

**RÉSUMÉ**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**SECTEUR INSTITUTIONNEL ET**  
**COMMERCIAL**

**2025-2029**



## Table des matières

SECTION I - Définitions.....	3
SECTION II - Reconnaissance.....	6
SECTION III – Champ d’application.....	6
SECTION IV – Métiers, spécialités et occupations.....	7
SECTION V – Conflits de compétence.....	10
SECTION VI – Sécurité syndicale.....	13
SECTION VII – Précompte des cotisations syndicales.....	14
SECTION VIII – Représentant syndical, délégué de chantier et représentant patronal régional.....	16
SECTION IX - Absences.....	19
SECTION X – Procédure de règlements des griefs.....	20
SECTION XI – Mesures disciplinaires.....	23
SECTION XII - Discrimination.....	23
SECTION XIII - Arbitrage.....	24
SECTION XIV – Mouvement de la main-d’œuvre.....	27
SECTION XV – Mobilité de la main d’œuvre.....	32
SECTION XVI - Salaires.....	33
SECTION XVII – Droit au travail.....	37
SECTION XVIII – Indemnités, affectations temporaires.....	38
SECTION XIX – Congés annuels obligatoires, jours fériés chômés, congés maladie et indemnités afférentes.....	40
SECTION XX – Durée normale du travail, horaires, travail par équipe et période de repos.....	45
SECTION XXI – Heures supplémentaires.....	55
SECTION XXII - Primes.....	56
SECTION XXIII – Frais de déplacement.....	58
SECTION XXIV – Disposition diverses.....	66
SECTION XXV – Sécurité, bien-être et hygiène.....	70
SECTION XXVI – Congés spéciaux.....	73
SECTION XXVII – Avantages sociaux.....	74
SECTION XXVIII – Activités interdites.....	79
SECTION XXIX – Priorité du texte.....	80
SECTION XXX – Régime patronal.....	80
SECTION XXXI – Comité de bonnes pratiques.....	80
SECTION XXXII – Durée et validité de la convention.....	81
ANNEXE « A » - Région de l’agglomération montréalaise et région de Québec.....	83
ANNEXE « C » - Taux de salaire des métiers, spécialités et occupations secteur institutionnel et commercial.....	84
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 55° parallèle, y compris le projet Grande-Baleine-secteur institutionnel et commercial.....	84
Annexe « E-8 » - Liste des outils fournis par le frigoriste.....	85

Annexe « E-18 » - Liste des outils fournis par le mécanicien protection-incendie.....	86
ANNEXE « H-4 » - Lettre d'entente relative au métier de frigoriste affecté aux travaux de service.....	87
ANNEXE « M » - Congé de maternité, de paternité et parental (référence de la LNT).....	88
ANNEXE « K » - Harcèlement psychologique – Loi sur les normes du travail, N-1.1.....	92
ANNEXE « L » - Liste des personnes aptes à siéger au comité de résolution des conflits de compétence .....	97
ANNEXE 'N-1' – Formulaire de consentement à l'utilisation d'une application mobile de pointage.....	100
ANNEXE O – Lettre d'entente sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.....	102
ANNEXE R – Lettre d'entente concernant l'utilisation de la cotisation salariale ainsi que l'utilisation des surplus du Régime d'assurance de base des salariés de l'industrie de la construction du Québec .....	104

## 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 telle que définie aux articles 1b) et 28 de la *loi*;
  - 2) « **association représentative signataire** » : 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) « **CNESST** » : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au 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) « **Juge administratif** »: Juge administratif du Tribunal administratif 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) « **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;
- 30) « **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);
- 31) « **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);
- 32) « **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;
- 33) « **salaire** » : la rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective;
- 34) « **salarié** » : tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire;
- 35) « **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;

- 36) « **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);
- 37) « **travaux de rénovation** » : le terme « rénovation » signifie le rétablissement d'une machinerie ou d'un bâtiment dans son état initial (régénérer, moderniser);
- 38) « **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);
- 39) « **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;
- 40) « **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 35).

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 boute-feu, 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.

#### 4.03 Chef de groupe :

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

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

L'apprenti ne peut agir comme chef de groupe.

#### 4.04 Matériau nouveau

- 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.

#### 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.

#### 4.06 Manutention :

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

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

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

- 3) **Règle particulière : Poseur d'armature du béton, frigoriste, mécanicien d'ascenseurs et peintre-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.
- 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.

#### 4.07 Formation :

- 1) 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.

## SECTION V – Conflits de compétence

### 5.01 Mesures préventives :

- 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 syndicats, unions et employeurs concernés afin d'identifier le métier, la spécialité ou l'occupation appelés à exécuter une partie ou la totalité des travaux.

Si la conférence d'assignation soulève un conflit relativement à l'assignation des travaux, le syndicat, l'union, l'employeur concerné et l'ACQ doivent être immédiatement avisés par écrit. L'avis est transmis par la partie qui est en désaccord avec l'assignation proposée.

À partir de la transmission de l'avis mentionné à l'alinéa précédent, les parties impliquées ont quarante-huit heures pour parvenir à régler le conflit. À l'expiration du délai, si le conflit persiste, l'une des parties peut le soumettre à la seconde étape de la procédure prévue à l'article 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 :

**Première étape** : L'opportunité est d'abord donnée aux représentants syndicaux et aux employeurs impliqués dans le litige de le régler dans les deux (2) jours ouvrables de la connaissance du conflit.

**Deuxième étape** : Si le conflit persiste, l'une des parties impliquées doit le soumettre au comité de résolution des conflits de compétence selon la procédure suivante.

Dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'échéance de la première étape, une déclaration écrite de formation d'un Comité de résolution des conflits de compétence doit être transmise au secrétaire général de la Commission. Cette déclaration doit contenir l'identification du chantier, le nom de l'employeur et un exposé sommaire du conflit.

Dans le jour ouvrable suivant la réception de la déclaration, le secrétaire général de la Commission doit transmettre une copie de la déclaration à chacune des associations représentatives et à l'ACQ. À partir de la réception du document, l'ACQ et les associations représentatives ont deux (2) jours ouvrables pour procéder à

l'identification des membres qui composent le Comité, conformément à l'article 5.04.

