CONVENTION COLLECTIVE

2025-2029

POUR LE SECTEUR RÉSIDENTIEL

DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Intervenue entre l'APCHQ et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat Québécois de la construction (SQC)

Table des matières

SECTION 1 7
DÉFINITIONS 7
SECTION 2 10
RECONNAISSANCE 10
SECTION 3 11
CHAMP D'APPLICATION 11
SECTION 4 12
DROIT AU TRAVAIL 12
SECTION 5 13
MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS 13
SECTION 6 14
CONFLITS DE COMPÉTENCE 14
SECTION 7 15
CHEF D'ÉQUIPE ET CHEF DE GROUPE 15
SECTION 8 16
SÉCURITÉ SYNDICALE* 16
SECTION 9 18
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES* 18
SECTION 10 19
REPRÉSENTANT SYNDICAL, DÉLÉGUÉ DE CHANTIER ET REPRÉSENTANT PATRONAL RÉGIONAL 19
SECTION 11 21
ABSENCES 21
SECTION 12 22
MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE 22
SECTION 13 25
PRÉAVIS DE MISE À PIED 25
SECTION 14 26
MESURES DISCIPLINAIRES 26
SECTION 15 27
DISCRIMINATION 27
SECTION 16 28
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS* 28
SECTION 17 31
ARBITRAGE* 31
SECTION 18 34

HORAIRE DE TRAVAIL **34**
SECTION 19 ..... **41**
HEURES SUPPLÉMENTAIRES **41**
SECTION 20 ..... **44**
INDEMNITÉS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES **44**
SECTION 21 ..... **45**
SALAIRES **45**
SECTION 22 ..... **48**
PRIMES **48**
SECTION 23 ..... **50**
FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE STATIONNEMENT **50**
SECTION 24 ..... **54**
CONGÉS ANNUELS ET JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS **54**
SECTION 25 ..... **58**
CONGÉS SPÉCIAUX **58**
SECTION 26 ..... **60**
AVANTAGES SOCIAUX **60**
SECTION 27 ..... **69**
SÉCURITÉ - BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE **69**
SECTION 28 ..... **72**
OUTILS, ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL **72**
SECTION 29 ..... **74**
SECTION ABROGÉE **74**
SECTION 30 ..... **75**
SECTION ABROGÉE **75**
SECTION 31 ..... **76**
APPLICATION DE LA CONVENTION **76**
SECTION 32 ..... **79**
PROCÉDURE DE MODIFICATION DE LA CONVENTION **79**
SECTION 33 ..... **80**
ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION **80**
ANNEXE “R” **81**
SALAIRES – CONSTRUCTION RÉSIDENTIELLE LÉGÈRE (ART.21.01 1) **81**
ANNEXE “R-1” **86**
SALAIRES – CONSTRUCTION RÉSIDENTIELLE LOURDE (ART.21.01 2) **86**
ANNEXE “R-2” **91**

SALAIRES – CHANTIERS ISOLÉS OU CHANTIERS SITUÉS SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE LA BAIE-JAMES ET DU NUNAVIK (ART. 21.01.3) **91**

ANNEXE « A » **96**

SUBDIVISION DE LA DÉFINITION DE CERTAINS MÉTIERS, SPÉCIALITÉ OU OCCUPATIONS AUX FINS DE DÉTERMINATION DU SALAIRE **96**

ANNEXE « B » **98**

ANNEXE APPLICABLE AUX TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR UN CHANTIER ISOLÉ OU SUR UN CHANTIER SITUÉ SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE LA BAIE JAMES ET DU NUNAVIK **98**

ANNEXE « C » **100**

MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS **100**

ANNEXE « D » **103**

LISTE DES ARBITRES **103**

ANNEXE « F » **105**

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR L'ÉLECTRICIEN **105**

ANNEXE « F-1 » **106**

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE FRIGORISTE **106**

ANNEXE « F-2 » **107**

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE CHARPENTIER-MENUISIER **107**

ANNEXE « F-3 » **108**

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE PARQUETEUR-SABLEUR **108**

ANNEXE « F-4 » **109**

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE REVÊTEMENTS SOUPLES **109**

ANNEXE « F-5 » **110**

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE SYSTÈMES INTÉRIEURS **110**

ANNEXE « G » *SECTION ABROGÉE **111**

ANNEXE « G-1 » *SECTION ABROGÉE **112**

ANNEXE « H » **113**

DÉCLARATION DU SALARIÉ **113**

ANNEXE « I » **114**

CONDITIONS PARTICULIÈRES – FRIGORISTES **114**

ANNEXE « I-1 » **116**

CONDITIONS PARTICULIÈRES – OPÉRATEURS DE POMPES À BÉTON (MÂT DE DISTRIBUTION) ET OPÉRATEUR DE POMPES ET COMPRESSEURS (POMPE À LIGNE) **116**

