement rendu à la suite d'une telle décision arbitrale pour la liquider;

5) le fonds d'indemnisation, dans les cas prévus au paragraphe 1) du présent article, ne débourse pas plus de six semaines de réclamation dans les cas où le salarié n'a pas fait de plainte dans les six semaines suivant le début de la violation de la convention collective;

6) le fonds d'indemnisation ne débourse aucun argent pour des personnes ne détenant pas de certificat de compétence requis par la Commission;

7) le fonds d'indemnisation ne paie pas les banques d'heures, à l'exception des réserves d'heures établies conformément à l'article 19.04 de la convention collective applicable au secteur résidentiel;

8) la Commission peut par décision unanime de son conseil d'administration autoriser le paiement d'une réclamation qui aurait dû au préalable nécessiter une procédure judiciaire et un jugement;

9) le fonds d'indemnisation ne débourse aucun argent pour le membre d'une société ou dans le cas d'une personne morale pour les administrateurs, dirigeants, officiers ou pour tout actionnaire détenant plus de 20 % des actions de cette compagnie avec droit de vote; pour les personnes mentionnées dans le présent paragraphe qui ne peuvent être indemnisées par le fonds d'indemnisation, l'employeur n'est pas tenu de verser la somme de 0,02 $ pour chaque heure travaillée prévue au premier alinéa de l'article 30.01;

10) aucune réclamation suite à une entente écrite ou verbale intervenue entre tout employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attachée ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe n'est admissible à moins de dispositions contraires dans la convention collective.

30.03 **Restrictions :**

1) En ce qui concerne les paragraphes 3) et 4) de l'article 30.02, la réclamation doit être vérifiée et réglée par la Commission dans les 30 jours suivant son dépôt.

2) En regard des paragraphes 3) et 4) de l'article 30.02, un salarié ne peut réclamer qu'une seule fois à l'égard du même employeur à l'intérieur d'une période de douze

mois sauf si cet employeur rembourse les sommes versées par le fonds au salarié réclamant incluant les frais encourus par la Commission.

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

**L'application de cette section est abrogée depuis l'entrée en vigueur de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction (2011, chapitre 30). Toutefois, compte tenu des recours entrepris pour contester certains éléments de cette loi, le texte est conservé en attendant l'issue de ces recours.*

SECTION XXXI

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

31.01 **Dénomination :** Il est institué à partir du 27 avril 1997 un fonds de formation désigné comme étant le « Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction », ci-après appelé le « Fonds de formation ».

31.02 **Objet - Statuts - Modalités du Fonds de formation :** Les objets, statuts et modalités du Fonds de formation ainsi que les principes directeurs sur les règles d'utilisation dudit Fonds apparaissent annexées aux présentes.

31.03 **Contribution au Fonds de formation :** Les employeurs visés par la présente convention collective de travail sont tenus de verser à la Commission, avec leur rapport mensuel, une somme de 0,20 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés au cours du mois précédant leur rapport.

**L'application de cette section est abrogée depuis l'entrée en vigueur de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction (2011, chapitre 30). Toutefois, compte tenu des recours entrepris pour contester certains éléments de cette loi, le texte est conservé en attendant l'issue de ces recours.*

SECTION XXXII

Régime patronal

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

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

SECTION XXXIII

Comité de bonnes pratiques

33.01 **Mandat :** Dans une volonté commune de respecter à la fois la lettre et l'esprit des dispositions de la convention collective, les parties signataires conviennent de créer un Comité de bonnes pratiques. Ce comité a pour mandat de disposer des litiges relatifs à des questions d'interprétation de la convention collective.

33.02 **Composition du comité :** Le comité est formé de huit (8) personnes **:** trois (3) provenant de l'ACQ et cinq (5) provenant des parties syndicales signataires. Il est entendu que lorsque le litige concerne l'application d'une clause particulière, un représentant syndical du métier concerné a le droit d'être présent. La Commission assure au comité un soutien technique, de recherche et d'analyse.

33.03 **Soumission d'un litige :** Tout employeur ou l'ACQ ainsi qu'une association représentative peuvent soumettre par écrit au comité tout litige. L'avis écrit doit être transmis à la Direction de l'application des conventions collectives qui avise les parties signataires dans les 24 heures de sa réception et convoque les membres du comité à une rencontre qui devra avoir lieu dans les 72 heures de la réception de l'avis.

33.04 **Procédure :**

1) Les parties impliquées dans le litige peuvent, préalablement à la rencontre, soumettre au comité tout document et information nécessaires à l'étude de ce litige.

2) Le comité doit interpréter les dispositions de la convention collective sur lesquelles porte le litige. Pour ce faire, il peut s'adjoindre les services de toute personne susceptible d'aider au règlement du litige.

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

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

SECTION XXXIV

Durée et validité de la convention

34.01 **Durée :** La convention collective est en vigueur du 19 mars 2018 au 30 avril 2021.

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

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

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

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

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

ANNEXE « A »

Région de l'agglomération montréalaise et région de québec

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

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

Annexe "C"

Taux horaire de salaire des métiers, spécialités et occupations
Secteur institutionnel et commercial

Métiers et spécialités	Taux au 29 avril 2018			Taux au 28 avril 2019			Taux au 26 avril 2020		
	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h
Briqueteur-maçon	38,77			39,58			40,43		
apprenti - période 1	23,26			23,75			24,26		
apprenti - période 2	27,14			27,71			28,30		
apprenti - période 3	32,95			33,64			34,37		
Calorifugeur	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	23,76			24,26			24,78		
apprenti - période 2	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 3	33,66			34,37			35,11		
Carreleur	39,19			40,01			40,87		
apprenti - période 1	23,51			24,01			24,52		
apprenti - période 2	27,43			28,01			28,61		
apprenti - période 3	33,31			34,01			34,74		
Charpentier-menuisier		39,10	40,16		39,92	41,00		40,78	41,88
apprenti - période 1		23,46	24,10		23,95	24,60		24,47	25,13
apprenti - période 2		27,37	28,11		27,94	28,70		28,55	29,32
apprenti - période 3		33,24	34,14		33,93	34,85		34,66	35,60
Chaudronnier	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	23,76			24,26			24,78		
apprenti - période 2	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 3	33,66			34,37			35,11		
Cimentier-applicateur	37,97			38,77			39,60		
apprenti - période 1	26,58			27,14			27,72		
apprenti - période 2	32,27			32,95			33,66		
Couvreur	39,91			40,75			41,63		
apprenti - période 1	27,94			28,53			29,14		
apprenti - période 2	33,92			34,64			35,39		
Électricien	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	19,80			20,22			20,65		
apprenti - période 2	23,76			24,26			24,78		
apprenti - période 3	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 4	33,66			34,37			35,11		
Ferblantier	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	23,76			24,26			24,78		
apprenti - période 2	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 3	33,66			34,37			35,11		
Ferrailleur		40,00	41,06		40,84	41,92		41,72	42,82
apprenti		34,00	34,90		34,71	35,63		35,46	36,40
Frigoriste	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	19,80			20,22			20,65		
apprenti - période 2	23,76			24,26			24,78		
apprenti - période 3	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 4	33,66			34,37			35,11		
Grutier - classe A	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 2	33,66			34,37			35,11		
Grutier - classe B	37,87			38,67			39,50		
apprenti - période 1	26,51			27,07			27,65		
apprenti - période 2	32,19			32,87			33,58		
Installateur de sys. de sécurité	32,00			32,67			33,37		
apprenti - période 1	19,20			19,60			20,02		
apprenti - période 2	22,40			22,87			23,36		
apprenti - période 3	27,20			27,77			28,36		
Mécanicien d'ascenseurs	44,21			45,14			46,11		
apprenti - période 1	22,11			22,57			23,06		
apprenti - période 2	26,53			27,08			27,67		
apprenti - période 3	30,95			31,60			32,28		
apprenti - période 4	37,58			38,37			39,19		
apprenti - période 5	37,58			38,37			39,19		

Mécanicien de chantier	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	23,76			24,26			24,78		
apprenti - période 2	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 3	33,66			34,37			35,11		
Mécanicien de machines lourdes	38,24			39,04			39,88		
apprenti - période 1	22,94			23,42			23,93		
apprenti - période 2	26,77			27,33			27,92		
apprenti - période 3	32,50			33,18			33,90		
Mécanicien protection-incendie	39,60			40,43			41,30		
apprenti - période 1	19,80			20,22			20,65		
apprenti - période 2	23,76			24,26			24,78		
apprenti - période 3	27,72			28,30			28,91		
apprenti - période 4	33,66			34,37			35,11		
Monteur-assembleur		40,00	41,06		40,84	41,92		41,72	42,82
apprenti - période 1		24,00	24,64		24,50	25,15		25,03	25,69
apprenti - période 2		28,00	28,74		28,59	29,34		29,20	29,97
apprenti - période 3		34,00	34,90		34,71	35,63		35,46	36,40
Monteur mécanicien (vitrier)	38,87			39,69			40,54		
apprenti - période 1	23,32			23,81			24,32		
apprenti - période 2	27,21			27,78			28,38		
apprenti - période 3	33,04			33,74			34,46		
Opér.d'équipement lourd-cl. AA		37,67	38,77		38,46	39,58		39,29	40,43
apprenti		32,02	32,95		32,69	33,64		33,40	34,37
Opér.d'équipement lourd-cl. A		36,48	37,55		37,25	38,34		38,05	39,16
apprenti		31,01	31,92		31,66	32,59		32,34	33,29
Opér.d'équipement lourd-cl. B		35,53	36,61		36,28	37,38		37,06	38,18
apprenti		30,20	31,12		30,84	31,77		31,50	32,45
Opér.de pelles mécaniques - AA		40,24	41,29		41,09	42,16		41,97	43,07
apprenti		34,20	35,10		34,93	35,84		35,67	36,61
Opér.de pelles mécaniques - A		38,99	40,05		39,81	40,89		40,67	41,77
apprenti		33,14	34,04		33,84	34,76		34,57	35,50
Opér.de pelles mécaniques - B		37,75	38,82		38,54	39,64		39,37	40,49
apprenti		32,09	33,00		32,76	33,69		33,46	34,42
Opér. p. à béton (mât de distr.) -42 M	35,77			36,52			37,31		
apprenti	31,75			32,39			33,06		
Oper. p. à béton (mât de distr.) +42 M	37,35			38,10			38,89		
apprenti	31,75			32,39			33,06		
Parqueteur-sableur		39,10	40,16		39,92	41,00		40,78	41,88
apprenti - période 1		23,46	24,10		23,95	24,60		24,47	25,13
apprenti - période 2		27,37	28,11		27,94	28,70		28,55	29,32
apprenti - période 3		33,24	34,14		33,93	34,85		34,66	35,60
Peintre	36,89			37,66			38,47		
apprenti - période 1	22,13			22,60			23,08		
apprenti - période 2	25,82			26,36			26,93		
apprenti - période 3	31,36			32,01			32,70		
Plâtrier	37,74			38,53			39,36		
apprenti - période 1	22,64			23,12			23,62		
apprenti - période 2	26,42			26,97			27,55		
apprenti - période 3	32,08			32,75			33,46		
Poseur de revêtements souples	36,84			37,61			38,42		
apprenti - période 1	22,10			22,57			23,05		
apprenti - période 2	25,79			26,33			26,89		
apprenti - période 3	31,31			31,97			32,66		
Poseur de systèmes intérieurs*		39,10	40,16		39,92	41,00		40,78	41,88
apprenti - période 1		23,46	24,10		23,95	24,60		24,47	25,13
apprenti - période 2		27,37	28,11		27,94	28,70		28,55	29,32
apprenti - période 3		33,24	34,14		33,93	34,85		34,66	35,60
Tireur de joints (plâtrier)	37,07			37,85			38,66		
apprenti - période 1	22,24			22,71			23,20		
apprenti - période 2	25,95			26,50			27,06		
apprenti - période 3	31,51			32,17			32,86		
Tireur de joints (peintre)	37,08			37,86			38,67		
apprenti - période 1	22,25			22,72			23,20		
apprenti - période 2	25,96			26,50			27,07		
apprenti - période 3	31,52			32,18			32,87		

Tuyauteur	39,60	40,43	41,30
apprenti - période 1	19,80	20,22	20,65
apprenti - période 2	23,76	24,26	24,78
apprenti - période 3	27,72	28,30	28,91
apprenti - période 4	33,66	34,37	35,11

Dans le cas des poseurs de systèmes intérieurs, les taux de la deuxième colonne sont valides entre 5 h et 17 h. Les taux de la 3e colonne sont valides entre 17 h et 5 h.