Le Comité de résolution des conflits de compétence doit siéger dans les deux (2) jours ouvrables suivant sa nomination. La participation et la présence à une séance du comité sont réservées à l'ACQ, aux employeurs concernés, aux associations représentatives et aux associations de salariés impliquées par le conflit.

Le Comité doit disposer du conflit en suivant le processus suivant:

Il doit d'abord initier un processus de médiation et tenter de rapprocher les parties afin de parvenir à une entente.

S'il s'avère impossible de régler le conflit en médiation, il doit tenir une audition, pour permettre aux parties de se faire entendre et rendre une décision d'assignation des travaux.

Le Comité doit rendre la décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de l'audition.

**Troisième étape :** Si l'une des parties impliquées dans le conflit n'est pas satisfaite de la décision d'assignation, elle peut le soumettre au Tribunal administratif du travail conformément aux dispositions de la Loi.

Il est loisible à une partie qui se considère lésée par l'assignation des travaux effectuée par l'employeur d'initier une contestation directement au Tribunal administratif du travail sans passer par la première ou la deuxième étape. Dans ce cas, la décision d'assignation de l'employeur est applicable jusqu'à ce que le Tribunal administratif du travail rende, le cas échéant, une décision relativement au conflit de compétence.

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

Toutefois, à compter de l'assignation des travaux décidée par le Comité prévue à la deuxième étape, cette assignation doit être respectée jusqu'à ce qu'une décision du Tribunal administratif du travail soit rendue, le cas échéant.

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

- 1) Le Comité est composé de trois (3) personnes désignées par les associations représentatives et l'ACQ.

Chaque partie négociatrice établit une liste de personnes aptes à siéger au Comité. Les listes sont reproduites à l'Annexe L de la convention collective.

Les parties négociatrices doivent respectivement transmettre au secrétaire général de la Commission le nom des membres qui composent le Comité dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de la copie de la déclaration de formation prévue à la deuxième étape de l'article 5.02.

La composition majoritaire du Comité est établie selon une règle d'alternance patronale/syndicale, soit deux personnes nommées par l'ACQ et une personne nommée par les associations représentatives et vice versa pour le Comité subséquent.

- 2) Dans les deux (2) jours ouvrables de la réception de l'identité des membres, le secrétaire général de la Commission transmet à chacune des associations représentatives, à l'ACQ, à l'employeur et aux membres un avis mentionnant la date, l'heure, l'endroit et l'objet du conflit. L'audition peut se tenir au bureau régional de la Commission le plus près du chantier d'où origine le conflit 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 et des occupations telle que définie dans le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction et la convention collective.

Le Comité doit utiliser les mêmes documents de référence que le Tribunal administratif du travail et tenir compte de ses incidences éventuelles sur l'efficacité de l'organisation du travail dans ses décisions (art. 24 de la Loi R-20).

- 4) La décision d'assignation doit être rendue par écrit et contenir un résumé des arguments de chacune des parties ayant participé à l'audition, ainsi que l'ensemble des motifs menant à la décision du Comité.

La décision doit respecter le canevas convenu entre les associations représentatives et l'ACQ, reproduit à l'annexe Q.

Pour valoir à titre de décision du Comité, toute entente intervenue à l'étape de la médiation doit être consignée par écrit. La décision d'assignation ou l'entente de médiation doit être transmise au secrétaire général de la Commission, aux associations représentatives et à l'ACQ.

- 5) Les frais et déboursés inhérents aux opérations du Comité sont assumés par la Commission.
- 6) Les membres du Comité de résolution des conflits de compétence 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 du travail, les parties reconnaissent qu'un litige ayant fait l'objet d'une décision par un Comité ne devrait pas être soumis de nouveau à un Comité de résolution des conflits de compétence, s'il s'agit du même conflit.

## 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 affiliée 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 « F ». 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 avisé 30 jours au préalable du début de telle période :

- 1<sup>re</sup> semaine du rapport de janvier;
- 1<sup>re</sup> semaine du rapport de juillet.

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

- 3) **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.
- 4) **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 d'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.
- 5) **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 règlements 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 habilités à entendre le grief.

Toutefois, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

- 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 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)

1) **Droit :**

- a) 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.
- b) Lorsque le grief d'interprétation est formulé par une association représentative, le terme « partie intéressée » désigne l'association sectorielle d'employeurs concernée par la difficulté d'interprétation; lorsque le grief d'interprétation est formulé par une association sectorielle d'employeurs, ce terme désigne les associations représentatives

2) **Procédure :**

- a) Toute difficulté d'interprétation doit être soumise à la partie intéressée par voie de grief décrivant les faits sous-jacents à la difficulté ainsi que les conclusions recherchées.
- b) Une copie de ce grief est également transmise aux associations mentionnées au paragraphe du présent article.
- c) Lors du dépôt du grief, le plaignant doit soumettre à la partie intéressée deux noms d'arbitres habilités à entendre le grief.
- d) 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 l'élimination des noms qui ont été considérés par les Parties et pour lesquels il n'y a pas eu d'entente.

- e) Lorsque les Parties se sont entendues sur le choix de l'arbitre ou si la Commission doit en désigner un, le plaignant doit 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 « G » 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'œuvre**

### **14.01 Période d'essai :**

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

### **14.02 Droit de rappel :**

#### **1) Règle générale :**

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

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

Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à 120 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.

#### **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.

**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 CNESST 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.

#### **14.04 Perte du droit de rappel :**

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

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

#### **14.05 Avis de l'employeur :**

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

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

- 1) **Règle générale :** Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois jours ouvrables

consécutifs ou plus, à un préavis écrit de 48 heures précédant sa mise à pied effective.

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

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

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

- 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.
    - ii. 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.

#### **14.07 Départ volontaire :**

- 1) 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.

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

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

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

## **SECTION XV – Mobilité de la main d'œuvre**

Les dispositions de la convention collective en matière de *Mobilité de la main d'œuvre* se trouvent en annexe de cette dernière, et les parties aux présentes conviennent qu'à

partir du 1er mai 2025, toute clause d'une convention collective au sens 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 (RLRQ, c. R-20)* se doit de respecter l'article 61.2 (4.2) de celle-ci. (Annexe«O »)

## 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 ».

### 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.

### 16.03 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.

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

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

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

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

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

**16.06 Bulletin de paie :**

- 1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, 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 ou son numéro de client à la CCQ;
  - 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 de l'année en cours.
- 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 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).