ANNEXE « J » **119**

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE SUR PIED D'UN COMITÉ D'ANALYSE ET DE RECOMMANDATIONS POUR L'ATTRACTIVITÉ ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL DANS LE SECTEUR RÉSIDENTIEL. **119**

ANNEXE « K » * **120**

LETTRE D'ENTENTE SUR LES CLAUSES COMMUNES **120**

ANNEXE « M » **122**

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT DES MESURES RELATIVES À LA MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR RÉSIDENTIEL **122**

ANNEXE « O » **124**

EXTRAITS DU TEXTE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU PARENTAL, POUR NAISSANCE OU ADOPTION. **124**

ANNEXE « P » * **128**

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 **128**

ANNEXE « Q » **131**

EXTRAITS DU TEXTE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET DÉCÈS **131**

ANNEXE « S » **135**

PRINCIPES DIRECTEURS VISANT LE RESPECT DES RÈGLES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR RÉSIDENTIEL **135**

ANNEXE « T » **137**

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CAISSE DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE PASSIF POUR HEURES EN RÉSERVE **137**

(PAGES 127 ET 128 : L'ANNEXE «T» EST ABROGÉE) **137**

ANNEXE « U » **138**

ABROGÉE **138**

ANNEXE « V » **139**

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL **139**

ANNEXE « W » **142**

ABROGÉE **142**

ANNEXE « W-1 » **143**

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION MOBILE DE POINTAGE **143**

CONCLUSION DE L'ENTENTE DU SECTEUR RÉSIDENTIEL **145**

Section 1

DÉFINITIONS

1.01 Définitions

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

1) **« Associations représentatives signataires » :** la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction), le Syndicat québécois de la construction (SQC**);**

1.1) « A**ssociation 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;

2) **« Association sectorielle d'employeurs »** l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec inc. (APCHQ);

3) **« Chantier » :** tout endroit où sont exécutés des travaux assujettis par la Loi;

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

5) Paragraphe **abrogé**

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

7) **« Congédiement » :** cessation de l'emploi d'un salarié chez un employeur causée par l'imposition d'une mesure disciplinaire ou administrative;

8) **« Conjoint » :** La personne qui :

a. Est mariée à un salarié;

b. N'est pas mariée et qui vit maritalement avec un salarié non marié depuis au moins un an;

c. N'est pas mariée et qui vit maritalement avec un salarié non marié, dans les cas suivants :

i. Un enfant au moins est né ou à naître de leur union;
ii. Ils ont conjointement adopté au moins un enfant durant leur période de vie maritale;
iii. L'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période;
iv. Ils ont, dans le passé, vécu ensemble maritalement pour une période d'au moins douze mois consécutifs.

9) **« Construction résidentielle légère » :** Désigne la construction de tout bâtiment du secteur résidentiel, incluant les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à celui-ci, qui ne relève pas de la construction résidentielle lourde, tel que défini à l'article 1.01 10);

10) **« Construction résidentielle lourde » :** Désigne la construction neuve de tout bâtiment du secteur résidentiel, incluant les installations et les équipements physiquement rattachés ou non

à celui-ci, dont le nombre d'étages au-dessus du sol, vue d'au moins une façade et excluant tout espace de stationnement, est supérieur à 4, incluant également la modification, la rénovation, l'entretien et la réparation des bâtiments existants de plus de 6 étages;

11) « Convention » : la présente convention collective de travail, relative aux conditions de travail conclues entre l'APCHQ et les associations représentatives signataires, dans le secteur résidentiel;

12) « CNESST » : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

13) « Employeur » : quiconque, y compris le Gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié;

14) « Grief » : toutes mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 62 de la Loi ;

15) « 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;

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

17) « Jour ouvrable » : tout jour compris dans la semaine normale de travail telle que définie à la section 18 à l'exclusion des samedis, des dimanches, des congés annuels et des jours fériés;

18) « 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);

19) « Mesure disciplinaire » : une réprimande, une suspension, une mise à pied injustifiée ou un congédiement;

20) « Mise à pied » : cessation de l'emploi d'un salarié chez un employeur, justifiée par une réduction d'effectifs, suite à un manque temporaire ou permanent de travail, au niveau d'un chantier ou de l'entreprise ;

21) « Région de la Baie-James » : le territoire de la région de la Baie-James comprend le territoire bordé à l'ouest par la limite Ouest du Québec, au sud par le parallèle 50°00 nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle de latitude 55º00 nord. Il comprend au surplus les terres des catégories IA et IB destinées à la communauté crie de Whapmagoostui, ainsi que les terres de la catégorie II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, tel que ces terres sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nunavik.;