	Taux au 29 avril 2018			Taux au 28 avril 2019			Taux au 26 avril 2020		
OCCUPATIONS	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h
Chauffeur de chaudière à vapeur	31,84			32,51			33,21		
Chauffeur, classe IV	26,28			28,87			29,49		
Commis	21,71			22,17			22,65		
Conducteur de camion									
classe AA		33,78	34,85		34,49	35,58		35,23	36,34
classe A		32,57	33,63		33,25	34,34		33,96	35,08
classe B		32,00	32,67		32,67	33,36		33,37	34,08
classe C		31,59	32,64		32,25	33,33		32,94	34,05
Gardien	16,21			16,55			16,91		
Homme de service sur									
machines lourdes	30,77			31,42			32,10		
Magasinier	25,83			26,37			26,94		
Manoeuvre (journalier)	30,27			30,91			31,57		
Manoeuvre (pipeline)	30,77			31,42			32,10		
Manoeuvre (travaux de couverture)	30,53			31,17			31,83		
Manoeuvre (maçonnerie)	31,61			32,27			32,96		
Manoeuvre en décontamination	34,20			34,92			35,67		
Manoeuvre spécialisé	30,77			31,42			32,10		
Manoeuvre spécialisé (carreleur)	31,80			32,47			33,17		
Manoeuvre spécialisé (couverture)	31,03			31,68			32,36		
Opér. d'appareils de levage cl.A	34,68			35,41			36,17		
classe B	33,23			33,93			34,66		
Opérateur de génératrice	32,58			33,26			33,98		
Opér. de pompes et compres.	33,46			34,16			34,89		
Opér. de p. et compr. (p. à ligne)	33,46			34,16			34,89		
Op. d'usines fixes ou mobiles	33,83			34,54			35,28		
Préposé aux pneus et au débosselage									
de machines lourdes	34,71			35,44			36,20		
Soudeur	36,99			37,77			38,58		
Soudeur de pipeline et soudeur									
de distribution	39,60			40,43			41,30		
Soudeur en tuyauterie	39,60			40,43			41,30		
Spécialiste en branchement									
d'immeubles (gas fitter)	39,24			40,06			40,92		

Annexe "C-1"

Taux de salaire des métiers, spécialités et occupations des salariés affectés à des travaux exécutés sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55e parallèle, y compris le projet grande-baleine - Secteur institutionnel et commercial

	Taux au 29 avril 2018			Taux au 28 avril 2019			Taux au 26 avril 2020		
Métiers et spécialités	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h
Briqueteur-maçon	40,61			41,46			42,35		
apprenti - période 1	24,37			24,88			25,41		
apprenti - période 2	28,43			29,02			29,65		
apprenti - période 3	34,52			35,24			36,00		
Calorifugeur	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	24,89			25,41			25,96		
apprenti - période 2	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 3	35,26			36,00			36,77		
Carreleur	40,61			41,46			42,35		
apprenti - période 1	24,37			24,88			25,41		
apprenti - période 2	28,43			29,02			29,65		
apprenti - période 3	34,52			35,24			36,00		
Charpentier-menuisier		41,01	42,09		41,87	42,97		42,77	43,89
apprenti - période 1		24,61	25,25		25,12	25,78		25,66	26,33
apprenti - période 2		28,71	29,46		29,31	30,08		29,94	30,72
apprenti - période 3		34,86	35,78		35,59	36,52		36,35	37,31
Chaudronnier	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	24,89			25,41			25,96		
apprenti - période 2	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 3	35,26			36,00			36,77		
Cimentier-applicateur	39,19			40,01			40,87		
apprenti - période 1	27,43			28,01			28,61		
apprenti - période 2	33,31			34,01			34,74		
Couvreur	41,77			42,65			43,57		
apprenti - période 1	29,24			29,86			30,50		
apprenti - période 2	35,50			36,25			37,03		
Électricien	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	20,74			21,18			21,63		
apprenti - période 2	24,89			25,41			25,96		
apprenti - période 3	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 4	35,26			36,00			36,77		
Ferblantier	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	24,89			25,41			25,96		
apprenti - période 2	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 3	35,26			36,00			36,77		
Ferrailleur		41,91	42,99		42,79	43,89		43,71	44,83
apprenti		35,62	36,54		36,37	37,31		37,15	38,11
Frigoriste	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	20,74			21,18			21,63		
apprenti - période 2	24,89			25,41			25,96		
apprenti - période 3	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 4	35,26			36,00			36,77		
Grutier - classe A	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 2	35,26			36,00			36,77		
Grutier - classe B	39,71			40,54			41,41		
apprenti - période 1	27,80			28,38			28,99		
apprenti - période 2	33,75			34,46			35,20		
Installateur de sys. de sécurité	33,13			33,83			34,56		
apprenti - période 1	19,88			20,30			20,74		
apprenti - période 2	23,19			23,68			24,19		
apprenti - période 3	28,16			28,76			29,38		
Mécanicien d'ascenseurs	46,36			47,33			48,35		
apprenti - période 1	23,18			23,67			24,18		
apprenti - période 2	27,82			28,40			29,01		
apprenti - période 3	32,45			33,13			33,85		
apprenti - période 4	39,41			40,23			41,10		
apprenti - période 5	39,41			40,23			41,10		

Mécanicien de chantier	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	24,89			25,41			25,96		
apprenti - période 2	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 3	35,26			36,00			36,77		
Mécanicien de machines lourdes	40,15			40,99			41,87		
apprenti - période 1	24,09			24,59			25,12		
apprenti - période 2	28,11			28,69			29,31		
apprenti - période 3	34,13			34,84			35,59		
Mécanicien protection-incendie	41,48			42,35			43,26		
apprenti - période 1	20,74			21,18			21,63		
apprenti - période 2	24,89			25,41			25,96		
apprenti - période 3	29,04			29,65			30,28		
apprenti - période 4	35,26			36,00			36,77		
Monteur-assembleur		41,91	42,99		42,79	43,89		43,71	44,83
apprenti - période 1		25,15	25,79		25,67	26,33		26,23	26,90
apprenti - période 2		29,34	30,09		29,95	30,72		30,60	31,38
apprenti - période 3		35,62	36,54		36,37	37,31		37,15	38,11
Monteur mécanicien (vitrier)	40,80			41,66			42,56		
apprenti - période 1	24,48			25,00			25,54		
apprenti - période 2	28,56			29,16			29,79		
apprenti - période 3	34,68			35,41			36,18		
Opér.d'équipement lourd-cl. AA		39,95	41,02		40,79	41,88		41,67	42,78
apprenti		33,96	34,87		34,67	35,60		35,42	36,36
Opér.d'équipement lourd-cl. A		38,66	39,75		39,47	40,58		40,32	41,45
apprenti		32,86	33,79		33,55	34,49		34,27	35,23
Opér.d'équipement lourd-cl. B		37,66	38,76		38,45	39,57		39,28	40,42
apprenti		32,01	32,95		32,68	33,63		33,39	34,36
Opér.de pelles mécaniques - AA		42,65	43,70		43,55	44,62		44,49	45,58
apprenti		36,25	37,15		37,02	37,93		37,82	38,74
Opér.de pelles mécaniques - A		41,34	42,40		42,21	43,29		43,12	44,22
apprenti		35,14	36,04		35,88	36,80		36,65	37,59
Opér.de pelles mécaniques - B		40,01	41,07		40,85	41,93		41,73	42,83
apprenti		34,01	34,91		34,72	35,64		35,47	36,41
Opér. p. à béton (mât de distr.) -42 M.	37,55			38,34			39,16		
apprenti	33,26			33,93			34,63		
Oper. p. à béton (mât de distr.) +42 M.	39,13			39,92			40,74		
apprenti	33,26			33,93			34,63		
Parqueteur-sableur		41,01	42,09		41,87	42,97		42,77	43,89
apprenti - période 1		24,61	25,25		25,12	25,78		25,66	26,33
apprenti - période 2		28,71	29,46		29,31	30,08		29,94	30,72
apprenti - période 3		34,86	35,78		35,59	36,52		36,35	37,31
Peintre	38,57			39,38			40,23		
apprenti - période 1	23,14			23,63			24,14		
apprenti - période 2	27,00			27,57			28,16		
apprenti - période 3	32,78			33,47			34,20		
Plâtrier	39,16			39,98			40,84		
apprenti - période 1	23,50			23,99			24,50		
apprenti - période 2	27,41			27,99			28,59		
apprenti - période 3	33,29			33,98			34,71		
Poseur de revêtements souples	37,98			38,78			39,61		
apprenti - période 1	22,79			23,27			23,77		
apprenti - période 2	26,59			27,15			27,73		
apprenti - période 3	32,28			32,96			33,67		
Poseur de systèmes intérieurs*		40,55	41,63		41,40	42,50		42,29	43,41
apprenti - période 1		24,33	24,98		24,84	25,50		25,37	26,05
apprenti - période 2		28,39	29,14		28,98	29,75		29,60	30,39
apprenti - période 3		34,47	35,39		35,19	36,13		35,95	36,90
Tireur de joints (plâtrier)	38,47			39,28			40,12		
apprenti - période 1	23,08			23,57			24,07		
apprenti - période 2	26,93			27,50			28,08		
apprenti - période 3	32,70			33,39			34,10		
Tireur de joints (peintre)	38,48			39,29			40,13		
apprenti - période 1	23,09			23,57			24,08		
apprenti - période 2	26,94			27,50			28,09		
apprenti - période 3	32,71			33,40			34,11		

Tuyauteur	41,48	42,35	43,26
apprenti - période 1	20,74	21,18	21,63
apprenti - période 2	24,89	25,41	25,96
apprenti - période 3	29,04	29,65	30,28
apprenti - période 4	35,26	36,00	36,77

Dans le cas des poseurs de systèmes intérieurs, les taux de la deuxième colonne sont valides entre 5 h et 17 h. Les taux de la 3e colonne sont valides entre 17 h et 5 h.

	Taux au 29 avril 2018			Taux au 28 avril 2019			Taux au 26 avril 2020		
OCCUPATIONS	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h
Chauffeur de chaudière à vapeur	32,87			33,56			34,28		
Chauffeur, classe IV	29,42			30,04			30,69		
Commis	22,81			23,29			23,79		
Conducteur de camion									
classe AA		35,80	36,89		36,55	37,66		37,34	38,47
classe A		34,50	35,55		35,22	36,30		35,98	37,08
classe B		33,51	34,56		34,21	35,29		34,95	36,05
classe C		33,06	34,22		33,75	34,94		34,48	35,69
Gardien	17,04			17,40			17,77		
Homme de service sur									
machines lourdes	32,12			32,79			33,49		
Magasinier	26,86			27,42			28,01		
Manoeuvre (journalier)	31,57			32,23			32,92		
Manoeuvre (pipeline)	32,12			32,79			33,49		
Manoeuvre (travaux de couverture)	31,83			32,49			33,18		
Manoeuvre (maçonnerie)	32,98			33,67			34,39		
Manoeuvre en décontamination	35,79			36,54			37,33		
Manoeuvre spécialisé	32,12			32,79			33,49		
Manoeuvre spécialisé (carreleur)	32,81			33,50			34,22		
Manoeuvre spécialisé (couverture)	32,38			33,05			33,75		
Opér. d'appareils de levage cl.A	36,28			37,04			37,84		
classe B	34,68			35,41			36,17		
Opérateur de génératrice	33,56			34,26			35,00		
Opér. de pompes et compres.	34,95			35,68			36,45		
Opér. de p. et compr. (p. à ligne)	34,95			35,68			36,45		
Op. d'usines fixes ou mobiles	35,33			36,07			36,85		
Préposé aux pneus et au débosselage									
de machines lourdes	36,44			37,21			38,01		
Soudeur	38,76			39,57			40,42		
Soudeur de pipeline et soudeur									
de distribution	41,48			42,35			43,26		
Soudeur en tuyauterie	41,48			42,35			43,26		
Spécialiste en branchement									
d'immeubles (gas fitter)	41,12			41,98			42,88		

ANNEXE « D »

Sous-annexe « A »
définitions des occupations exclusives à toute l'industrie de la construction

Le principe de la juridiction exclusive consiste à restreindre au groupe particulier de salariés l'exercice de certaines occupations dites exclusives. Toutefois, ce principe ne s'applique pas aux travaux relatifs aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes de transformation d'énergie électrique ni aux réseaux de communication.