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

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

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

### **17.03 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.

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

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

- 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.

- 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.

#### 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.

#### 18.04 Rappel au travail :

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

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

- 1) **Frigoriste et mécanicien en protection-incendie**: 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 reçoit quotidiennement, une demi-heure de salaire à son taux de salaire du lundi au dimanche et une heure de salaire à son taux de salaire 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 %.

## 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 20 juillet 2025 et le 2 août 2025, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 19 juillet 2026 et le 1er août 2026, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 18 juillet 2027 et le 31 juillet 2027, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 23 juillet 2028 et le 5 août 2028, 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 21 décembre 2025 et le 3 janvier 2026, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 20 décembre 2026 et le 2 janvier 2027, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 19 décembre 2027 et le 1er janvier 2028, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 24 décembre 2028 et le 6 janvier 2029, 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.
  - 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.
- 4) **Travaux exécutés sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James et sur un projet de construction au nord du 55<sup>e</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

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.

**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** :

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.

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.

**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 3 avril 2026  
le 26 mars 2027  
le 14 avril 2028  
et le 30 mars 2029
  - le lundi de paques  
le 6 avril 2026  
le 29 mars 2027  
le 17 avril 2028  
et le 2 avril 2029
  - la journée nationale des Patriotes :  
le 19 mai 2025;  
le 18 mai 2026;  
le 24 mai 2027;  
et le 22 mai 2028
  - la fête du Canada :  
le 30 juin 2025;  
le 3 juillet 2026;  
le 2 juillet 2027;  
et le 30 juin 2028
  - la fête du Travail :  
le 1 septembre 2025;  
le 7 septembre 2026;  
le 6 septembre 2027;  
le 4 septembre 2028;
  - la jour de l'Action de Grâces :  
le 13 octobre 2025;  
le 12 octobre 2026;  
le 11 octobre 2027;  
le 9 octobre 2028;
  - le jour du Souvenir :  
le 10 novembre 2025;  
le 13 novembre 2026;  
le 12 novembre 2027;  
le 10 novembre 2028;

- 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.

Conformément à ladite loi, le 24 juin sera le jour férié chômé. Toutefois, pour l'année 2028, le 23 juin 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.

- 2) **Périodes de référence** : Il y a deux périodes de référence :

- a) la première : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin;
- b) la deuxième : du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre.

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

- a) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la première période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit derniers jours du mois de novembre de l'année courante.
- b) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit derniers jours du mois de juin de l'année suivante.
- c) Nul ne peut réclamer avant le 1<sup>er</sup> décembre ou le 1<sup>er</sup> juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés.
- d) Par dérogation au sous-paragraphe c), à la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés de ce salarié.

**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.

- c) **Règle particulière : Application mobile de pointage sur l'appareil électronique intelligent** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointe une application mobile requérant un appareil électronique intelligent doit respecter les modalités ci-dessous.

**c.1) Utilisation facultative** : Le salarié est libre d'utiliser une application mobile de pointage qui est fournie sans frais.

L'employeur doit obtenir du salarié un consentement exprimé de manière expresse permettant de recueillir les renseignements conformément aux modalités de l'article 20.01 3) c.3). Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe (Annexe N-1).

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointe pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie au paragraphe 3a) du présent article ou l'utilisation d'une carte de temps papier ou électronique. Dans un tel cas, il ne peut faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou son représentant.

**c.2) Fourniture de l'appareil** : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent peut fournir l'appareil. Toutefois, le salarié peut décider de fournir son appareil électronique intelligent

**c.3) Modalités de l'application mobile de pointage** : L'application mobile de pointage choisie par l'employeur doit respecter les modalités suivantes:

**c.3.1) Géolocalisation** : Une application mobile de pointage ne peut permettre une géolocalisation en continu.

L'application mobile de pointage peut avoir recours à la géolocalisation lors du pointage des heures de début et de fin du travail du salarié chaque jour, afin de valider la présence au travail.

La géolocalisation doit être activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile.

**c.3.2) Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels:** L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants: un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini au paragraphe 1) du présent article.

Sauf pour le numéro d'employé et un point de géolocalisation conforme à l'alinéa précédent, l'application mobile de pointage ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié. Le cas échéant, ce renseignement personnel doit être détruit au plus tard une semaine après sa collecte.

Lorsque le salarié utilise son appareil électronique intelligent personnel, l'application mobile de pointage ne peut avoir accès à ses données personnelles.

**c.3.3) Conservation des renseignements personnels :** Les renseignements personnels recueillis par l'application mobile de pointage doivent être anonymisés et conservés au Québec, tout en respectant des standards de sécurité informatique nécessaires à la protection de ces renseignements. Les fournisseurs choisis par l'employeur pour une application mobile de pointage ou pour héberger les renseignements personnels obtenus doivent obtenir une certification reconnue au Canada attestant la sécurité des renseignements personnels et le respect des lois en vigueur. Les certifications considérées sont : ISO 27001, audit de type SOC2 Type 1 et 2, « Cybersécurité Canada ».

**c.3.4) Politique de confidentialité:** Les fournisseurs d'application de pointage doivent avoir une politique de confidentialité qui respecte les présentes modalités ainsi que les lois d'ordre public et la rendre disponible à tous les salariés et employeurs.

Entre autres, ces politiques doivent contenir les sujets suivants:

- un accès aux renseignements personnels des salariés limité aux membres du personnel dont les fonctions rendent cet accès nécessaire et indiquer leur rôle et responsabilité.
- les renseignements recueillis et ce qui concerne leur utilisation, leur conservation, leur destruction et leur protection.

**c.3.5) Utilisation de l'application mobile par le salarié :** Le salarié doit pointer lui-même les informations concernant les heures de travail, soit les heures de début et de fin de son travail chaque jour.

Il est payé pour les heures enregistrées dans l'application mobile diminuées du temps consacré au repas.

Le salarié doit être obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début ou de fin du travail effectuée dans l'application mobile de pointage.

Le salarié peut avoir accès à ses heures pointées sur demande à l'employeur

- 4) **Conciliation travail-famille** : L'employeur permet, lorsqu'il est possible, à un salarié qui a des obligations liées 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.