21.1) « Région du Nunavik » : Tout le territoire situé au nord du parallèle de latitude 55°00 nord, à l'exception des terres de la catégorie IB-N destinées à la communauté naskapie de Kawawachikamach, des terres des catégories IA et IB destinées à la communauté crie de Whapmagoostui et des terres de la catégorie II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, tel que ces terres sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec;

22) « **Règlement sur la formation** » : le Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (R-20, r.8) ;

23) « Représentant syndical » : Tout employé de l'union, du syndicat ou de l'association représentative qui détient une carte, portant sa signature et sa photo, émise par une association représentative ou une union pour le représenter;

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

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

26) « secteur résidentiel » : le secteur de la construction de bâtiments ou d'ensembles de bâtiments contigus, y compris les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à ces bâtiments, dont au moins quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de la superficie, excluant celle de tout espace de stationnement est réservée à l'habitation et dont le nombre d'étages au-dessus du sol, excluant toute partie de sous-sol et vu de toute face du bâtiment ou de l'ensemble de bâtiments, n'excède pas six dans le cas de bâtiments neufs ou huit dans les autres cas;

27) « Travaux de décontamination » : Dans un bâtiment du secteur résidentiel**,** travaux à risque élevé visant la décontamination des lieux en raison de la présence d'amiante;

28) « 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);

29) « 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;

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

31) « 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);

32) « Union ou syndicat » : tout syndicat, union ou association de salarié affilié à une association représentative conformément à la Loi.

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

Section 2

RECONNAISSANCE

2.01 La Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) reconnaissent l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ) comme étant le seul agent patronal habilité à négocier et à conclure la convention.

2.02 l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ) reconnaît la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) comme étant les seules associations représentatives habilitées à négocier et à conclure la convention.

2.03 Droit de gérance

Les associations représentatives signataires reconnaissent le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

Section 3

CHAMP D'APPLICATION

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

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

3.02 Conditions de travail particulières :

Les travaux de construction couverts par la convention et exécutés sur un chantier isolé, sur un chantier du Nunavik ou sur un chantier situé sur le territoire de la région de la Baie-James, sont régis par quelques conditions de travail particulières énumérées à l'annexe « B » de la convention.

Section 4

DROIT AU TRAVAIL

4.01 Travail par l'employeur :

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

4.02 Représentant désigné :

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

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

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

Le représentant désigné doit détenir le certificat de compétence approprié.

4.03 Entrepreneur autonome :

L'entrepreneur autonome doit exiger une rémunération au moins égale, sur une base horaire, à la rémunération en monnaie courante et aux indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire déterminée par la convention pour un salarié exécutant de semblables travaux, à l'exclusion des avantages relatifs à un régime complémentaire d'avantages sociaux.

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

Section 5

MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS

5.01 Portée des définitions :

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

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

5.02 Matériau nouveau :

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

5.03 Responsabilité de l'employeur :

L'employeur qui embauche un salarié a la responsabilité de s'assurer que ce dernier détient le certificat de compétence nécessaire à l'exécution des travaux pour lesquels il est assigné, conformément à la réglementation. Si l'employeur assigne un salarié à une tâche pour laquelle il ne détient pas le certificat de compétence approprié, l'employeur sera responsable à l'égard du salarié des amendes que le salarié pourrait être appelé à payer. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas de conflit de compétence.

5.04 Exécution du travail par les salariés du métier :

1) **Règle générale :**

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

5.05 Manutention :

1) **Règle générale :**

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

5.06 Formation :

En cours d'emploi, l'employeur qui assigne un salarié à une formation requise pour l'exercice de son métier dans le secteur résidentiel verse au salarié le salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pendant la période requise pour la formation.

Le présent article ne s'applique pas au cours de perfectionnement offert par le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction que le salarié doit suivre pour respecter son obligation de formation ou qu'il choisit de suivre sans y être obligé par son employeur.

Section 6

CONFLITS DE COMPÉTENCE

6.01 Processus de solution :

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

1) Première étape :

L'opportunité est d'abord donnée aux associations représentatives identifiées à la Loi, aux employeurs et à l'association sectorielle d'employeurs impliqués dans le litige de le régler dans les deux (2) jours ouvrables de la connaissance du litige.

2) Deuxième étape :

Si le litige persiste, une des parties impliquées lors de la première étape peut le soumettre au Tribunal administratif du travail.