Le groupe particulier est défini comme étant celui qui regroupe tous les salariés ne détenant aucun certificat de compétence-compagnon ni carnet d'apprentissage en vertu du règlement sur la formation.

En conséquence, un employeur ne peut affecter à ces occupations exclusives que des salariés ne détenant aucun certificat de compétence-compagnon ni carnet d'apprentissage.

Les occupations dites exclusives sont les suivantes :

1) **Boutefeu :** le terme « boutefeu » désigne toute personne qui, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), est détentrice d'un certificat valide de boutefeu et exécute tout travail régi par cette loi.

2) **Travailleur souterrain (mineur) :** le terme « travailleur souterrain » désigne toute personne qui effectue des travaux de construction de tunnels en excluant les travaux exécutés à ciel ouvert, ceux exécutés par le soudeur et ceux qui, dans une même journée de travail, ne sont exécutés que partiellement ou occasionnellement sous terre, tels le transport des matériaux par camion.

   Compte tenu de ce qui précède, les travaux de construction de tunnels englobent toutes les fonctions exécutées sous terre, à l'exception de celles relevant de la juridiction des métiers décrits dans le règlement sur la formation. Ils sont considérés comme terminés lorsque le décoffrage du revêtement de béton ou le blindage est terminé, si tel revêtement de béton ou blindage s'avère nécessaire.

3) **Foreur :** le terme « foreur » désigne toute personne qui opère un chariot de forage automoteur sur rail ou mobile. Le terme « chariot de forage automoteur » désigne tout chariot de forage mû par une force pneumatique ou hydraulique, que la source d'énergie soit générée par un équipement ou intégré ou non à ce chariot.

4) **Manœuvre pipeline :** le terme « manœuvre pipeline » désigne toute personne qui effectue les travaux suivants :

   a) détecter les tuyaux enfouis à l'aide d'appareils nécessaires;

   b) aider aux travaux effectués par le tracteur, excluant toutefois l'alignement et l'espacement de tuyaux;

c) maintenir le niveau d'excavation;

d) opérer une scie mécanique;

e) homme de tarière non mécanique;

f) écailler le roc sur des surfaces dangereuses;

g) travailler comme aide sur les camions de carburant;

h) contrôler la circulation sur le chantier;

i) opérer un lance sable, eau ou béton (*nozzelman*);

j) opérer un marteau pneumatique;

k) opérer les pompes à eau à l'exception de celles utilisées par le tuyauteur et le soudeur en tuyauterie;

l) charger et décharger les tuyaux dans les cours et sur la ligne de pipeline;

m) travailler comme aide à l'opérateur sur la perceuse;

n) agir à titre d'homme de cour.

ANNEXE « D »

Sous-annexe « B »
définitions des occupations communes à toute l'industrie de la construction

1) **Chauffeur de chaudière à vapeur :** toute personne qui dirige le fonctionnement de toute installation de chauffage ou de moteurs régie par la *Loi sur les mécaniciens de machines fixes* (L.R.Q., c. M-6) et les règlements adoptés pour son application.

2) **Opérateur de génératrice :** toute personne qui dirige le fonctionnement des moteurs fixes à combustion interne du type diesel régie par la *Loi sur les mécaniciens de machines fixes* et les règlements adoptés pour son application.

3) **Gardien :** toute personne qui exerce une fonction de surveillance générale dans un chantier de construction afin d'assurer la protection des biens et la sécurité des personnes.

4) **Scaphandrier (plongeur professionnel**)**:** toute personne qui, vêtue d'un scaphandre ou équipée d'un appareil respiratoire, effectue un travail de construction, de réparation, d'installation, de démolition ou d'inspection d'équipement ou de structure sous la surface de l'eau.

5) **Magasinier :** toute personne qui :

   a) reçoit, entrepose et distribue les matériaux, les fournitures, l'outillage ou l'équipement;

   b) voit à ce que l'outillage et l'équipement soient entretenus normalement, sans être tenu d'en faire la réparation;

   c) vérifie également si la marchandise reçue correspond aux réquisitions et aux factures;

   d) maintient un inventaire permanent des entrées et sorties du matériel.

6) **Commis :** toute personne qui effectue un travail clérical sur un chantier de construction tel que :

   a) le relevé du temps d'arrivée et de départ des salariés;

   b) la compilation des heures de travail.

7) **Manœuvre (journalier) :** toute personne qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des travailleurs qualifiés de métiers, des apprentis, des travailleurs détenant une classification ni des manœuvres spécialisés.

8) **Manœuvre en décontamination :** le manœuvre affecté à l'enlèvement de l'amiante sur des travaux à risque modéré et à haut risque, effectués à l'intérieur d'une zone contaminée.

9) **Manœuvre spécialisé :** toute personne qui :

a) exécute divers travaux relatifs au métier de cimentier-applicateur et effectue :

i. le montage et le démontage des échafaudages préfabriqués;

ii. la remise des matériaux nécessaires au salarié spécialisé de ce métier;

iii. la conduite d'un chariot élévateur « *forklift* » (maximum 5 tonnes);

iv. l'exécution de différents travaux de nettoyage dans l'exercice de ses fonctions;

b) est affectée au chargement, au déchargement et à la manutention du ciment en vrac et à tous les travaux connexes à la coulée de béton incluant le treillis métallique non attaché pour plancher, en panneau ou en rouleau, mais excluant les travaux relatifs à la finition du béton, à la pose et à l'assemblage des tiges métalliques (acier d'armature);

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

d) opère les foreuses à marteau pneumatique, mécanique ou électrique ainsi qu'une boucharde « *bush hammer* » qui sert à boucharder le béton, sauf lorsque requis par le~~s~~ métier~~s~~ aux fins d'installation de pièces et d'équipement;

e) racle des matériaux bitumineux pour la construction et la réparation des pavages, lissoir « *smoother* » et petit rouleau de moins d'une tonne;

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

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

h) opère une bascule (balance à plate-forme) pour la pesée des chargements de camion;

i) pose des isolants rigides ou semi-rigides sauf dans les cas où ces isolants sont nécessaires aux couvertures, à la tuyauterie et aux conduits, ainsi qu'à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie;

j) procède au calfatage;

k) opère un appareil servant à couper l'asphalte ou le béton (préposée à la coupe au diamant « *diamond cut* »);

l) installe des tuyaux galvanisés ou de béton servant au drainage des routes;

m) pose des tuyaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements sur les routes et les chemins publics;

n) effectue avec l'équipement requis (mélangeur-tender « *mixer-tender* »), pompe, tuyau de 1/4 ou de 3/4 de pouce, croix avec cadran servant au gunitage «*pression-gunite* » tout procédé d'injection de ciment ou de béton à l'intérieur d'un coffrage, du roc ou d'un béton déjà existant;

o) opère tout genre de compacteurs manuels ne requérant pas un certificat de compétence-compagnon en vertu de la loi;

p) pose de l'uréthane;

q) opère une scie mécanique;

r) opère une pompe dont le diamètre nominal est inférieur à 6 pouces.

10) **Manœuvre spécialisé (carreleur) :** toute personne qui exécute les tâches prévues dans la définition du manœuvre 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.

11) **Opérateur d'appareils de levage :** toute personne qui opère les monte-charge ou tout autre appareil de levage vertical, fixes ou mobiles, à tambour simple ou multiple.

12) **Conducteur de camion :** toute personne qui conduit des camions de tous genres.

13) **Opérateur de pompes et compresseurs :** toute personne qui :

a) opère une ou des pompes à eau avec tuyau de débit de 6 pouces ou plus;

b) opère un compresseur de 210 pieds 3/m ou plus, ou 2 ou plusieurs compresseurs de 110 pieds 3/m;

c) opère, nettoie et entretient une ou des pompes à béton, ou qui place le béton à l'aide de ces appareils.

14) **Opérateur d'usines fixes ou mobiles :** toute personne qui, à pied d'œuvre :

a) opère et entretient une usine de préparation de béton, d'asphalte ou d'agrégats, y compris la conduite et l'opération d'usines de béton montées sur camion, à l'exception du conducteur de camion-malaxeur;

b) dirige le fonctionnement d'un concasseur de pierre, de roc ou d'autres matériaux de même nature;

c) surveille et régularise l'alimentation des matériaux dans le concasseur pour prévenir le blocage;

d) arrête la machine et débloque celle-ci s'il y a lieu;

e) règle les accessoires pour contrôler ou varier les grosseurs des graviers et des pierres;

f) contrôle le débit de la machine;

g) huile, nettoie et entretient sa machine de façon à en assurer le plein rendement.

15) **Soudeur en tuyauterie :** toute personne qui :

a) exécute les travaux de soudure en tuyauterie, conformément à la *Loi sur les appareils sous pression* (L.R.Q., c. A-20.01) et règlements adoptés pour son application;

b) effectue, selon les dispositions prévues ci-dessus, tous les autres travaux de soudure en tuyauterie pour des installations telles que **:** raffineries d'huile, pompes à essence, lignes d'air (évents) et installations d'arrosage.

16) **Soudeur :** toute personne qui effectue tous les genres de soudure autres que ceux qui sont mentionnés dans la définition du soudeur en tuyauterie.

17) **Spécialiste en branchement d'immeubles « *gas fitter* » :** toute personne qui fait le raccordement à la conduite principale, l'installation d'équipements tels que compteur et régulateur ainsi que les tests de branchement d'immeubles pour les travaux de distribution de gaz et de pétrole.

18) **Soudeur pipeline, soudeur distribution et soudeur alimentation :** toute personne qui exécute des travaux de soudure en tuyauterie conformément aux normes ACNOR Z-183 et Z-184.

19) **Homme de service sur machines lourdes :** toute personne qui, à pied d'œuvre, effectue la réparation des moteurs à air comprimé et des outils pneumatiques tels que les marteaux, les foreuses, les burins et les alésoirs, et l'installation des courroies, des essuie-glaces et des phares.

20) **Préposé aux pneus et au débosselage :** toute personne qui, à pied d'œuvre, effectue la pose et la réparation des pneus et le débosselage d'équipement lourd.

21) **Homme d'instrument (arpenteur) :** salarié qui, à l'aide d'instruments d'arpentage tels que niveau et transit, ou sans instrument, fournit les alignements et les élévations de terrain nécessaires à l'exécution de certains travaux.

22) **Manœuvre en maçonnerie :** toute personne qui exécute les tâches suivantes lorsque celles-ci sont reliées aux métiers de briqueteur-maçon et plâtrier :

i. le malaxage manuel ou mécanisé des ciments et des mortiers;

ii. le sciage à l'aide de la scie à maçonnerie;

iii. le montage et le démontage des échafaudages préfabriqués;

iv. la remise des matériaux nécessaires au salarié spécialisés de ces métiers;

v. la conduite d'un chariot élévateur « *forklift* » (maximum 5 tonnes);

vi. l'exécution de différents travaux de nettoyage dans l'exercice de ses fonctions.

ANNEXE « D »

Sous-annexe « C »
subdivision de la définition de certains métiers, spécialités ou occupations pour la détermination du salaire

1) **Grutier :**

Grutier « A » : Tout ce qui n'est pas dans le grutier « B » ainsi que toute grue dont la capacité est supérieure à 22 tonnes dont la compétence relève du grutier.

Grutier « B » : Le taux de salaire du grutier « B » s'applique au salarié qui opère :

a) une grue automotrice à fonction hydraulique d'une capacité d'au plus 22 tonnes;

b) un tracteur à grue latérale d'une puissance de moins de 50 CV;

c) un camion équipé d'un treuil et/ou d'un mât hydraulique d'une capacité de 22 tonnes et moins.

2) **Opérateur d'équipement lourd :**

Opérateur d'équipement lourd « AA » : Le taux de salaire de l'opérateur d'équipement lourd « AA » s'applique uniquement au salarié qui opère une chargeuse frontale en butte de six verges cube ou plus.

Opérateur d'équipement lourd « A » : Tout ce qui n'est pas dans opérateur d'équipement lourd « B » mais sujet à la compétence de l'opérateur d'équipement lourd.