5)

**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.

- 6) **Horaire hebdomadaire comprimé** :

- a) À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier de construction, l'employeur peut augmenter les heures de travail

quotidiennes dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée sur une période pouvant aller jusqu'à quatre jours ouvrables.

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

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

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

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

### 20.03 Règles particulières : Heures normales 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) **Mécanicien en protection-incendie** : 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.
- b) **Journée normale de travail**: Les heures de travail quotidiennes sont de huit heures du lundi au vendredi.
- c) **Horaires**: Les heures normales de travail sont réparties comme suit :
- entre 5h30 et 14h00 ou 14h30;
  - entre 6h00 et 14h30 ou 15h00;
  - entre 6h30 et 15h00 ou 15h30;

- entre 7h00 et 15h30 ou 16h00;
- entre 7h30 et 16h00 ou 16h30;
- entre 8h00 et 16h30 ou 17h00;
- entre 8h30 et 17h00 ou 17h30;
- entre 9h00 et 17h30 ou 18h00;

#### 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** :

- 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.

- 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 démobilitation en vue d'une remobilisation sur le même chantier ou encore une démobilitation 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.

**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<sup>e</sup> 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 ».

#### **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.
  - c) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou une troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et qu'elles effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.
  - d) Aucun employeur ne peut établir une deuxième ou une troisième équipe pour un travail commencé par une équipe précédente à l'emploi d'un autre employeur.
  - e) Nonobstant les paragraphes 2) et 3), la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés à l'article 20.05.
  - f) Aux fins du présent article, au moins deux salariés peuvent constituer une équipe.
- 2) **Régime de double équipe :**
  - a) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 0 h 01 le lundi et 24 h 00 le vendredi et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.
  - b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situe pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débiter pendant les deux premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe, et ce, pour la durée du régime de

double équipe. Les règles d'application du présent paragraphe peuvent être modifiées après entente entre un employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés.

- c) Le salarié assujéti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

3) **Régime de triple équipe :**

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

**20.07 Période de repos 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.

## 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 17,00 \$, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures supplémentaires.

- b) Cette indemnité, de même que la demi-heure de repas rémunéré, s'applique également à tout salarié qui effectue plus de dix heures consécutives de travail par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés. Cette période de repas doit être suivie d'une période quelconque de travail.
- 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 entraîne 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 :**

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

## **SECTION XXII - Primes**

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

#### **22.02 Prime d'équipe :**

- 1) **Règle générale :** Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime horaire de 4% de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée.
- 2) **Règles particulières :**
- 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.

- 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.

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

- 1) **Règle générale** : Le chef d'équipe reçoit une prime horaire de 8 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

Le chef de groupe reçoit une prime horaire de 10 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

- 2) **Règles particulières** :

- e) **Frigoriste et mécanicien en protection-incendie** : 8 % pour le chef d'équipe et 11 % 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** :
  - 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.
  - 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).

**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 1<sup>er</sup> 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).

**22.16 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.

- 3) **Chantier à baraquement, chantier isolé, territoire de la Baie-James et projet de construction au nord du 55<sup>e</sup> 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** :

- 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 peut exiger du salarié trois pièces justificative démontrant le changement de résidence principale. Une attestation doit être émise par la Commission à cet effet. L'employeur peut pour sa part exiger du salarié, en plus de son certificat de compétence, deux pièces justificatives reconnues pas la Commission démontrant le changement de résidence principale.

De plus, l'avis de changement de domicile donné à un employeur en conformité de l'article 23.07 n'est opposable à ce dernier qu'à l'expiration d'un délai de 20 jours ouvrables suivant la réception dudit avis de changement de domicile.

#### **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 1<sup>er</sup> 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 47,63 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 65 km du chantier. Ce montant est porté à 50,01 \$, à compter du 26 avril 2026, de 52,51 \$ à compter du 25 avril 2027 et à 54,61 \$, à compter du 30 avril 2028
- un montant de 53,89 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 km du chantier. Ce montant est porté à 56,58 \$, à compter du 26 avril 2026, de 59,41 \$ à compter du 25 avril 2027 et à 61,79 \$, à compter du 30 avril 2028

- 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 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.

- 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 175,00 \$ par jour. Ce montant est porté à 184,00 \$, à compter du 26 avril 2026, de 193,00 \$ à compter du 25 avril 2027 et à 200,00 \$, à compter du 30 avril 2028. 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 175,00 \$ par jour. Ce montant est porté à 184,00 \$, à compter du 26 avril 2026, de 193,00 \$ à compter du 25 avril 2027 et à 200,00 \$, à compter du 30 avril 2028. 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-paragraphes 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.
- 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.

- 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 :

$$\frac{\text{La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le premier chemin suggéré par Google Maps}}{80 \text{ kilomètres}} = \text{le temps de transport}$$

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. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié affecté à des travaux de service qui effectue un aller-retour dans la même journée.
- viii. 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 :**

- 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<sup>e</sup> parallèle :**

Seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux visés aux paragraphes 1) 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).

**23.15 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 – Disposition 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.
  - 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.
  - p) Les outils que le mécanicien en protection-incendie doit fournir apparaissent à l'annexe « E-18».
- 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.
  - 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.
- 3) **Clause de responsabilité** : Lorsque l'employeur fournit des outils, instruments ou équipements à son salarié, ce dernier doit en faire un bon usage, les remettre à l'endroit désigné par l'employeur et les rendre à l'employeur en bon état compte tenu de l'usure normale. Le salarié qui déroge au présent paragraphe peut se voir imposer une mesure disciplinaire.

#### **24.02 Louage et affûtage d'outils :**

- 1) L'employeur ne peut louer à un salarié des outils ou des accessoires de travail.
- 2) L'employeur doit fournir gratuitement à son salarié les services d'affûtage d'outils. L'affûtage est effectué par un salarié du métier concerné lorsque fait sur les lieux du travail.

#### **24.03 Remisage d'outils et de vêtements de travail :**

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

- 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 :**

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.

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.

#### 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.
- d) Si un soudeur à haute pression doit, sur l'ordre de son employeur, passer une épreuve secondaire d'habileté, ce dernier doit payer au salarié le temps nécessaire pour passer une telle épreuve à son taux de salaire et tous frais de déplacement à cet effet.
- c) Le soudeur qui subit un examen obtient de son employeur, sur demande, lors de sa mise à pied, une copie du rapport d'examen.
- d) Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail, avant d'avoir terminé une passe de soudure.