6.02 Continuité des travaux :

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

Section 7

CHEF D'ÉQUIPE ET CHEF DE GROUPE

7.01 Définitions :

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

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

7.02 Responsabilités :

1) **Chef d'équipe :** Le chef d'équipe supervise et coordonne habituellement un groupe d'au moins quatre (4) salarié sur un même chantier. Le chef d'équipe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, spécialité ou occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef d'équipe de coordonner la réalisation des travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou occupations différents. Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer des mesures disciplinaires à un autre salarié.
L'apprenti ne peut agir comme chef d'équipe.

2) **Chef de groupe :** Le chef de groupe supervise, coordonne ou dirige habituellement un groupe d'au moins sept (7) salariés sur un même chantier. Le chef de groupe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, spécialité ou occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef de groupe de coordonner la réalisation des travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou occupations différents. Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer des mesures disciplinaires à un autre salarié.

   L'apprenti ne peut agir comme chef de groupe.

7.03 Obligation de l'association représentative, union ou syndicat :

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

Section 8

SÉCURITÉ SYNDICALE*

8.01 Appartenance obligatoire à une association représentative :

Tout salarié doit, conformément à la Loi, manifester son choix en faveur de l'une ou l'autre des associations représentatives et obtenir de la Commission une 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 métiers, la ou les spécialité(s) du salarié ou dans le cas d'une occupation, indiquer uniquement qu'il s'agit d'une occupation sans autre précision.

8.02 Adhésion à un syndicat ou une union :

Tout salarié doit adhérer à un syndicat ou une union 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.

8.03 Maintien d'adhésion :

1) **Condition du maintien de l'emploi :**

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

Aux fins de la présente section, « être membre en règle » signifie détenir une carte d'adhésion syndicale d'un syndicat ou d'une union, se conformer à ses statuts et règlements et payer les cotisations syndicales, tel que prévu à la section 9.

2) **Déclaration du salarié :**

Dans un délai maximal de cinq jours ouvrables du début de l'emploi lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit faire remplir et signer par le salarié un formulaire dans lequel il doit indiquer son nom, son métier, spécialité ou occupation, son adresse de domicile, son adresse postale si autre que domicile, son numéro de téléphone, son adresse courriel (facultatif), son numéro de télécopieur (facultatif), son numéro d'assurance sociale , son numéro de client à la CCQ, le nom de son association représentative ainsi que le nom et le numéro, le cas échéant, du syndicat ou de l'union dont il est membre, tel qu'il appert sur sa carte d'adhésion syndicale. Le salarié doit également confirmer s'il accepte de recevoir son bulletin de paie, son relevé d'emploi et tout autre document relié à son emploi par courriel ou télécopieur.

Ce formulaire fourni par l'employeur doit être dans la forme prescrite à l'annexe H. Le refus du salarié de remplir et de signer ce formulaire est une cause juste et suffisante de congédiement ou de refus d'embauche sans autre avis.

Lorsqu'il y a un vote d'allégeance syndicale conforme à la Loi, un nouveau formulaire doit être rempli pour chaque salarié qui a changé d'association représentative.

3) **Droit du salarié :**

Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à ses activités et à son administration.

4) **Suspension, expulsion ou refus d'admission :**

Aucun salarié ne peut être suspendu ni expulsé de l'union ou du syndicat dont il est membre, sauf s'il en viole les statuts et règlements. Si un salarié est suspendu ou expulsé de son union ou de son syndicat, ou si un salarié, contrairement au paragraphe 3, subit un refus d'admission de la part d'une union ou d'un syndicat, l'employeur n'est pas tenu de le congédier; le salarié n'a pas l'obligation d'être ni de devenir membre du syndicat ou de l'union, mais il doit respecter les dispositions de la section 9. Cependant, sur avis de l'union ou du syndicat, si un salarié est suspendu ou expulsé en raison de son refus de verser à telle union ou tel syndicat des cotisations syndicales dues conformément aux statuts et règlements de telle union ou tel syndicat, l'employeur doit le congédier.

5) **Transmission de la déclaration du salarié :**

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

6) **Correction par l'association représentative :**

Lorsque de l'avis de l'association représentative, le salarié a erronément indiqué son syndicat ou son union, il est loisible à l'association représentative d'aviser la Commission de corriger telle désignation. La Commission doit alors se conformer à tel avis et exiger de l'employeur de prélever la nouvelle cotisation syndicale à compter de la réception de l'avis de la Commission.

L'avis remis à l'employeur par la Commission doit démontrer qu'une copie a été signifiée au salarié.

7) **Restriction :**

Rien dans la convention collective ne doit être interprété comme obligeant un employeur à employer une certaine proportion de membres de l'une ou l'autre des associations représentatives. De plus, l'appartenance d'un salarié à tel syndicat ou telle union démontrée par sa carte d'adhésion syndicale ou sa déclaration ne peut, aux fins de la présente section, être opposée à un employeur pour servir de critère d'embauche ou de maintien d'emploi de tel salarié quant à sa compétence à exécuter un travail couvert par le champ d'application de la convention collective.