Opérateur d'équipement lourd « B » : Le taux de salaire de l'opérateur d'équipement lourd « B » s'applique au salarié qui opère :

a) un rouleau compresseur de moins de cinq tonnes;

b) un tracteur de ferme sans accessoire;

c) un muskeg ou une chenillette d'une capacité nominale de moins de 50 CV.

3) **Conducteur de camion :**

Conducteur de camion « AA » : Le taux de salaire du conducteur de camion « AA » s'applique au salarié qui travaille sur un camion hors route de 35 tonnes et plus ainsi que sur un « *belly dump* ».

Conducteur de camion « A » : Le taux de salaire du conducteur de camion « A » s'applique au salarié qui conduit une bétonnière d'une verge cube et plus, un

camion remorque, un fardier, un camion hors route, un camion équipé d'un treuil d'une capacité de levage de plus de cinq tonnes, un camion à benne basculante à pont arrière jumelé d'une capacité nominale de dix tonnes et plus.

Conducteur de camion « B » : Le taux de salaire du conducteur de camion « B » s'applique au salarié qui conduit :

a) un camion à treuil monté sur châssis A d'une puissance de levage de moins de cinq tonnes;

b) un camion-citerne (carburant, combustible ou lubrifiant).

Conducteur de camion « C » : Le taux de salaire du conducteur de camion « C » s'applique au salarié qui conduit un camion à caisse fixe, un camion à benne basculante à pont arrière simple, un camion à benne basculante à pont arrière jumelé d'une capacité nominale de moins de dix tonnes, une camionnette, une jeep à quatre roues motrices.

4) **Opérateur de pelle :**

Opérateur de pelle « AA » : Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique « AA » s'applique uniquement au salarié qui opère une pelle de six verges cubes ou plus.

Opérateur de pelle « A » : Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique « A » s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une rétrocaveuse munie d'un godet d'une capacité nominale de une verge cube et plus.

Opérateur de pelle « B » : Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique « B » s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une rétrocaveuse munie d'un godet d'une capacité nominale de moins de une verge cube ainsi que sur un « *gradall* ».

Opérateur d'appareil de levage « A » : Le taux de salaire du conducteur d'appareil de levage « A » s'applique au salarié qui opère un appareil de levage vertical à tambours multiples.

Opérateur d'appareil de levage « B » : Le taux de salaire du conducteur d'appareil de levage « B » s'applique au salarié qui opère un appareil de levage vertical d'une capacité de 1 000 livres ou plus et à tambour simple.

ANNEXE « E »

Liste des outils fournis par le salarié

Annexe « E-1 »
Liste des outils fournis par le calorifugeur

1 ruban à mesurer de 4 mètres (13 pieds);
1 truelle aplanisseuse de 4 pouces et 8 pouces;
1 pointe de diamant « *pointer* »;
1 couteau;
1 paire de pinces et coupoirs;
1 scie passe-partout émondée;
1 poinçon;
1 ciseau à coton;
1 compas 6 pouces, 12 pouces;
1 ciseau M1;
1 ciseau M2;
1 ciseau M3;
1 ciseau 12 pouces;
1 équerre 24 pouces;
1 pince-étau « *vise-grip* »;
1 tournevis no. 10;
1 pinceau 4 pouces;
1 pot à outils;
1 ceinture de cuir;
1 coffre à outils;
1 couteau rétractable;
1 clé de ¼ de pouce à 1¼ pouce ajustable;
1 marteau;
1 élastique pour réservoir;
1 rapporteur d'angle.

Annexe « E-2 »
Liste des outils fournis par le compagnon charpentier-menuisier et les apprentis 2e et 3e périodes

1 sac à clous;
1 marteau;
1 ruban à mesurer de 25 pieds, système anglais et métrique;
1 niveau 24 pouces;
1 poinçon;
1 coffre à outils;
1 pince universelle;
1 ligne à craie;
1 ensemble de ciseaux à bois;
1 couteau à gypse;
1 passe-partout;
1 agrafeuse;
1 ciseau à tôle;
1 barre à clou;
1 ensemble de tournevis;
1 grande équerre;
1 équerre triangulaire.

Annexe « E-3 »
Liste des outils fournis par l'apprenti 1re période charpentier-menuisier

1 sac à clous;
1 marteau;
1 ruban à mesurer de 25 pieds, système anglais et métrique;
1 niveau 24 pouces;
1 poinçon;
1 coffre à outils;
1 pince universelle;
1 ligne à craie;
1 ensemble de ciseaux à bois;
1 couteau à gypse;
1 barre à clou;
1 équerre triangulaire.

Annexe « E-4 »
Liste des outils fournis par le compagnon électricien

1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur);
1 niveau de grandeur moyenne;
1 clé ajustable en S « *Crescent* » grandeur maximale de 10 pouces;
1 poinçon central;
1 équerre de 6 pouces;
1 ciseau à froid;
1 jeu de 6 tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson;
1 pince coupante diagonale;
1 pince coupante de 8 pouces;
1 pince à gaz « Chanel lock »;
1 marteau;
1 mesure d'au moins 16 pieds;
1 couteau de poche;
1 appareil de vérification de 600V « tester »;
1 sacoche;
1 coffre à outils.

Annexe « E-5 »
Liste des outils fournis par l'apprenti électricien

1 pince coupante de 8 pouces;
1 jeu de 6 tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson;
1 couteau de poche;
1 crayon;
1 sacoche;
1 coffre à outils.

Annexe « E-6 »
Liste des outils fournis par le ferblantier

1 marteau de 16 onces pour ferblantier;
1 cisaille de ferblantier « *bulldog snips* »;
1 cisaille coupe à gauche;
1 cisaille coupe à droite;
1 pince universelle de 8 pouces;
1 pince-étau à plier « *vise-grip clamp* »;
1 ruban à mesurer de 16 pieds « *tape* »;
1 ensemble de tournevis;
1 traçoir;
1 sac d'outils;
1 coffre d'outils.

Annexe « E-7 »
Liste des outils fournis par le ferrailleur
1 moulinet à broche « *Reel* »;
1 ruban à mesurer de cinq mètres;
1 porte craie;
craies;
pinces (1008 ou l'équivalent) et (à bout rond).

Annexe « E-8 »
Liste des outils fournis par le frigoriste

Un coffre à outils de bonne qualité, pour contenir les outils suivants **:**

1 coupe-tubes de 1/8 à 1 1/8 de pouce « *pipe-cutter* »;
1 coupe-tubes de 1/8 à ½ pouce court;
1 clé à tube et à tuyau flexible de 1/8 à ½ pouce « *pinch off tool* »;
1 outil à évaser « faring tool »;
1 cliquet avec douilles de 1/8 à 3/8 pouce « *ratchet* »;
1 jeu de clés ouvertes de 3/8 à 1 pouce;
1 jeu de clés fermées de 3/8 à 1 pouce;
Clés ajustables de 10 pouces ou clés anglaises;
Clés ajustables de 12 pouces ou clés anglaises;
Clés à tuyau ajustables de 14 pouces;
Pince à manche droite isolé;
Pince droite à long bec;
Pince ajustable de 45 degrés isolée;
Pince-étau « *vise-grip* »;
Pince coupante;
Tournevis courts **:**
1 jeu de 3 tournevis étoile (Philips);
1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée;
1 jeu de 3 tournevis ordinaires à lame plate;
1 tournevis de retenue ordinaire;
1 scie à métaux de 12 pouces;
1 jeu de clés à douilles de 3/8 à 1 ¼ pouce;
1 barre droite à rochet de ½ pouce « *ratchet* »;
1 jeu de clés hexagonales (Allen) de 1/16 à 3/8 pouces;
1 thermomètre de poche;
1 lime plate;
1 lime ronde;
1 couteau de poche;
1 lampe de poche;
1 briquet;
1 marteau;
1 manomètre et boyaux de remplissage « *charging hoses* »;
1 ampèremètre-ohmmètre;
1 extension électrique de 50 pieds.

Annexe « E-9 »
Liste des outils fournis par l'installateur de systèmes de sécurité

1 porte-outils;
1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur);
1 niveau de grandeur moyenne;
1 pince ajustable;
1 poinçon central;
1 ciseau à froid;
1 jeu de 6 tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson;
1 pince coupante diagonale;
1 pince coupante de 8 pouces;
1 marteau;
1 mesure d'au moins 16 pieds;
1 couteau de poche;
1 appareil de vérification de 600V (*tester*);
1 lampe de poche.

Annexe « E-10 »
Liste des outils fournis par le compagnon mécanicien d'ascenseurs

Les outils suivants sont fournis par le compagnon mécanicien d'ascenseurs comme condition d'emploi de ce dernier **:**

1 ruban à mesurer 16 pieds X 3/4 pouce;
1 couteau de poche;
1 jeu de clés ouvertes et fermées combinées 3/8" à 1¼";
1 clé ajustable de 12";
1 jeu de clés à rochet à prise de moins de 3/4 pouce avec douilles;
1 jeu de clés hexagonales (Allen) 1/16" à ½";
1 pince droite à manche isolé;
1 pince droite à long bec;
1 pince-étau « *vise grip* »;
1 cisaille de ferblantier;
1 jeu de 3 tournevis (étoile);
1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée;
1 jeu de 3 tournevis ordinaires à lame plate;
1 tournevis de retenue ordinaire;
1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur);
1 marteau de mécanicien;
1 traçoir;
1 poinçon;
2 ciseaux à froid;
1 niveau de 24";
1 fil à plomb;
1 équerre de 24";
1 équerre à combinaison 90° - 45° de 12" ajustable;
1 couteau à mastic;
1 lampe de poche;
1 barre à clou;
1 pince coupante;
1 coffre à outils et cadenas;
1 scie à bois (égoïne);
1 marteau à bois;
1 voltmètre (VOM).

Annexe « E-11 »
Liste des outils fournis par l’apprenti mécanicien d'ascenseurs

Les outils suivants sont fournis par l'apprenti mécanicien d'ascenseurs comme condition d'emploi de ce dernier :

1 ruban à mesurer 16 pieds X 3/4 pouce;
1 couteau de poche;
1 jeu de clés hexagonales (Allen) 1/16" à ½";
1 pince droite à manche isolé;
1 pince droite à long bec;
1 jeu de 3 tournevis Phillips (étoile);
1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée;
1 jeu de 3 tournevis ordinaires à lame plate.

Annexe « E-12 »
Liste des outils fournis par le monteur-assembleur

1 clé ajustable 12 pouces;
1 clé à mâchoire 1¼ pouce « *spanner* »;
1 goupille standard « *bull pin* »;
1 ruban à mesurer de cinq mètres;
1 briquet (propre au chalumeau)
1 niveau de 24 pouces;
1 fil à plomb « *plumb bob* »;
1 corde à craie « *chalk line reels* »;
1 grande équerre;
1 petite équerre;
1 fausse équerre;
2 marteaux;
1 barre à clous;
1 poinçon central « *center punch* »;
1 jeu de rochet ½ pouce « *ratchet* »;
1 poignée à tarauder « *tap wrench* »;
2 pinces étaux « *vise-grip* »;
2 pinces étaux « *vise-grip C clamps* »;
2 serres;
1 scie à métaux;
1 clé anglaise 6 pouces et 12 pouces;
1 jeu de tournevis Phillips;
1 jeu de tournevis Robertson;
1 jeu de tournevis plats;
1 jeu de clés hexagonales (Allen);
1 pince universelle;
1 ciseaux à froid.