#### 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.

**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 CNESST afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.
- c) Le salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce tel refus, il est alors réputé être au travail. Son employeur peut toutefois le transférer à un travail disponible qu'il est habilité à effectuer.

- d) L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois et les règlements.
- e) Aucun salarié ne doit effectuer des travaux sur un chantier près de tout équipement, matériau, ou fil sous tension s'il n'est pas pourvu des équipements nécessaires à sa protection.
- f) Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander l'assistance, l'employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue, conformément aux dispositions du *Code de sécurité pour les travaux de construction*.

### 25.03 Travail dans des conditions particulières : Règles particulières

- 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.

### 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.

### 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.
- 4) **Indemnité relative à certains vêtements et équipements de sécurité :**
  - a) **Règle générale :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,60 \$ 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.

**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 CNESST. 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 CNESST, 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.

## 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 55<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 « M » 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 bénéficiaires en excédent du régime de base. Dans ce cas toutefois, tout coût administratif additionnel d'implantation ou d'opération doit être absorbé à même les sommes accumulées pour le régime complémentaire concerné.

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

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

**27.02 Décisions quant à l'utilisation des fonds :** Sous réserve de toute disposition législative applicable, les décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la Commission et sont prises par le comité formé par le ministre en vertu de l'article 18.14.1 de la Loi.

### **27.03 Cotisations patronale et salariale :**

**A) Caisse de prévoyance collective :** Les cotisations patronale et salariale à la caisse de prévoyance collective pourront être diminuées à parts égales à la suite des travaux du groupe de travail prévu à l'annexe « R ».

#### **1) Cotisation patronale :**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié visé est augmentée de 0,25 \$ et fixée à 2,93 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de prévoyance collective.

Le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) d'un montant obtenu en multipliant la cotisation totale versée par l'employeur et par le salarié à la caisse de prévoyance collective, par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel/ commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation patronale est augmentée à 3,11 \$ à compter du 26 avril 2026, à 3,31 \$ à compter du 25 avril 2027, et à 3,48 \$ à compter du 30 avril 2028.

De la même manière, le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est augmenté à compter du 29 avril 2029 d'un montant obtenu en multipliant la cotisation totale versée par l'employeur et par le salarié à la caisse de prévoyance collective, par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel et commercial.

Les taxes applicables à la cotisation patronale sont prélevées selon les pratiques usuelles passées de la CCQ.

## 2) **Cotisation salariale :**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la cotisation versée par tout salarié visé est fixée à 0,68 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de prévoyance collective.

Le montant de la cotisation versée par tout salarié visé est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) d'un montant obtenu en multipliant la cotisation totale versée par l'employeur et par le salarié à la caisse de prévoyance collective, par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel/ commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation salariale est augmentée à 0,86 \$ à compter du 26 avril 2026, à 1,06 \$ à compter du 25 avril 2027, et à 1,23 \$ à compter du 30 avril 2028.

De la même manière, le montant de la cotisation versée par tout salarié visé est augmentée à compter du 29 avril 2029 d'un montant obtenu en multipliant la cotisation totale versée par l'employeur et par le salarié à la caisse de prévoyance collective, par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel et commercial.

Les taxes applicables à la cotisation salariale sont calculées selon les pratiques usuelles passées également applicables à la cotisation patronale, puis ajoutées à la cotisation salariale et prélevées sur la paie du salarié.

## **B) Caisse de retraite :**

### **1a) Cotisation patronale (à l'exception de l'Apprenti)**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est fixée à 4,96 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de retraite.

Le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) en multipliant la cotisation versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel/ commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation patronale est augmentée à 5,21 \$ à compter du 26 avril 2026, à 5,47 \$ à compter du 25 avril 2027, et à 5,69 \$ à compter du 30 avril 2028.

De la même manière, le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est augmenté à compter du 29 avril 2029 en multipliant la cotisation

versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévue à la convention collective du secteur institutionnel et commercial.

Ces montants peuvent être répartis entre le compte général et le compte complémentaire 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.

### **1b) Cotisation patronale pour Apprenti**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout Apprenti est fixée à 4,09 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de retraite.

Le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout Apprenti est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) en multipliant la cotisation versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel/commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation patronale est augmentée à 4,29 \$ à compter du 26 avril 2026, à 4,50 \$ à compter du 25 avril 2027, et à 4,68\$ à compter du 30 avril 2028.

De la même manière, le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout apprenti est augmenté à compter du 29 avril 2029 d'un montant obtenu en multipliant la cotisation versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel et commercial.

Ces montants peuvent être répartis entre le compte général et le compte complémentaire 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 à la caisse de retraite précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié visé par la convention collective est de 0,80 \$ pour chaque heure travaillée ou 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.

### 27.06 Cotisations : règles particulières :

#### 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 0,10 \$ pour chaque heure travaillée.

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.

- b) 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.

A compter du 27 avril 2025, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 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.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1 alinéa du paragraphe B-2) de l'article 27.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2° alinéa du paragraphe B-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 0,10 \$ pour chaque heure travaillée.

- 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) 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 27 avril 2025, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 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.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1<sup>o</sup> alinéa du paragraphe B-2 de l'article 27.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au précédent alinéa sera ajustée en application du 2<sup>o</sup> alinéa du paragraphe B-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.

## 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 – Régime patronal

**30.01 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 XXXI – Comité de bonnes pratiques

**31.01 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 mécontentes relatives à des questions d'interprétation de la convention collective.

**31.02 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 la mécontente 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.

**31.03 Soumission d'un litige:** Tout employeur ou l'ACQ ainsi qu'une association représentative peuvent soumettre par écrit au comité toute mécontente. 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.

### **31.04 Procédure:**

- 1) Les parties impliquées dans la mécontente 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 la mésentente. Pour ce faire, il peut s'adjoindre les services de toute personne susceptible d'aider au règlement de la mésentente.

**31.05 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 de la mésentente est référé à la Commission pour décision. Cependant, en tout temps les parties conservent leurs recours.