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

Section 9

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES*

9.01 Obligations :

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

9.02 Indication de précompte :

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

9.03 Remise des cotisations syndicales précomptées :

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

9.04 Obligation de l'employeur :

Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article 9.01 ou qui omet de remettre les montants ainsi perçus est comptable envers la Commission des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers la Commission une dette équivalente.

9.05 Avis à la Commission :

Dans les 15 jours de la mise en vigueur de la convention collective, une association représentative doit indiquer par écrit à la Commission le montant de la cotisation syndicale. Elle doit également indiquer par écrit à la Commission tout changement dans le montant des cotisations syndicales, ainsi que la date d'entrée en vigueur.

9.06 Avis de la Commission à tous les employeurs :

La Commission avise alors chaque employeur du montant des cotisations syndicales de toutes les unions et de tous les syndicats et de tout changement dans les montants.

9.07 Entrée en vigueur du changement :

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

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

En aucun autre temps, l'employeur n'est tenu de modifier le précompte qu'il doit faire, sauf pour donner suite à une correction selon l'article 8.03 de la convention collective. Le changement relatif au précompte à l'occasion de chaque augmentation de salaire n'est pas visé par le présent article.

9.08 Entente illégale :

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

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

Section 10

REPRÉSENTANT SYNDICAL, DÉLÉGUÉ DE CHANTIER ET REPRÉSENTANT PATRONAL RÉGIONAL

10.01 Représentant syndical :

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

2) Visite de la place d'affaires :
Un représentant syndical peut, avec le représentant officiel de l'employeur, discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente à l'emploi de cet employeur. Il peut exiger de l'employeur de prendre connaissance de tout document concernant les membres qu'il représente et d'en obtenir copie s'il le juge nécessaire, et ce, sur rendez-vous pris au moins deux (2) heures au préalable avec l'employeur, son représentant ou son mandataire à la place d'affaires de cet employeur ou à tout autre endroit déterminé entre eux.

3) Visite de chantier :

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

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

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

4) **Affichage :**

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

10.02 Délégué de chantier :

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

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

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

1) **Élection :**

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

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

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

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

2) **Reconnaissance :**

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 11

ABSENCES

11.01 Droit :

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

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

11.02 Procédure :

1) **Procédure normale :**

La demande doit être faite par écrit et mentionner la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.

2) **Procédure en cas d'urgence :**

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

11.03 Restrictions et périodes d'absence :

1) **Nombre de salariés :**

Les absences à l'égard de la présente section ne peuvent priver, en même temps, un employeur de plus de dix pour cent (10 %) de ses salariés d'un même métier, spécialité ou occupation avec un minimum d'un (1) salarié. Ces congés sont accordés à la condition qu'un salarié disponible puisse remplir les exigences normales de la tâche laissée vacante.

2) **Période d'absence :**

a) Aux fins de la présente section, l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de quarante (40) jours de congé sans paie au cours d'une même année civile à un même salarié pour les absences syndicales telles que mentionnées à l'article 11.01 a).

b) La durée d'un congé sans paie, prévu à l'article 11.01 b), est d'un maximum de quarante (40) jours par année civile. Toutefois, cette période peut être prolongée en autant qu'elle soit justifiée par un professionnel de la santé membre d'un ordre professionnel ou sur ordonnance de la cour.

3) **Absence pour fins de négociation :**

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

11.04 Obligation de l'employeur :

Lorsqu'un congé sans paie accordé en vertu de la présente section prend fin, l'employeur doit reprendre le salarié à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé, à la condition que le salarié ait l'expérience pour accomplir le travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation. Le présent article ne s'applique pas si le salarié a reçu un avis de mise à pied.

Section 12

MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

12.01 Refus d'embauche :

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

12.02 Période d'essai :

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

12.03 Droit de rappel :

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

Le salarié qui a accumulé plus de mille cinq cent (1 500) heures chez le même employeur au cours des deux années précédant sa mise à pied, bénéficie d'un droit de rappel de douze (12) mois.

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

12.04 Procédure de mise à pied :

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

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

2) L'employeur doit respecter les juridictions de métier, spécialité ou occupation de chaque salarié demeurant à son emploi.

12.05 Procédure de rappel :

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

1) L'employeur communique avec le salarié par téléphone ou courrier, au dernier numéro de téléphone ou à la dernière adresse connue. Il incombe au salarié de fournir un numéro de téléphone et une adresse à jour à l'employeur.

2) Le droit de rappel est applicable au salarié qui a l'expérience, l'habileté, la dextérité et les compétences nécessaires pour accomplir normalement la tâche devenue disponible dans son métier, spécialité ou son occupation, le tout sous réserve du ratio compagnon-apprenti.