Annexe « E-13 »
Liste des outils fournis par le monteur-mécanicien (vitrier)

Les outils suivants sont fournis par le monteur-mécanicien (vitrier) comme condition d'emploi de ce dernier :

1 niveau de 24 pouces;
1 ruban à mesurer en acier de 25 pieds;
1 « *plumb bob* »;
1 grande équerre;
1 petite équerre;
1 fausse équerre;
2 petits et grands marteaux;
1 barre à clous;
1 grande « *wander* » barre;
1 petite « *wander* » barre;
1 « *center punch* »;
1 sac à outils;
1 scie à métaux à ajuster;
1 poignée à tarauder « *tap wrench* »;
4 pince-étau « vice grip » différentes grandeurs;
4 serres;
1 jeu de clés anglaises;
1 jeu de clés hexagonales (Allen) toutes grandeurs 1/16 -½;
1 jeu de ciseaux à froid;
1 jeu de ciseaux à bois;
1 pince;
1 pince à long bec;
1 jeu de tournevis (étoile);
1 jeu de tournevis (carré);
1 jeu de tournevis ordinaires (à lame plate);
2 couteaux à mastique;
1 pince coupante;
1 marteau de caoutchouc;
1 couteau à gypse;
1 couteau universel;
1 pince-étau à plier;
2 ciseaux petits et grands;
1 cisaille;
1 cisaille coupe à gauche;
1 cisaille coupe à droite;
3 limes plates;
3 limes rondes;
3 limes (½ « *moon* »);
1 ligne à craie;
1 passe-partout;
1 « *mail* » pour aiguiser la mèche;
1 coupe-vitre;
1 porte-lame de rasoir;
1 coffre à outils en acier (grand);

1 coffre (petit);
1 cadenas.

Les outils et pièces de rechange qui n'apparaissent pas à la présente annexe, de même que les lames de scies à métaux, les lames de couteaux à gypse, la poudre et la craie, etc. sont fournis par l'employeur.

Annexe « E-14 »
Liste des outils fournis par le parqueteur-sableur
Les outils suivants sont fournis par le parqueteur-sableur comme condition d'emploi de ce dernier :

1 marteau;
1 équerre;
1 sac à clous;
1 fausse équerre;
1 corde à craie;
1 poinçon;
1 ensemble de tournevis;
1 ruban à mesurer de 25 pieds;
1 pince universelle;
1 ciseau à bois de ¾ de pouce;
1 couteau rétractable;
1 égoïne;
1 barre à clous;
1 coffre à outils.

Annexe « E-15 »
Liste des outils fournis par le poseur de revêtements souples

Ruban à mesurer en acier de 25 pieds;
Ciseaux à tondre (bec de canard);
Pierre à affûter;
Lime;
Couteau pour envers coussiné;
Étireur de tapis (genou mécanique) « *kicker* »;
Couteau à lame de rasoir;
Couteau universel;
Cisaille pour baguette cloutée « *smooth edge* »;
Outils pour marches;
Pied-de-biche pour plinthe;
Corde à craie;
Scie à métaux;
Marteau magnétique;
Marteau ordinaire;
Agrafeuse « *duo fast* »;
Barre de traçage;
Ciseaux à froid de ¾ de pouce;
Tournevis multiples;
Grattoir à plancher de 4 pouces;
Compas;
Équerre de 6 / 12 pouces;
Tracteur à joints de tapis;
Brosse à mains;
Tournevis multiples;
Grattoir à plancher de 4 pouces (employeur fourni les lames de remplacement);
Pinces multiples;
Équerre de 24 pouces;
Spatule de 6 pouces;
Couteau à lame crochet.

Annexe « E-16 »
Liste des outils fournis par le poseur de systèmes intérieurs

1 sac à outils avec ceinture ou tablier;
1 ruban à mesurer en acier de 16 à 25 pieds X 1 pouce;
1 ligne à craie;
1 fil à plomb;
1 niveau d'au moins 24 pouces;
1 équerre à combinaison 90° - 45° de 12 pouces ajustable;
1 paire de gros boul de 9, 11, ou 13 pouces;
1 scie à métaux;
2 paires de « *Wiss* »;
1 ciseau à froid d'au plus ¾ pouce;
1 marteau;
2 clés en C « *vise-grips* »;
4 attaches à ficelle « clips »;
1 pince coupante de côté « *side cutter* »;
1 ficelle de 300 pieds;
1 jeu de tournevis;
1 couteau à gypse;
1 scie à gypse (passe-partout);
1 hachette à gypse;
1 poinçon « *awl* »;
1 râpe à gypse;
1 coupe-rondelle à gypse;
1 coffre à outils et cadenas;
1 tournevis électrique « *screw gun* ».

Annexe « E-17 »
Liste des outils fournis par le compagnon tuyauteur

Liste des outils personnels que tout compagnon tuyauteur doit fournir dans l'exécution de travaux de plomberie sanitaire au sens du *Code de plomberie* (R.R.Q., 1981, c.i.-12.1, r.1) qui lui sont confiés par son employeur :

1 couteau de poche;
3 clés à tuyau 10 pouces, 12 pces et 14 pces « *pipe wrench* »;
2 clés ajustables 6 pouces, 10 pces et 14 pces;
2 ciseaux à froid;
1 crayon de plomb;
1 marteau de mécanicien;
1 marteau à clous;
1 scie à métaux;
1 couteau à tuyau de cuivre de 1/8 à 1 pouce;
1 pince coupante de 8 pouces;
1 niveau de 10 pouces;
2 tournevis ordinaires;
1 clé à connexion mécanique (M.J.).

Annexe « E-18 »
Liste des outils fournis par le mécanicien protection-incendie

1 fil à plomb;
1 ciseau à tôle « *wiss* »;
1 jeu de 3 tournevis étoile (Philips);
1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée;
1 jeu de 3 tournevis ordinaire à lame plate;
1 clef à tuyau 8 pouces;
1 ruban à mesurer 25 pieds;
1 sac d'outils;
1 niveau de 10 pouces;
1 clef à molette 10 pouces.

Annexe « E-19 »
Liste des outils fournis par le peintre

Pantalons blancs;
manche extension 2/4;
glazer;
couteau à mastic;
exacto sans lames;
fusil à calfeutrer;
tournevis multi embouts;
pôle à sabler;
bec de canard.

ANNEXE « F »

Protocole d'entente sur les principes directeurs sur les règles d'utilisation du fonds de formation voué au perfectionnement et au recyclage des travailleurs de l'industrie de la construction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE « G »

Protocole d'entente sur les règles d'administration et de gestion de l'utilisation du fonds de formation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I - CHAMP D'APPLICATION

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

II - OBJET

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

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

III - MODALITES DE GESTION DU FONDS DE FORMATION

Gestion de l'utilisation du Fonds de formation

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

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

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

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

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

créer tout comité consultatif;

définir tout règlement interne;

s'adjoindre les ressources nécessaires à son fonctionnement;

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

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

Administration du Fonds de formation

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

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

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

a) d'un président-directeur général :

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

b) de cinq représentants patronaux :

Les membres sont désignés par chacune des associations sectorielles d'employeurs membres du Comité, selon la représentativité suivante :
- deux représentants
du secteur institutionnel et commercial;
- un représentant du secteur industriel;
- deux représentants
du secteur génie civil et voirie;

- de cinq représentants syndicaux :

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

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

Durée du mandat du président-directeur général

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

Votation et quorum

Pour valoir, une décision doit être approuvée à la fois par une majorité des associations sectorielles d'employeurs et une majorité des associations représentatives. Pour la partie syndicale, chaque représentant dispose d'un vote dont la valeur relative correspond à son degré de représentativité. Pour valoir, une décision doit être approuvée à la fois par une ou plusieurs associations de salariés représentatives à un degré de plus de 50 %. Pour la partie patronale, chaque

représentant patronal a un droit de vote simple. Pour valoir, une décision patronale doit être entérinée par les représentants de trois secteurs représentant ensemble plus de 50 % de l'activité de l'industrie de la construction.

Le président-directeur général siège sans droit de vote.

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

IV - **RESSOURCES FINANCIÈRES**

Les ressources financières sont constituées par :

- les sommes accumulées au Fonds du Plan de formation du Décret 1883-92 depuis le 25 avril 1993;
- les sommes versées par les employeurs dans les conditions précisées aux conventions collectives;
- les produits de placements de fonds effectués par la Commission de la construction du Québec.

L'application de cette annexe est abrogée depuis l'entrée en vigueur de la Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction (2011, chapitre 30). Toutefois, compte tenu des recours entrepris pour contester certains éléments de cette loi, le texte est conservé en attendant l'issue de ces recours.

ANNEXE « H »

Déclaration du salarié

Nom de l'entreprise **:** _____

Nom du salarié **:** _____

Métier, spécialité ou occupation **:** _____

Adresse de domicile du salarié **:** _____

_____

Adresse postale, si autre que domicile **:** _____

_____

Numéro de téléphone du salarié **:** _____

Adresse courriel (facultatif) **:** _____

Numéro de télécopieur (facultatif) **:** _____

Numéro d'assurance sociale **:** _____

Numéro de client de la CCQ **:** _____

Le nom de mon union ou syndicat est **:** _____

(s'il y a lieu, indiquer le numéro du local) **:** _____

Mon union ou syndicat est affilié à **:**

- Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction) ☐
- Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction) ☐
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) ☐
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) ☐
- Syndicat québécois de la construction (SQC) ☐

Carte d'adhésion syndicale **:**

- est présentée par le salarié ☐
- n'est pas présentée par le salarié ☐

Motif de l'incapacité de la présenter **:**

_____

Numéro d'embauche obtenu de la CCQ **:** _____

J’accepte de recevoir mon bulletin de paie, mon relevé d’emploi et tout autre document relié à mon emploi **:**

- par courriel **:** Oui ☐ Non ☐

- par télécopieur **:** Oui ☐ Non ☐

Signature du salarié **:**_____

Date **:**_____

ANNEXE « I »

Liste des arbitres

BEAULIEU, Francine
1546, rue de La Peltrie
Québec QC G2G 2M2
Téléphone 418 877-2790
Télécopieur 418 877-4764

BERGERON, André
300, avenue des Sommets, app. 1414
Verdun QC H3E 2B7
Téléphone 514 990-7234
Télécopieur 514 990-7234

BILODEAU, Pier-Luc
1029, rue D'Armentières
Québec QC G1Y 2S7
Téléphone 418 523-4989
Télécopieur 418 656-7688

BOURCHEIX, Dominique F.
6, boul. Desaulniers, suite 315
Saint-Lambert QC J4P1L3
Téléphone 450 923-3550 #27
Télécopieur 450 923-8118

BRAULT, Serge
4030, boul. de la Côte Vertu, bureau 101
Montréal QC H4R 1V4
Téléphone 514 739-0616
Télécopieur 514 739-9222

CORRIVEAU, Alain
17, Victoria, Case postale 6
Knowlton, QC J0E 1V0
Téléphone 450 242-2435
Télécopieur 450 242-2432

CÔTÉ, Gabriel M.
23, rue Racine Est, Bureau 304
Chicoutimi QC G7H 1P4
Téléphone 418 549-8150
Télécopieur 418 549-6325

CÔTÉ, Robert
41, rue de la Héronnière
Eastman QC J0E 1P0
Téléphone 514 903-9893

COURTEMANCHE, Louis B.
3125, rue Jean-Brillant
Montréal QC H3T 1N7
Téléphone 514 738-2000
Télécopieur 514 738-8898

DUBOIS, André
256, boul. Gouin Ouest
Montréal QC H3L 3S5
Téléphone 514 337-9743
Télécopieur 514 337-2052

DORÉ, Jacques
3087, avenue de Carignan
Montréal QC H1N 2Y6
Téléphone : 514 257-1912
Télécopieur : 514 257-7248

HAMELIN, François
1001, boul. Mont-Royal, bureau 102
Outremont QC H2V 2H4
Téléphone 514 543-9025
Télécopieur 514 543-7273

JOBIN, Carol
3021, rue Paradis
Montréal QC H1Y 1C4
Téléphone : 514 376-4988
Télécopieur : 514 376-9447

LAMY, Francine
201, Allée Glendale
Outremont QC H2V 4V4
Téléphone : 514 334-5783
Télécopieur : 438 333-0910

L'HEUREUX, Joëlle
1217, avenue Bernard, bureau 221
Outremont QC H2V 1V7
Téléphone : 514 508-5037
Télécopieur : 514 508-5037

MARTIN, Claude
1, rue McGill
Suite 505
Montréal QC H2Y 4A3
Téléphone 514 843-2469
Télécopieur 514 847-8990

MORIN, Marcel
366, boul. Taché Ouest
Montmagny QC G5V 3R8
Téléphone 418 241-1445
Télécopieur 418 248-2439

NADEAU, Denis
25, rue de la Méditerranée
Gatineau QC J8T 7G7
Téléphone 819 561-3973
Télécopieur 819 561-4409

PROVENÇAL, Denis
1300, rue Notre-Dame
Berthierville QC J0K 1A0
Téléphone 450 836-6213
Télécopieur 450 836-7712

ROUSSEAU, André
C.P. 88006, CSP Carrefour Langelier
Saint-Léonard QC H1S 3G9
Téléphone 514 345-2999
Télécopieur 514 345-8248

SYLVESTRE, André
1300, rue Notre-Dame
Berthierville QC J0K 1A0
Téléphone 450 836-6213
Télécopieur 450 836-7712

SYLVESTRE, Jacques
1600 boul. Girouard Ouest
Bureau 236
Saint-Hyacinthe QC J2S 2Z8
Téléphone 450 773-8445 #229
Téléphone 514 866-8445 (bur. Mtl)
Télécopieur 450 773-2112

VILLAGI, Jean-Pierre
1180, boul. Curé-Poirier Est, bureau 302
Longueil QC J4J 0A4

Téléphone 450 674-7796

ANNEXE « J »

Lettres d'entente

ANNEXE « J-1 »

Lettre d'entente relative au métier de grutier

Lettre d'entente relative à l'opération d'un camion-flèche (*boom-truck*) **:** Les parties conviennent d'exercer les représentations nécessaires afin de modifier le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction pour permettre à l'apprenti grutier possédant un D.E.P. dans ce métier d'opérer, sans la surveillance immédiate d'un compagnon, un camion-flèche (*boom-truck*) sans cabine pivotante d'une capacité de 25 tonnes ou moins.