## SECTION XXXII – Durée et validité de la convention

**32.01 Durée :** La convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> mai 2025 au 30 avril 2029.

**32.02 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.

**32.03 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.

**32.04 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.

**32.05 Protection contre l'inflation :** À compter du 29 avril 2029, l'ensemble des taux de salaire prévus à la convention collective et applicables en dates du 28 avril 2029 sont majorées d'un pourcentage égal à celui du taux d'inflation, additionné de 0,5 %, où le pourcentage égale à celui de l'inflation équivaut à la formule suivante:

i. (Indice des prix à la consommation mensuel moyen 2028 divisé par l'indice des prix à la consommation mensuel moyen 2027) – 1) x 100);

1. L'indice des prix à la consommation mensuel moyen de 2028 mentionné au paragraphe i) du présent article correspond à la moyenne de l'indice des prix à la

consommation au Québec pour chaque mois au cours de la période de 12 mois prenant fin le 31 décembre 2028, tel qu'apparaissant chaque mois au Tableau 18-10-0004-01 (anciennement CANSIM 326-0020) publié mensuellement par Statistique Canada, pour l'ensemble des produits (2002=100) (Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé);

2. L'indice des prix à la consommation mensuel moyen de 2027 mentionné au paragraphe i) de du présent article' correspond à la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Québec pour chaque mois au cours de la période de 12 mois prenant fin le 31 décembre 2027, tel qu'apparaissant chaque mois au Tableau 18-10-0004-01 (anciennement **CANSIM** 326-0020) publié mensuellement par Statistique Canada, pour l'ensemble des produits (2002=100) (Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé);
3. L'augmentation salariale prévue au présent article de du présent article' se doit dans tous les cas d'être dans une un fourchette d'augmentation située entre 2,5 % et 4,0 %;
4. En contrepartie de l'augmentation salariale prévue au présent article, les parties s'engagent à ne négocier aucune rétroactivité salariale lors du renouvellement de la prochaine convention collective, applicable de 2029 à 2033.

## **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-Genève, 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 de salaire des métiers, spécialités et occupations secteur institutionnel et commercial

MÉTIER	Taux au 27 avril 2025	Taux au 26 avril 2026	Taux au 25 avril 2027	Taux au 30 avril 2028
	<b>TAUX</b>	<b>TAUX</b>	<b>TAUX</b>	<b>TAUX</b>
<b>FRIGORISTE</b>	48.37	50.79	53.33	55.48
Apprenti 1	24.19	25.40	26.67	27.73
Apprenti 2	29.02	30.47	32.00	33.28
Apprenti 3	33.86	35.55	37.33	38.82
Apprenti 4	41.11	43.17	45.33	47.14
<b>MÉCANICIEN PROTECTION- INCENDIE</b>	48.37	50.79	53.33	55.46
Apprenti 1	24.19	25.40	26.67	27.73
Apprenti 2	29.02	30.47	32.00	33.28
Apprenti 3	33.86	35.55	37.33	38.82
Apprenti 4	41.11	43.17	45.33	47.14

## 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 55<sup>e</sup> parallèle, y compris le projet Grande-Baleine-secteur institutionnel et commercial

MÉTIER	Taux au 27 avril 2025	Taux au 26 avril 2026	Taux au 25 avril 2027	Taux au 30 avril 2028
	<b>TAUX</b>	<b>TAUX</b>	<b>TAUX</b>	<b>TAUX</b>
<b>FRIGORISTE</b>	50.67	53.20	55.86	58.09
Apprenti 1	25.34	26.60	27.93	29.05
Apprenti 2	30.40	31.92	33.52	34.85
Apprenti 3	35.47	37.24	39.10	40.66
Apprenti 4	43.07	45.22	47.48	49.38
<b>MÉCANICIEN PROTECTION- INCENDIE</b>	50.67	53.20	55.86	58.09
Apprenti 1	25.34	26.60	27.93	29.05
Apprenti 2	30.40	31.92	33.52	34.85
Apprenti 3	35.47	37.24	39.10	40.66
Apprenti 4	43.07	45.22	47.48	49.38

## 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 1/2 pouce court;
- 1 clé à tube et à tuyau flexible de 1/8 à 1/2 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 droit 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 1/4 pouce;
  - 1 barre droite à rochet de 1/2 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-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 « H-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 « M » - Congé de maternité, de paternité et parental (référence de la LNT)

### Chapitre N-1.1 LOI 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.

## ANNEXE « K » - 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,a47.

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 de la personne salariée et qui entraîne pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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 la personne salariée.

Droit du salarié

**81.19** Toute personne salariée 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 provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

Cette politique doit entre autres prévoir :

- 1- les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractères sexuels;
- 2- les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;
- 3- les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

4- les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, la personne désignée pour en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur.

5- les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation;

6- le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;

7- les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.

Cette politique fait partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).

2002,c 80, a.47;2018, c21,a.34;2022, c.22,a.179;2024, c.4,a.18.

#### Convention collective

**81.20** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.15,123.16 et 123.17 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Une personne salariée visée par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective.

#### Médiation

En tout temps avec 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, incluant celles de l'article 123.7, sont réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective. Cette personne salariée doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédures 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; 2022, c.22, a.179;2024,c4,a.19.

## CHAPITRE IV.1

### DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

2024, C.4, a.20

Clause d'amnistie

97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

2024, C 4, a.20.

## **SECTION 11.1**

### **RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT- PSYCHOLOGIQUE**

2002, C. 80, a 68.

Plainte à la Commission.

**123.6.** La personne salariée 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 personnes salariées.

Avec le consentement de la personne salariée, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié.

2002, c. 80,a.68;20fü,c.21,a.41;2022,c.22,a. 179.

Délai.

**123.7.** Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c.80,a. 68 ;2018,c. 21, a.42.

Enquête par la commission

**123.8.** Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Dispositions applicables

Les articles 103 à 110 et 123.3 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c.80, a. 68 ; 2018, c.21, a.43.

Refus de la Commission.

**123.9** En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, la personne salariée ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit de la personne salariée, 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 au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80,a.68;2015,c. 15,a.237;2022,c.22,a. 179.

## 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 de la personne salariée, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent à la médiation prévue au premier alinéa.

2002, c. 80, a.68;2018,c.21, a.44;2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 4, a. 23.