3) Le droit de rappel est applicable à des travaux devant être exécutés à moins de cent vingt (120) kilomètres du domicile du salarié.

12.06 Procédure d'exception :

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

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

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

12.07 Maintien du droit de rappel :

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

1) Tant qu'il reçoit des indemnités de la CNESST suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle survenu chez l'employeur;

2) S'il est en congé de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle et qu'il a informé l'employeur de sa condition et que son absence est justifiée par son médecin.

3) Tant qu'il est en congé sans solde pour agir à titre de formateur.

4) S'il s'agit d'un congé de maternité, de paternité ou parental ou d'un retrait préventif dont la durée est prévue aux lois traitant de ces congés ou retrait ;

Dans les cas 1) et 2) ci-haut, l'écoulement de la durée du droit de rappel du salarié est interrompu au début de la période d'absence et il reprend à compter de sa capacité à reprendre le travail, tel que confirmé par son médecin traitant. Dans le cas 3), l'écoulement de la durée du droit de rappel reprend lorsque le congé sans solde est terminé, et dans le cas 4), l'écoulement de la durée du droit de rappel reprend à la date prévue selon l'avis écrit remis à son employeur, tel que prévue à l'article 81.6 LNT.

12.08 Perte du droit de rappel :

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

1) S'il quitte volontairement son emploi;
2) S'il refuse un rappel au travail sans motif valable;
3) S'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré par la procédure de règlement des griefs;
4) Si la durée de sa mise à pied excède la durée de son droit de rappel;
5) S'il agit à titre d'entrepreneur sans détenir de licence ou concurrence déloyalement son employeur.

12.09 Liste de rappel :

1) L'employeur doit garder à jour une liste des salariés à son emploi qui ont acquis un droit de rappel.

   Cette liste comprend les informations suivantes :

   a) Les nom et prénom du salarié;
   b) Son adresse et numéro de téléphone;
   c) Le statut du salarié, soit apprenti ou compagnon;

d) Les métiers ou occupations du salarié ainsi que le nom de son syndicat ou union;

e) La date de sa mise à pied;

f) Son nombre d'heures travaillées chez l'employeur;

g) La durée de son droit de rappel.

2) L'employeur doit maintenir le nom du salarié mis à pied sur cette liste jusqu'à l'expiration de son droit de rappel.

3) Toute association représentative, syndicat ou union ayant un ou des salariés sur la liste de rappel a le droit d'obtenir copie de cette liste en faisant la demande par écrit, à l'employeur.

12.10 Enfants (2) d'employeur :

A l'égard seulement de ses enfants ou de ceux de l'un ou l'autre de ses administrateurs s'il s'agit d'une personne morale ou société, un employeur peut embaucher un maximum de deux (2) enfants malgré la procédure de rappel prévue à l'article 12.05, sous réserve des règles relatives au ratio prévu au Règlement sur la formation.

Section 13

PRÉAVIS DE MISE À PIED

13.01 Préavis de mise à pied :

1) **Règle générale :**

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

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

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

Le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 12.02 n'a pas droit au préavis écrit ni à l'indemnité mentionnés au présent article.

13.02 Départ volontaire :

Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de quarante-huit (48) heures précédant son départ effectif.

13.03 Récupération d'outils et d'effets personnels :

1) **Règle générale :**

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

Section 14

MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Droit et procédure :

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

14.02 Justification :

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

14.03 Prescription du droit et dossier du salarié :

1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) 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 de douze (12) mois de calendrier. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.

   Dans tous les cas, le paragraphe qui précède 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.

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

Section 15

DISCRIMINATION

15.01 Obligation de l'employeur :

Aucun employeur ni personne agissant pour un employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants :

1) À cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale sa grossesse, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, son statut syndical et ses antécédents syndicaux;

2) À cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la Loi;

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

4) À cause de tout acte ou activité personnels en dehors des heures de travail, non incompatibles avec l'exercice des fonctions du salarié;

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

6) À cause de ses antécédents judiciaires.

7) À cause de la dénonciation d'actes d'intimidation ou de harcèlement.

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

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

Section 16

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS*

16.01 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 (2) 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 tel grief doit être transmise, en même temps qu'à l'employeur ou son représentant, au siège social de l'association sectorielle d'employeurs concernée. Le fait de ne pas transmettre copie de tel grief à l'association sectorielle d'employeurs concernée ne peut avoir comme effet d'invalider ledit grief.

d) L'employeur donne, dans les dix jours ouvrables de la date de réception du grief, à l'association représentative, l'union, le syndicat ou au salarié une réponse écrite au grief. Avec cette réponse, l'employeur doit énoncer s'il retient un des deux noms d'arbitres suggérés par les plaignants ou proposer deux autres noms d'arbitres.