Les parties s'engagent également à entreprendre conjointement des démarches auprès de la Commission de la construction du Québec pour qu'à partir de la signature de la présente convention collective, jusqu'à la modification réglementaire, la Commission permette à l'apprenti grutier possédant un D.E.P. dans ce métier d'opérer le camion-flèche mentionné au paragraphe précédent sans la surveillance immédiate du compagnon.

Pour l'employeur en location de grues, cette permission ne sera possible que lorsque tous les compagnons, de la liste de préséance chez l'employeur concerné, travaillent.

ANNEXE « J-2 »

Lettre d'entente relative à l'opération de pompes à béton (mât de distribution) :
À titre de mesures transitoires **:**

Tout nouveau salarié affecté à l'opération d'une pompe à béton à mât de distribution qui a complété la garantie d'emploi de 150 heures de travail peut opérer une pompe à béton à mât de distribution dont la longueur du mât est de 32 mètres et moins, sans la surveillance immédiate d'un compagnon.

Le taux de salaire de l'apprenti, visé au paragraphe précédent, est de 85% du taux de salaire de l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution), et de 85% de la majoration définie à l'article 16.01 3).

Dans le cadre des travaux de révision du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, les parties signataires s'engagent à effectuer les représentations nécessaires pour s'assurer qu'un apprenti, détenteur d'un diplôme d'études professionnelles dans la spécialité d'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) puisse opérer une pompe à mât de distribution comportant un mât de 32 mètres et moins sans la surveillance immédiate d'un compagnon.

Le taux de salaire du salarié, en cours de garantie d'emploi, est de 14.65$/heure jusqu'à ce qu'un programme d'études professionnelles (DEP) dans cette spécialité soit en vigueur.

Ce taux est de 14,97 $ à compter du 26 septembre 2010, de 15,31 $ à compter du 1er mai 2011 et de 15,66 $ à compter du 29 avril 2012.

ANNEXE « J-3 »

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

Les parties conviennent qu'en raison des difficultés actuelles de gestion de la main-d'œuvre du métier de poseur de revêtements souples dans l'industrie de la construction qu'il faille hausser le nombre de périodes d'apprentissage dans le métier de poseur de revêtements souples.

Étant entendu que :

1. La modification des périodes d'apprentissage dans le métier de poseur de revêtements souples nécessite une modification du *Règlement sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction* **:** règlement administré par la Commission de la construction du Québec;

2. Le passage d'une à trois périodes d'apprentissage fait l'objet d'un consensus entre les parties aux présentes depuis plusieurs années. Il serait trop long d'attendre l'ensemble de la réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre pour régler cette question;

3. Cette proposition d'augmentation des périodes d'apprentissage fait également consensus au sein du sous-comité professionnel visé, du CFPIC et du Conseil d'administration de la CCQ et ce, tel qu'exprimé lors des travaux portant sur la réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction;

4. Les parties conviennent d'ajuster immédiatement le salaire des compagnons en raison des modifications réglementaires à venir devant favoriser l'embauche d'apprentis dans le métier. Leur progression salariale sera étalée sur trois périodes d'apprentissage. L'ajustement salarial du compagnon s'élève à 2,00 $ l'heure réparti à raison de 0,60 $ l'heure depuis le 26 septembre 2010, et de 0,70 $ l'heure au 1er mai 2011 et d'un autre 0,70 $ l'heure le 29 avril 2012.

   Par la présente, les parties conviennent de poursuivre les démarches nécessaires auprès des instances de la Commission de la construction du Québec pour que soit adopté, dans le plus court délai possible, un projet de modification réglementaire au Règlement sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction devant assurer l'application intégrale de cette entente.

   Enfin, les parties conviennent qu'au moment de la mise en vigueur des trois périodes d'apprentissage, les apprentis rémunérés à 85% du salaire du compagnon conserveront leurs droits acquis.

ANNEXE « J-4 »

Lettre d'entente relative au métier de frigoriste affecté aux travaux de service

L'article 23.09 5) reflète la volonté des parties de conserver le sens et la portée donnés par la Cour d'appel du Québec (daté du 25 septembre 2009) (#500-09-018495-085) à la clause 23.09, sous paragraphe 5)b) de la convention collective 2004-2007 (clause 23.09 5)a) de la convention collective 2007-2010.

ANNEXE « J-5 »

Lettre d'entente relative à la mise en place d'un comité de travail bipartite pour le métier de chaudronnier.

Ce comité a pour mandat de discuter de la transférabilité des attestations pour les examens de soudure notamment l'attestation du ASME. Il devra déterminer la possibilité, les conditions et les impacts du transfert de telles attestations.

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

Ce comité peut s'adjoindre toutes personnes ressources afin de le soutenir dans la réalisation de son mandat.

ANNEXE « K»

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

Considérant :

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

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

1re 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.

2e condition :

25 % du surplus en excédent du montant mentionné dans la 1re condition, jusqu'à un maximum de 20 millions $, est réservé pour 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.

Le surplus en excédent du montant mentionné dans la 1re condition et en excédent du montant réservé dans le paragraphe précédent, pourra servir à l'amélioration des couvertures.

3e 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.

4e 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 9e jour du mois d'octobre 2013.

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

Donald Fortin

Paul Lapointe

Pour la CSD Construction :

Guy Terreault

Jean-Michel Houdet

Pour la CSN – Construction :

Pierre Brassard

François Lessard

Pour la FTQ – Construction :
Arnold Guérin

Yves Ouellet

Pour le Syndicat québécois de la construction (SQC):

Sylvain Gendron

Annie Robineau

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec :

Alain Robert

Pierre Dion

Éric Cherbaka

Guy Duchesne

François-Mario Lessard

Lyne Marcoux

ANNEXE « L »

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

Le mandat de ce Comité vise la correction, la précision, la clarification, la réécriture et la simplification des textes des conventions collectives, tout en respectant la portée et le sens des dispositions négociées.

Il est entendu que le mandat du Comité ne comprend pas l'interprétation des textes de la convention.

Le Comité est formé de huit (8) personnes : trois (3) provenant de l'ACQ et cinq (5) provenant des parties syndicales signataires.

Ce Comité devra se rencontrer une fois semaine selon un calendrier de travail établi par celui-ci à compter du 1er octobre précédent l'échéance de la convention collective.

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

S'il s'avérait que les rencontres n'aient pas lieu dans les locaux de l'ACQ ou dans les locaux des syndicats de l'Alliance syndicale, les parties signataires conviennent de défrayer à parts égales (50 % pour la partie patronale et 50 % pour la partie syndicale) les coûts inhérents à la location de salles.

Les frais afférents aux travaux du comité seront imputés à parts égales à même le solde du fonds de 25 000$ octroyé en 2008 aux parties patronales et syndicales des secteurs IC-I et conservés en fidéicommis par l'ACQ. Les dépenses devront avoir été approuvées conjointement par les parties avant d'être encourues.

ANNEXE « M »

Harcèlement psychologique - *Loi sur les normes du travail*, N-1.1

Les parties se réfèrent aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant le harcèlement psychologique au travail.

SECTION V.2
LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
2002, c. 80, a. 47.

Définition.
81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Conduite grave.
Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

2002, c. 80, a. 47.

Droit du salarié.
81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoir de l'employeur.
L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.
2002, c. 80, a. 47.

Convention collective.
81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Médiation.
En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Salariés non régis par une convention collective.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Membres et dirigeants d'organismes.
Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2002, c. 80, a. 47.

SECTION II.1
RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
2002, c. 80, a. 68.

Plainte à la Commission.
123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

2002, c. 80, a. 68.

Délai.
123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68.

Enquête par la Commission.
123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Dispositions applicables.
Les articles 103 à 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68.

Refus de la Commission.
123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

Médiation.
123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

2002, c. 80, a. 68.

Contrat de travail.
123.11. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68.

Commission des relations du travail.
123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

Représentation.
123.13. La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

Dispositions applicables.
123.14. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

2002, c. 80, a. 68.

Décisions.
123.15. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

2002, c. 80, a. 68.

ANNEXE « N »

Conclusion de l'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 à Montréal, ce 19e jour du mois de décembre 2017.

Ladite entente prendra effet le 31e jour du mois de décembre 2017 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.

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

Michel Trépanier

Nicolas Roussy

Jacques-Émile Bourbonnais

Pour la CSD Construction :

Daniel Laterreur

Denis Girouard

Jean-Michel Houdet

Pour la CSN-Construction :

Pierre Brassard

Emmanuelle-Cynthia Foisy

Pour la FTQ-Construction :

Rénald Grondin

Yves Ouellet

Arnold Guérin

Pour le Syndicat québécois de la construction :

Sylvain Gendron

Annie Robineau

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec :

Jean Pouliot

Dominic Robert

Jean-Philippe Cliche

Christian Tétreault

Nicole Robichaud

ANNEXE « Z »

Congé de maternité, de paternité et parental (référence de la LNT)

Chapitre N-1.1LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Article 81.1: Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. 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 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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

Article 79.7 : Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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 et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Article 81.3: 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.

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

Article 81.4 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de

l’accouchement, cette semaine n’est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

Article 81.2 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.

Article 81.5 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l’accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l’accouchement.

Article 81.2 al 2 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.

Article 81.6 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. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

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.

Article 81.2.1 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d’au moins trois semaines à l’employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l’enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Article 81.4.1. Si l’accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l’accouchement.

Article 81.5.1 Lorsqu’il y a danger d’interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l’enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l’accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l’article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l’accouchement.

Article 81.5.2. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Article 81.5.3. En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

Article 81.8 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 huit 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.

Article 81.9 Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Article 81.10. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

Article 81.11 Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine 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.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

Article 81.12 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. Ce délai

peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Article 81.13 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Article 81.14 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.
81.15.1. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

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.

Article 81.15 La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

CERTIFICATION

Le texte de cette convention collective constitue une annexe de la décision rendue le 19 mars 2018 par le Conseil d'arbitrage de différend.