## Contrat de travail.

**123.11.** Si la personne salariée est encore liée à l'employeur par un contrat de travail, elle est réputée au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68; 2022, c. 22, a. 179.

## Tribunal administratif 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 dans délai au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

## Représentation

**123.13.** La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter une personne salariée devant le tribunal administratif du travail.

2002, c.80, a. 68 ; 2015, c.15, a. 237 ; 2022, c.22 a. 179.

## Dispositions applicables

**123.14.** Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27), s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c.80, a. 68 ;2015, c. 15, a.181

## Décisions.

**123.15** Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite notamment :

- 1- ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée ;
- 2- ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalent 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 à la personne salariée des dommages et intérêts moraux ;
  - 4.1 ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs ;
- 5- ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi ;
- 6- ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée pour une période raisonnable qu'elle détermine ;
- 7- ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

2002, c.80, a.68 ;2015, c.15, a. 237 ;2018, c. 21, a.45 ; 2022, c. 22, a. 179 ; 2024, c.4, a.24

Confidentialité.

**123.17** Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet.

2024 c. 4, a. 25.

## **ANNEXE « L » - Liste des personnes aptes à siéger au comité de résolution des conflits de compétence**

Liste patronale :

ARSENAULT, André  
DION, Pierre  
CORRIVEAU, Richard  
GAGNON, Michel  
LESSARD, François-Mario  
MARCOUX, Line  
MARIER, Donald

Liste syndicale :

CARON, Claude  
DAVID, Normand  
DEBLOIS, Daniel  
DESMARAIS, Benoit  
DESROCHER, Pierre  
DUBOIS, Jacques  
HUOT, Roger  
LAMARRE, Daniel  
LEPAGE, Richard  
MCLAREN, Ted  
MORIN, Pierre  
MONGEON, Maurice  
PÉPIN, Alain  
PLANTE, Alain  
POULIOT, Maurice

Nota bene : Les parties signataires se réservent le droit de modifier leur liste de membres cours de convention collective et ce après avoir avisé par écrit les autres parties signataires.

## ANNEXE N – Lettre d’entente sur l’application mobile de pointage

- ATTENDU QU’** en date du 12 juin 2020, le projet de loi 64, soit le projet de *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, a fait l’objet d’une présentation devant l’Assemblée nationale du Québec ;
- ATTENDU QUE** le projet de loi 64 fait l’objet d’une étude détaillée en commission;
- ATTENDU QUE** la méthode de pointage fait l’objet de discussion lors de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective afin de l’adapter aux nouvelles technologies dans le respect des droits des travailleurs;
- ATTENDU QUE** les parties reconnaissent qu’il y a lieu de moderniser la méthode de pointage dans l’industrie de la construction, mais que les discussions impliquent des principes juridiques complexes et en évolution;
- ATTENDU QU’** en date de la présente entente, le projet de loi 64 n’a pas fait l’objet d’une adoption devant l’Assemblée nationale du Québec;
- ATTENDU QUE** le projet de loi 64 s’il est adopté, modifiera diverses lois traitant de la protection des données par les institutions du secteur privé;
- ATTENDU QUE** les parties désirent créer un comité paritaire afin de mettre en place une nouvelle méthode de pointage dans le respect du cadre législatif actuel et à venir.

### **EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, L’ALLIANCE SYNDICALE ET L’ACQ CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties créent, au plus tard le 31 décembre 2021, le Comité de travail paritaire d’implantation d’une application mobile sur le pointage du temps de travail (ci-après, le ‘Comité’);
3. Le Comité est formé d’au plus cinq (5) membres issus des associations représentatives et d’au plus (5) membres issus des associations sectorielles d’employeurs. Le Comité se réunit selon les modalités qu’il établit;
4. Les parties peuvent, si elles le désirent, s’adjoindre un expert au sein du Comité;
5. Le Comité a pour mandat de déterminer les clauses de la convention collective permettant aux employeurs et aux salariés de recourir à une application mobile installée sur un appareil électronique intelligent pour des fins de pointage de temps de travail.

Le comité dans l’exercice de son mandat doit tenir compte entre autres des modalités suivantes :

- a) L'application mobile de pointage peut être déployée sur un appareil électronique intelligent;
  - b) Le salarié est libre de consentir ou non à utiliser une application mobile nécessitant un appareil électronique intelligent aux fins d'entrer son temps de travail; dans un tel cas il ne peut être sujet à des représailles ou mesures disciplinaires;
  - c) L'application mobile de pointage de temps ne peut géolocaliser le salarié en continu;
  - d) L'application mobile de pointage de temps ne peut avoir accès aux données personnelles du salarié;
  - e) Toute législation applicable en matière de renseignements personnels;
6. Le Comité doit remettre son rapport aux Parties au plus tard le 31 mars 2022 ou dans les trois (3) mois de la formation du Comité, selon la première éventualité. Les parties doivent donner suite au rapport du Comité dans les trente (30) jours de sa remise et modifier la convention collective en conséquence.
7. Si le Comité ne remet pas un rapport aux Parties contenant les clauses de la convention collective dans le délai prévu au paragraphe 6 ou ne remet pas un rapport aux Parties constatant un désaccord, l'une ou l'autre des Parties peut déférer, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 6 ou de la remise du rapport constatant un désaccord, leur différend à un arbitre.
8. L'arbitre a pour mandat d'implanter de nouvelles clauses dans les conventions collectives quant à une application mobile sur pointage du temps de travail, en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 5;
9. L'arbitre dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination afin de rendre sa sentence, laquelle est finale, sans appel et lie les Parties, les employeurs et les salariés. Le délai de quatre-vingt-dix (90) jours peut être prolongé avec accord des parties;
10. Aux fins de l'arbitrage de différend, l'arbitre dispose des pouvoirs prévus à l'article 45.0.3 de la Loi R-20;

## ANNEXE 'N-1' – Formulaire de consentement à l'utilisation d'une application mobile de pointage

Nom de l'employeur : \_\_\_\_\_

Nom du fournisseur de l'application mobile de pointage : \_\_\_\_\_

Nom du salarié : \_\_\_\_\_

Notre entreprise utilise une application mobile de pointage installée sur un appareil électronique intelligent de type tablette ou téléphone pour le pointage des heures de travail.