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

f) Paragraphe abrogé

g) 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.

h) 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.

16.02 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 la ou les associations représentatives concernée (s) par la difficulté d'interprétation.

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 être transmise aux associations mentionnées au paragraphe 1) du présent article.

c) Lors du dépôt du grief, le plaignant doit soumettre à la partie intéressée deux (2) 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 (2) noms d'arbitres. L'intention de la partie intéressée doit être transmise par écrit au plaignant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des noms soumis par ce dernier. Dans l'hypothèse où la partie intéressée suggère deux (2) noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les cinq (5) 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 (5) jours ouvrables, demander à la Commission de désigner un arbitre.

La Commission doit désigner l'arbitre dans les deux (2) 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.

3) Délais

Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief que par une entente écrite entre le plaignant et la partie intéressée.

4) Preuve de livraison

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

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

Section 17

ARBITRAGE*

17.01 Arbitre unique :

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

17.02 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.

17.03 Preuve :

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

17.04 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.

17.05 Audition, décision :

1) L'arbitre doit entendre le grief dans les vingt 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 trente jours pour y remédier. L'arbitre ne peut, dès lors, exiger d'honoraires et de frais supplémentaires à l'une ou l'autre des parties à cause de ce délai.

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

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

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

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

9) Dans tous les cas où un arbitre se désiste, est incapable d'agir, se déclare incapable d'agir ou ne rend pas de décision, la procédure de nomination est reprise conformément au processus décrit à l'article 16.01 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.

17.06 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.

17.07 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 parts égales par les parties au litige. La partie qui demande une remise assume les frais réclamés par l'arbitre qui sont générés par cette demande.

17.08 Arbitrage des griefs d'interprétation:

Seuls les articles 17.01, 17.02 1), 2), 5), 9), 17.04 1), 2) 1er alinéa, 17.05, 17.06 et 17.07 de la présente section s'appliquent à l'arbitrage des griefs posant une difficulté d'interprétation.

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

Section 18

HORAIRE DE TRAVAIL

18.01 Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail :

1) **Calcul des heures de travail :**

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

2) **Pointage :**

a) Règle générale :

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

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

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

b.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 18.01 2 b.3). Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe (Annexe W-1).

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointage pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie à l'article 18.01 2) a) 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.

b.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.

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

b.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.

b.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 à l'article 18.01 1)

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.

b.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 SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécuritaire Canada ».

b.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.

b.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

3) **Conciliation travail-famille :**

L'employeur permet, lorsque possible, à un salarié qui a des obligations reliées à la garde d'un enfant, de déplacer le début et/ou la fin de son quart de travail lorsque l'horaire des services de garderie qu'il fréquente ne lui permet pas de respecter l'horaire de travail prévu. Le salarié doit fournir une pièce justificative si l'employeur en fait la demande.

4) **Assignations au chantier :**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour communiquer au salarié durant ses heures normales de travail les informations concernant ses assignations à venir, soit l'adresse du (des) prochain(s) chantier(s) et les renseignements quant à la nature des tâches qu'il doit effectuer.

En dehors des heures normales de travail, l'employeur peut uniquement communiquer au salarié l'adresse du chantier en vue de sa prochaine assignation. Toutefois, aucune communication ne peut être faite avec le salarié entre 20h le soir et 5h le lendemain matin.

18.02 Heures normales de travail :

1) **Construction résidentielle lourde :**
Dans la construction résidentielle lourde, les heures normales de travail sont les suivantes :

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

b) **Journée normale de travail :**
Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures du lundi au vendredi et de dix (10) heures du lundi au vendredi pour les métiers et occupations prévus à l'article 18.02 1) d).

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

Pour une journée normale de travail de huit (8) heures :
i. Entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00
ii. Entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30
iii. Entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00
iv. Entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30
v. Entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00

Pour une journée normale de travail de dix (10) heures :
i. Entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00
ii. Entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30
iii. Entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00
iv. Entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30
v. Entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00

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

d) **Métiers et occupations dont l'horaire normal est de dix (10) heures :** briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, peintre, poseur de revêtements souples, cimentier-applicateur, peintre-tireur de joints, opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne), opérateur de pompes à béton (mât de distribution), manœuvre, manœuvre spécialisé lorsqu'ils exécutent des travaux avec les métiers dont l'horaire est de dix (10) heures, monteur-mécanicien vitrier, poseur de systèmes intérieurs et salarié affecté à la pose de gypse, opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques et conducteur de camion.