Robert Côté

Pour le Conseil d'arbitrage

ENTENTE SUR LES CLAUSES COMMUNES AUX QUATRE CONVENTIONS COLLECTIVES SECTORIELLES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

INTERVENUE ENTRE : **L'ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN CONSTRUCTION DU QUÉBEC**

Partie de première part, désignée ci-après « AECQ »

ET : L'ALLIANCE SYNDICALE REGROUPANT LA CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD-CONSTRUCTION), LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION), LE CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL), LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC) ET LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ-CONSTRUCTION)

Partie de deuxième part, désignée ci-après « l'Alliance syndicale »

ATTENDU QU' une entente de principe sur les clauses communes est intervenue le 19 décembre 2017;

ATTENDU QUE la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* prévoit à l'article 44, 3e alinéa que, pour faire partie de la convention collective applicable dans un secteur ou pour y avoir effet, une entente relative à des conditions de travail portant sur une ou des matières mentionnées à l'article 61.1 doit être conclue par au moins 3 associations représentatives à un degré de plus de 50 % et par l'association d'employeurs, mandatée à cette fin par au moins 2 associations sectorielles d'employeurs représentatives à un degré de plus de 50 %;

ATTENDU QUE cette même loi prévoit à l'article 44.2, 1er alinéa qu'une association représentative peut conclure une entente visée au 2e alinéa de l'article 44 si elle y est autorisée par la majorité de ses membres qui exercent leur droit de vote lors d'un scrutin secret;

ATTENDU QUE cette même loi prévoit à l'article 44.2, 2e alinéa qu'une association sectorielle d'employeurs peut mandater l'association d'employeurs, qui, dans les rapports mensuels qu'ils ont transmis à la Commission au cours des 12 premiers des 15 mois civils complets précédant le mois durant lequel a lieu ce scrutin, ont déclaré des heures comme ayant été effectuées dans son secteur. L'autorisation lui est donnée si, à l'occasion de ce scrutin, ceux qui sont favorables à l'entente constituent une majorité aux termes des statuts et règlements de l'association sectorielle d'employeurs ou, à défaut de disposition à cet égard dans les statuts et règlements, si ceux qui sont favorables à l'entente constituent la majorité de deux qui ont exercé leur droit de vote;

ATTENDU QUE toutes les conditions permettant la conclusion et la signature de ladite entente ont été rencontrées;

ATTENDU QUE l'AECQ et l'Alliance syndicale en date du 19 décembre 2017 conviennent globalement des ententes suivantes pour les clauses communes et qu'il restera à faire les concordances pour les numéros de sections ou annexes selon la nouvelle numérotation que prévoira chacune des conventions collectives sectorielles.

SECTION I

DÉFINITIONS

1.01 q) 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 ou une union pour le représenter.

SECTION (...)

SÉCURITÉ SYNDICALE

(...).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 ou des carte(s) indiquant : son nom, son numéro d'assurance sociale, son numéro de client, 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.

(...).02 Adhésion à un syndicat ou une union : Tout salarié doit adhérer à un syndicat ou une union affiliés 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.

(...).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 (...).

2) **Déclaration du salarié** : Dans un délai maximal de cinq jours ouvrables du début de l'emploi lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit faire remplir et signer par le salarié un formulaire dans lequel il doit indiquer son nom, son métier, spécialité ou occupation, son adresse de domicile, son adresse postale si autre que domicile, son numéro de téléphone, son adresse courriel (facultatif), son numéro de télécopieur (facultatif), son numéro d'assurance sociale , son numéro de client à la CCQ, le nom de son association représentative 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. Le salarié doit également confirmer s'il accepte de recevoir son bulletin de paie, son relevé d'emploi et tout autre document relié à son emploi par courriel ou télécopieur.

Ce formulaire fourni par l'employeur doit être dans la forme prescrite à l'annexe « (...) ». Le refus du salarié de remplir et de signer ce formulaire 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, un nouveau formulaire doit être rempli 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 (...).

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

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

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

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

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

SECTION (...)

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

(..).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.

(...).02 Indication de précompte : Conformément à l'obligation prévue à l'article (..).01, l'employeur doit percevoir le montant de la cotisation syndicale de l'union ou du syndicat conformément à l'article (...).06 en tenant compte des indications apparaissant sur le formulaire prévu à l'article (...) ou à tout avis de correction effectué conformément au paragraphe 6) dudit article.

(...).03 Remise des cotisations syndicales précomptées : La Commission remet les cotisations ainsi reçues aux associations représentatives, avec un bordereau nominatif, dans les quinze jours suivant la réception. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectué en vertu du paragraphe 6) de l'article (...).

(...).04 Obligation de l'employeur : Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article (...).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.

(...).05 Avis à la Commission : Dans les quinze jours de la mise en vigueur de la convention collective, une association représentative doit indiquer par écrit à la Commission le montant de la cotisation syndicale. Elle doit également indiquer par écrit à la Commission tout changement dans le montant des cotisations syndicales, ainsi que la date d'entrée en vigueur.

(...).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.

(...).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 :

- 1re semaine du rapport de janvier;
- 1re 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 (...) 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.

(...).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.

SECTION (...)

REPRÉSENTANT SYNDICAL, DÉLÉGUÉ DE CHANTIER ET REPRÉSENTANT PATRONAL RÉGIONAL

(...).01 Représentant syndical :

1) **Reconnaissance** : L'employeur et l'association sectorielle d'employeurs doivent reconnaître le représentant syndical, pourvu qu'il détienne une carte émise par une union, un syndicat ou une association représentative, sur laquelle apparaît une photo de ce représentant et sa signature.

2) **Visite de place d'affaires** : Un représentant syndical peut, avec le représentant officiel de l'employeur, discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente à l'emploi de cet employeur. Il peut exiger de l'employeur de prendre connaissance de tout document concernant les membres qu'il représente et d'en obtenir copie s'il le juge nécessaire, et ce, sur rendez-vous pris au moins deux heures au préalable avec l'employeur, son représentant ou son mandataire à la place d'affaires de cet employeur ou à tout autre endroit déterminé entre eux.

3) **Visite de chantier** :

a) Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers de construction durant les heures de travail mais en aucun cas ses visites ne doivent retarder indûment l'avancement des travaux.

b) Lorsqu'il visite un chantier, le représentant syndical doit d'abord en aviser l'employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaître ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé. Il peut discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente avec le représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé et le salarié.

c) Le représentant syndical peut vérifier les certificats de compétence ou d'exemption des salariés présents sur le chantier et l'employeur s'engage à faire respecter par ses salariés cette autorisation sous peine de mesure disciplinaire.

4) **Affichage** : À la demande du représentant syndical, l'employeur doit installer à sa place d'affaires et au chantier, à un endroit visible, un tableau où l'union, le syndicat ou l'association représentative peuvent afficher des communiqués ou documents; cependant, sur le chantier, si jugé utile, l'employeur installe tout autre tableau pour les mêmes fins.

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

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

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 ses membres.

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

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

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

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

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

a) Le délégué de chantier est un salarié de l'employeur et à ce titre, il doit fournir une somme de travail raisonnable compte tenu de ses fonctions syndicales;

b) en sa qualité de délégué de chantier, il peut, pendant les heures de travail, sans diminution de salaire mais seulement après avoir avisé le représentant de l'employeur, enquêter sur les litiges concernant l'application de la convention collective et en discuter avec l'employeur;

c) le temps alloué pour les activités syndicales du délégué fait l'objet d'une entente entre l'employeur et ce dernier, compte tenu du nombre de salariés que représente le délégué mais ne peut excéder trois heures par jour ouvrable;

d) lorsque par exception, le délégué doit s'absenter de son poste de travail pour une période plus longue que celle fixée à l'entente, il doit justifier cette prolongation d'absence auprès de son employeur;

e) sous réserve d'une justification en vertu du sous-paragraphe d), le délégué n'a pas droit au paiement de son salaire pour ses activités syndicales au-delà de la durée prévue par l'entente;

f) sur un chantier, le délégué doit se limiter à l'exécution de son travail pour l'employeur et de ses fonctions de délégué de chantier prévues par la loi.

4) **Priorité d'emploi** : Le délégué de chantier jouit de la priorité d'emploi sur son chantier à l'égard de tous les salariés si les deux conditions suivantes sont satisfaites :

a) Au moins sept salariés membres de son syndicat ou de son union sont toujours employés par l'employeur sur le chantier;

b) il y a du travail à exécuter dans son métier, son emploi, sa spécialité ou son occupation.

5) **Formation syndicale** : Si le délégué et son syndicat ou son union décident que le délégué a besoin d'une période de formation afin de bien remplir ses nouvelles fonctions, celui-ci pourra s'absenter, sans solde, de son travail pour assister aux cours pertinents. La durée de cette absence devra être négociée entre les parties, en tenant compte des particularités de l'industrie.

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

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

SECTION (...)

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

(...).01 Grief soumis à l'arbitrage obligatoire

1) **Droit** :

a) 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.

b) 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).

c) Dans tous les cas, l'employeur peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement, selon la procédure prévue dans la présente section.

d) 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.

e) Le terme « partie intéressée » désigne la partie contre qui le grief est formulé.

2) **Procédure** :

a) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié à l'employeur ou son représentant et au siège social de l'association sectorielle d'employeurs dans les quinze jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief. 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.

Avec le grief, le plaignant doit soumettre deux noms d'arbitres habilités à entendre le grief.

b) La preuve de toute expédition dans les délais mentionnés dans la présente section incombe à l'expéditeur.

c) 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.

d) L'employeur donne, dans les dix 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.

Avec cette réponse, l'employeur doit énoncer s'il retient un des deux noms d'arbitres suggérés par les plaignants ou proposer deux autres noms d'arbitres.

e) Dans l'hypothèse où l'employeur suggère deux noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la suggestion quant au choix de l'arbitre.

f) 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 cinq jours ouvrables, de désigner un arbitre. La Commission doit désigner l'arbitre dans les deux 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.

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

3) **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.

4) **Preuve de livraison** : La date apparaissant sur le sceau du maître de poste, sur le reçu de livraison, la date de réception du courriel ou de la télécopie ou, si le document est livré de main à main, sur l'accusé de réception, font foi de la date d'expédition du document auquel elle se rapporte.

5) **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.

(...).02 Grief d'interprétation (article 62, paragraphe 2 de la Loi)

1) **Droit** : Toute association mentionnée à l'article 1, paragraphe b), c) et c.2) de la Loi soit l'une des cinq associations représentatives (FTQ-Construction, CPQMC-International, CSD Construction, CSN-Construction et SQC), l'une des trois associations sectorielles d'employeurs (ACQ, ACRGTQ et APCHQ) ou l'association d'employeurs (AECQ) peut déposer un grief.

2) **Procédure :**

a) Toute difficulté d'interprétation doit être soumise au Secrétaire général de la Commission dans un document identifiant le plaignant, la partie intéressée et décrivant la difficulté afin que puisse s'exercer le recours à l'arbitrage.

b) Une copie de ce document doit également être transmise à la partie intéressée ainsi qu'aux associations mentionnées au paragraphe 1) du présent article.

c) Le recours à l'arbitrage doit être autorisé par la Commission.

d) Lorsque le recours est autorisé par la Commission, le plaignant doit soumettre à la partie intéressée, dans les cinq jours de la réception de la décision, deux noms d'arbitres habilités à entendre le grief.

e) La partie intéressée peut retenir un des deux noms suggérés ou peut à son tour proposer deux noms d'arbitres. L'intention de la partie intéressée doit être transmise par écrit au plaignant dans les cinq jours ouvrables suivant la réception des noms soumis par ce dernier. Dans l'hypothèse où la partie intéressée suggère deux noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la suggestion quant au choix de l'arbitre.

À l'expiration de ces délais, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, le plaignant doit, dans les cinq jours ouvrables, demander à la Commission de désigner un arbitre.

La Commission doit désigner l'arbitre dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la demande du plaignant après élimination des noms qui ont été considérés par les parties et pour lesquels il n'y a pas eu d'entente.

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

3) **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 le plaignant et la partie intéressée.

4) **Preuve de livraison :** La date apparaissant sur le sceau du maître de poste, sur le reçu de livraison, la date de réception du courriel ou de la télécopie ou, si le document est livré de main à main, sur l'accusé de réception, font foi de la date d'expédition du document auquel elle se rapporte.

SECTION (...)

ARBITRAGE

(...).01 Arbitre unique :

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

(...).02 Juridiction :

1) L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'audition du grief. Il est le seul maître de la procédure. Il juge et décide selon le mode de preuve qu'il juge approprié.

2) L'arbitre peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Cependant, les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

3) L'arbitre peut en matière disciplinaire, confirmer, casser ou modifier la décision de l'employeur et rendre toute ordonnance complémentaire jugée nécessaire.

4) a) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans son métier, sa spécialité ou son occupation en autant qu'il ait l'expérience pour accomplir le travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation avec tous les droits prévus dans la convention collective.

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

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

b) Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante : Pour chaque semaine (période de paie) où le salarié aurait travaillé n'eût été sa suspension ou son congédiement :

i. on établit le salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié;

ii. on déduit de ce montant le salaire gagné ailleurs et les prestations d'assurance emploi reçues par le salarié.

c) Advenant le cas où l'employeur n'aurait pas de travail disponible, il doit rappeler le salarié en priorité dès qu'un tel travail est disponible, sujet aux restrictions que lui impose toute loi ou tout règlement. Ce droit de rappel en priorité existe également dans le cas où la décision de reprendre le salarié serait prononcée par un tribunal de droit commun.