Vous êtes libre de consentir ou non à utiliser cette application mobile de pointage que ce soit sur un appareil fourni par l'employeur ou sur votre propre appareil, sans représailles ni mesures disciplinaires.

Renseignements recueillis par l'application mobile de pointage :

L'application mobile de pointage utilise la géolocalisation afin de valider la présence des salariés au début et à la fin du travail.

L'application mobile ne peut recueillir du salarié que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, au début et à la fin du travail lors du pointage par le salarié.

La géolocalisation est activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile. Aucune géolocalisation en continu n'est permise.

Sauf le numéro d'employé, l'application mobile ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié.

Les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur via l'application mobile de pointage sont conservés selon les lois du Québec en vigueur.

Après avis à un employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou de son représentant.

Moyen alternatif :

Si vous refusez l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation, nous avons prévu le système de rechange suivant : \_\_\_\_\_

Choix du salarié

Je, \_\_\_\_\_, confirme avoir lu ce formulaire et avoir compris l'information relative à la collecte, à l'usage, à la communication et à la conservation des renseignements recueillis par l'application mobile de pointage (écrire le nom) \_\_\_\_\_.

J'accepte l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation lors du pointage du début et de fin du travail.

Je refuse l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation et désire utiliser le moyen alternatif prévu par l'employeur.

Indiquer la date : \_\_\_\_\_

Signature du salarié : \_\_\_\_\_

Signature du représentant de l'employeur : \_\_\_\_\_

## ANNEXE O – Lettre d’entente sur la mobilité de la main-d’œuvre dans l’industrie de la construction

**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 1500 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 015.01 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

### 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 1500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada.

### 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 1500 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 la salarié titulaire d'un certificat de compétence-apprenti domicilié sans 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 1500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec, au cours des 24 premiers des 26 mois précédent la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence.

## **ANNEXE R – Lettre d’entente concernant l’utilisation de la cotisation salariale ainsi que l’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 d’assurer la pérennité des régimes;
- la volonté de contenir les coûts des régimes d’assurance.

Considérant que les parties reconnaissent et acceptent que toute cotisation patronale additionnelle consentie par les employeurs dans le cadre de la présente entente de principe ainsi que la cotisation salariale sont soumises à la capacité de la Commission de la construction du Québec de recevoir, traiter et affecter simultanément toute nouvelle cotisation patronale et salariale au financement du régime d’assurance de base, et ce à la date d’entrée en vigueur de la convention collective. Advenant que la Commission de la construction du Québec ne puisse y arriver, elle devra recevoir et déposer la cotisation patronale et salariale dans un compte en fidéicomis en attendant qu’elle soit en mesure de le faire, afin d’éviter qu’aucune cotisation ne soit versée rétroactivement aux régimes d’avantages sociaux.

Les parties conviennent

### 1. Utilisation de la cotisation salariale au régime d’assurance de base

Tel que convenu l’utilisation de la cotisation salariale au régime d’assurance de base sera décidée par le Groupe de travail permanent sur les avantages sociaux.

### 2. Conditions d’utilisation des surplus

Le surplus disponible pour l’application du point 3, ci-dessous correspond au surplus excédant la somme des montants suivants :

- 1) les cotisations salariales et patronales prévues pour les 18 prochains mois;
- 2) la valeur actualisées à la date de l’évaluation actuarielle de l’insuffisance projetée pour les 4 prochaines années;

### 3. Utilisation et partage des surplus disponibles

Les surplus seront utilisés selon le mécanisme de partage suivant :

Un tiers sera utilisé pour améliorer les protections au bénéfice des assurés. Une amélioration des protections 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. Toute amélioration des protections devra faire l’objet d’entente entre les parties patronales et syndicale.

Un tiers sera utilisé pour réduire temporairement la cotisation salariale au régime d'assurance de base.

Un tiers sera utilisé pour réduire temporairement la cotisation patronale au régime d'assurance de base.

Il est convenu que toute réduction temporaire des cotisations patronale et salariale doivent être égales.

#### 4. Groupe de travail permanent sur les avantages sociaux

Les parties conviennent de créer le groupe de travail permanent sur les avantages sociaux.

Ce groupe de travail est composé de cinq représentants désignés par l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) et de dix représentants désignés par les associations représentatives, soit deux représentants par association.

Dans le cadre de ses travaux, sur une base consensuelle, le groupe de travail peut faire appel à des experts ou à toute personne susceptible d'apporter une contribution aux travaux.

Le quorum requis pour tenir une rencontre est de huit personnes, soit trois représentants désignés par l'AECQ et cinq représentants désignés par les associations représentatives. Parmi les cinq représentants des associations représentatives, chaque association doit être représentée. Les décisions doivent être prises à l'unanimité.

L'ordre du jour d'une rencontre est préparé par le directeur général de l'AECQ, en collaboration avec les représentants des associations représentatives. Il est communiqué aux membres une semaine avant la tenue d'une rencontre.

Le mandat du groupe de travail est principalement de traiter des points identifiés dans l'entente de principe sur les clauses communes conclue le 26 mai 2021, soit :

##### MEDIC

- a) Protections assumées par la cotisation salariale (cible assurance salaire et baisse de l'avantage imposable), et autres ajustements requis en lien avec la mise en place d'une cotisation salariale;
- b) Si nécessaire, identifier les régimes supplémentaires pour lesquels des ajustements sont requis;
- c) Considération concernant l'utilisation de la ristourne aux assurés et aux employeurs;
- d) Traitement des heures en réserve (maintenir en heures ou transformer en argent);
- e) Frais imputés par la CCQ à Médic Construction (de base et supplémentaire).

##### RETRAITE

- a) Faisabilité de transformer la cotisation patronale en % du taux de salaire versé (totale ou partielle);


- b) Crédits d'heures retraite (versement d'une cotisation retraite au salarié en période d'invalidité);
- c) Frais imputés par la CCQ au régime de retraite.

Par ailleurs, tout sujet relatif aux avantages sociaux, à la pérennité des régimes d'assurances et de retraite ainsi qu'à leur santé financière peut être discuté.

La première rencontre du groupe de travail doit se tenir au plus tard le 30 septembre 2021.

## **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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Robert Côté', written in a cursive style.

Robert Côté

---

Pour le Conseil d'arbitrage