Ce droit est caduc dès que le salarié est embauché ailleurs ou au maximum après cinq mois de la décision de l'arbitre ou d'un tribunal de droit commun.

5) L'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief, sous réserve des droits et pouvoirs conférés à d'autres juridictions par cette loi ou ce règlement.

6) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Il peut être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu sur le taux légal d'intérêt.

7) L'arbitre peut fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue.

8) L'arbitre peut déterminer, à la demande d'une partie, l'existence ou non d'un travail disponible au sens des paragraphes 4) a) et 4) c) lorsque celui-ci a rendu une sentence de réintégration du salarié.

9) L'arbitre peut rendre toute décision propre à sauvegarder les droits des parties.

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

(...).04 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.

(...).05 Audition, décision

1) L'arbitre doit entendre le grief dans les 20 jours ouvrables de sa nomination dans un endroit convenu entre les parties intéressées. En cas de mésentente entre ces dernières, l'arbitre décide de tel endroit.

2) L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze jours ouvrables suivant la fin de l'audition ou la remise des notes écrites s'il y a lieu.

3) Lorsqu'il y a entente entre les parties pour présenter des notes écrites, telles notes doivent être expédiées dans les dix jours ouvrables suivant la fin de l'audition.

4) À défaut par l'arbitre de rendre sa décision dans les délais impartis ou convenus, l'une ou l'autre des parties peut aviser la Commission de ce fait laquelle fixe un délai péremptoire de 30 jours pour y remédier. L'arbitre ne peut, dès lors, exiger d'honoraires et de frais supplémentaires à l'une ou l'autre des parties à cause de ce délai.

5) La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée et expédiée aux parties en cause.

6) La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq jours ouvrables après la date à laquelle elle a été transmise.

7) La sentence arbitrale doit être déposée en deux exemplaires à la Commission.

8) La Commission doit faire parvenir copie de toutes les sentences aux associations représentatives, à l'association d'employeurs et aux associations sectorielles d'employeurs.

9) Dans tous les cas où un arbitre se désiste, est incapable d'agir, se déclare incapable d'agir ou ne rend pas de décision, la procédure de nomination est reprise conformément au processus décrit à l'article (...).01 2) en l'adaptant. L'arbitrage procède selon la présente section; cependant, dans tous les cas, l'arbitre n'a droit à aucuns honoraires ou frais à moins d'entente entre les parties.

(...).06 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.

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

La partie qui demande une remise assume les frais réclamés par l'arbitre qui sont générés par cette demande.

(...).08 Arbitrage des griefs d'interprétation : Seuls les articles (...).01, (...).02.1), 2), 5), 9), (...).04.1), 2) 1er alinéa, (...).05, (...).06 et (...).07 de la présente section s'appliquent à l'arbitrage des griefs posant une difficulté d'interprétation.

SECTION (...)

AVANTAGES SOCIAUX

(...).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 bénéfices 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 bénéfices 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.

(...).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 18.14.1 de la loi.

(...).03 Cotisations patronale et salariale :

1) **Cotisation patronale :**

a) 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 6,215 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,115 $ versé à la caisse de retraite.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866 $, une cotisation pour service courant de 3,009 $ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24 $.

À compter du 29 avril 2018, 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 6,255 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,155 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 28 avril 2019, 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 6,295 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,195 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 26 avril 2020, 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 6,335 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,235 $ versé à la caisse de retraite.

Ces répartitions pourront être changées, 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 des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,475 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,375 $ versé à la caisse de retraite.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866 $, une cotisation pour service courant de 2,269 $ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24 $.

À compter du 29 avril 2018, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,515 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,415 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,555 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,455 $ versé à la caisse de retraite.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis visés par la convention collective est fixée à 5,595 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,495 $ versé à la caisse de retraite.

Ces répartitions pourront être changées, 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.

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, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Cet excédent réduit la cotisation salariale prévue à la règle particulière ou à la règle générale, le cas échéant.

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.

(...).04 Règle particulière : Mécanicien d'ascenseurs : L'application des dispositions de la présente section est suspendue dans le cas d'un mécanicien d'ascenseurs assujetti au Canadian Elevator Industry Welfare Plan et au Canadian Elevator Industry Pension Plan.

Toutefois, dans un tel cas, la cotisation patronale correspond à celle établie dans le paragraphe 1) de l'article (...).03.

(...).05 Règles particulières : électricien et installateur de systèmes de sécurité : Les cotisations patronale et salariale versées aux régimes d'avantages sociaux à l'égard d'un électricien et d'un installateur de systèmes de sécurité s'établissent comme suit :

1) **Cotisation patronale :**

La cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,965 $. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article (...).03 dont 2,10 $ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,115 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866 $, une cotisation pour service courant de 3,009 $ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24 $.

À compter du 29 avril 2018, la cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 6,005 $. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article (...).03 dont 2,10 $ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,155 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 6,045 $. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article (...).03 dont 2,10 $ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,195 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte du compagnon est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 6,085 $. Cette cotisation inclut la cotisation prévue à l'article (...).03 dont 2,10 $ est versé à la caisse de prévoyance collective et 4,235 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

Ces répartitions pourront être changées, 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 l'apprenti est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,225 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,375 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

La cotisation patronale versée à la caisse de retraite comprend une cotisation pour service passé de 0,866 $, une cotisation pour service courant de 2,269 $ et une cotisation pour frais administratifs de la Commission de 0,24 $.

À compter du 29 avril 2018, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de l'apprenti est fixée à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,265 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,415 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de l'apprenti est fixé à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,305 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,455 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de l'apprenti est fixé à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus un montant additionnel de 5,345 $ par heure travaillée, soit 2,10 $ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,495 $ versé à la caisse de retraite. L'excédent de la cotisation de l'employeur est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

Ces répartitions pourront être changées, 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.

2) **Cotisation salariale :**

La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout compagnon électricien et installateur de systèmes de sécurité est fixée à 9 % de son taux de salaire pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation précomptée par l'employeur de tout apprenti électricien et installateur de systèmes de sécurité est de 3 % de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, minimum 0,80 $.

3) 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, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Cet excédent réduit la cotisation précomptée par l'employeur sur son salaire.

4) Les frais d'administration de ce régime particulier sont payés de la façon prévue à l'article (...).01.

5) 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.

ANNEXE « (...) »

DÉCLARATION DU SALARIÉ

Nom de l'entreprise : _____

Nom du salarié : _____

Métier, spécialité ou occupation : _____

Adresse de domicile du salarié : _____

_____

Adresse postale, si autre que domicile : _____

Numéro de téléphone du salarié :		Numéro de télécopieur (facultatif) :	
Adresse courriel (facultatif) :			
Numéro d'assurance sociale :		Numéro de client de la CCQ :	
Le nom de mon union ou syndicat est :			
(s'il y a lieu, indiquer le numéro du local) :			

Mon union ou syndicat est affilié à :

- Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
  ☐
- Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
  ☐
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
  ☐
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction)
  ☐
- Syndicat québécois de la construction (SQC)
  ☐

Carte d'adhésion syndicale :

- est présentée par le salarié
  ☐
- n'est pas présentée par le salarié
  ☐

Motif de l'incapacité de la présenter :

_____

_____

_____

J'accepte de recevoir mon relevé d'emploi et tout autre document relié à mon emploi :

- Par courriel Oui ☐ Non ☐
- Par la poste Oui ☐ Non ☐

Signature du salarié : _____ Date : _____

ANNEXE « (...) »

LISTE DES ARBITRES

BEAULIEU, Francine 1546, rue de La Peltrie Québec QC G2G 2M2	Téléphone 418 877-2790	Télécopieur 418 877-4764
BERGERON, André 300, avenue des Sommets, app. 1414 Verdun QC H3E 2B7	Téléphone 514 990-7234	Télécopieur 514 990-7234
BILODEAU, Pier-Luc 1029, rue D'Armentières Québec QC G1Y 2S7	Téléphone 418 523-4989	Télécopieur 418 656-7688
BOURCHEIX, Dominique F. 6, boul. Desaulniers, suite 315 Saint-Lambert QC J4P 1L3	Téléphone 450 923-3550 #27	Télécopieur 450 923-8118
BRAULT, Serge 4030, boul. de la Côte Vertu, bureau 101 Montréal QC H4R 1V4	Téléphone 514 739-0616	Télécopieur 514 739-9222
CORRIVEAU, Alain 17, Victoria, Case postale 6 Knowlton, QC J0E 1V0	Téléphone 450 242-2435	Télécopieur 450 242-2432
CÔTÉ, Gabriel M. 23, rue Racine Est, Bureau 304 Chicoutimi QC G7H 1P4	Téléphone 418 549-8150	Télécopieur 418 549-6325
COTÉ, Robert 41, rue de la Héronnière Eastman QC J0E 1P0	Téléphone 514 903-9893	
COURTEMANCHE, Louis B. 3125, rue Jean-Brillant Montréal QC H3T 1N7	Téléphone 514 738-2000	Télécopieur 514 738-8898
DUBOIS, André 256, boul. Gouin ouest Montréal QC H3L 3S5	Téléphone 514 337-9743	Télécopieur 514 337-2052
DORÉ, Jacques 3087, avenue de Carignan Montréal QC H1N 2Y6	Téléphone : 514 257-1912	Télécopieur : 514 257-7248
HAMELIN, François 1001, boul. Mont-Royal, bureau 102 Outremont QC H2V 2H4	Téléphone 514 543-9025	Télécopieur 514 543-7273
JOBIN, Carol 3021, rue Paradis Montréal QC H1Y 1C4	Téléphone : 514-376-4988	Télécopieur : 514-376-9447
LAMY, Francine 201, Allée Glendale Outremont QC H2V 4V4	Téléphone : 514 334-5783	Télécopieur : 438 333-0910
L'HEUREUX, Joëlle 1217, avenue Bernard, bureau 221 Outremont QC H2V 1V7	Téléphone : 514 508-5037	Télécopieur : 514 508-5037
MARTIN, Claude 1, rue McGill Suite 505 Montréal QC H2Y 4A3	Téléphone 514 843-2469	Télécopieur 514 847-8990
MORIN, Marcel 366, boul. Taché Ouest Montmagny QC G5V 3R8	Téléphone 418 241-1445	Télécopieur 418 248-2439
NADEAU, Denis 25, rue de la Méditerranée		

Gatineau QC J8T 7G7	Téléphone 819 561-3973	Télécopieur 819 561-4409
PROVENÇAL, Denis 1300, rue Notre-Dame Berthierville QC J0K 1A0	Téléphone 450 836-6213	Télécopieur 450 836-7712
ROUSSEAU, André C.P. 88006, CSP Carrefour Langelier Saint-Léonard QC H1S 3G9	Téléphone 514 345-2999	Télécopieur 514 345-8248
SYLVESTRE, André 1300, rue Notre-Dame Berthierville QC J0K 1A0	Téléphone 450 836-6213	Télécopieur 450 836-7712
SYLVESTRE, Jacques 1600 boul. Girouard Ouest Bureau 236 Saint-Hyacinthe QC J2S 2Z8	Téléphone 450 773-8445 #229 Téléphone 514 866-8445 (bur. Mtl)	Télécopieur 450 773-2112
VILLAGI, Jean-Pierre 1180, boul. Curé-Poirier Est, bureau 302 Longueuil QC J4J 0A4	Téléphone 450 674-7796	

CONCLUSION DE L'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 à Montréal, ce 19e jour du mois de décembre 2017.

Ladite entente prendra effet le 31e jour du mois de décembre 2017 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.

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

Michel Trépanier

Nicolas Roussy

Jacques-Émile Bourbonnais

Pour la CSD Construction :

Daniel Laterreur

Denis Girouard

Jean-Michel Houdet

Pour la CSN-Construction :

Pierre Brassard

Emmanuelle-Cynthia Foisy

Pour la FTQ-Construction :

Rénald Grondin

Yves Ouellet

Arnold Guérin

Pour le Syndicat québécois de la construction :

Sylvain Gendron

Annie Robineau

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec :

Jean Pouliot

Dominic Robert

Jean-Philippe Cloche

Christian Tétreault

Nicole Robichaud