2) **Construction résidentielle légère :**

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

a) **Semaine normale de travail :**

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

b) **Journée normale de travail :**

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

c) **Horaires :**

Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

i. Entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00
ii. Entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 17 h 30
iii. Entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 18 h 00
iv. Entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 18 h 30
v. Entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00

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

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

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

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

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

b) **Horaires :**

Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit :

i. Entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00
ii. Entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 17 h 30
iii. Entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 18 h 00
iv. Entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 18 h 30
v. Entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00

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

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

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

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

18.03 Travail d'équipe :

1) **Conditions pour l'établir :**

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

a) Sous réserve des exceptions relatives aux chantiers isolés et autres chantiers particuliers, prévues à l'annexe « B », les heures normales de travail sont celles prévues à 18.02.

b) Le régime de la double équipe doit être établi pour une durée minimale égale à la semaine de travail établie. Le régime de la triple équipe doit être établi pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

c) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et qu'elles effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.

d) Aucun employeur ne peut établir une deuxième ou une troisième équipe pour un travail commencé par une équipe précédente à l'emploi d'un autre employeur.

e) Nonobstant les paragraphes 2) et 3), la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés par l'annexe « B ».

f) Aux fins du présent article, au moins deux (2) salariés peuvent constituer une équipe.

2) **Régime de la double équipe :**

a) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 0 h 01 le lundi et 24 h 00 le vendredi et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situe pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter pendant les deux (2) premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe, et ce, pour la durée du régime de la double équipe.

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

3) **Régime de la triple équipe :**

a) Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de la façon suivante :

1re équipe : de 8 h 00 à 16 h 00, du lundi au vendredi ;
2e équipe : de 16 h 00 à 24 h 00, du lundi au vendredi ;
3e équipe : de 0 h 01 à 8 h 00, du mardi au samedi.

b) Le salarié qui travaille sous le régime de la triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure sans perte de salaire au milieu de sa période de travail.

18.04 Entente pour modification :

1) L'employeur peut, avec le consentement de la majorité de l'ensemble de ses salariés ou la majorité de ses salariés d'un même métier ou d'une même occupation affectée à des travaux de construction sur un chantier, conclure avec ces derniers une entente pour permettre :

a) de modifier les horaires quotidiens de travail par chantier;

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

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

2) Règle particulière : construction résidentielle légère :

Dans la construction résidentielle légère, l'employeur peut s'adresser à un ou plusieurs salariés pour conclure une entente permettant de reprendre, sur une base volontaire, le samedi, une journée de travail perdu au cours de la semaine à cause des conditions climatiques, d'une obligation familiale ou d'un congé spécial. Cette journée de travail est rémunérée au taux régulier.

La Commission doit être avisée sans délai de cette entente.

3) Règle particulière : chantier d'envergure :

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

a) de modifier les horaires quotidiens de travail sur le chantier;

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

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

18.05 Période de repos :

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

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

b) Les deux périodes de repos prévues dans le sous-paragraphe a) s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double ou de la triple équipe.

c) L'employeur est tenu de donner quinze (15) minutes de repos payées au taux de salaire majoré à la fin de sa journée normale de travail si le salarié doit poursuivre sa journée de travail.

De plus, sauf lorsque le paragraphe 3) s'applique, tout salarié a droit à quinze minutes de repos payées au taux de salaire majoré qui s'appliquait avant le repos, après toute période de deux (2) heures de temps supplémentaire à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

d) Lors de ces périodes de repos, le salarié doit disposer de quinze (15) minutes pour pouvoir s'asseoir et prendre une pause.

2) **Repos journalier :**

a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger.

b) La rémunération au taux de salaire majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

3) **Repas :**

a) Tout salarié qui a effectué deux (2) heures à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 17,00 $, sur présentation de pièces justificatives, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre (4) autres heures supplémentaires.

b) Tout salarié qui effectue une journée de travail de plus de dix (10) heures a droit au paiement de sa ou ses périodes de repas, à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 17,00 $, sur présentation de pièces justificatives, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre (4) autres heures supplémentaires.

c) Cantine :

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

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

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

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

5) **Période de repos : règle particulière : parqueteur-sableur, poseur de revêtements souples :**

Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au paragraphe 1), le parqueteur sableur affecté au sablage de plancher ou le poseur de revêtements souples appelé à travailler avec des matériaux à base d'époxy nocif et corrosif, lorsque l'usage d'un masque ou de filtres est obligatoire, doit bénéficier d'une période de dix minutes pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Section 19

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01

1) **Règle générale :**

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

2) Les heures supplémentaires sont volontaires et l'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de les exécuter, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'employeur.

19.02 Rémunération :

1) **Construction résidentielle lourde :**

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

2) **Construction résidentielle légère :**

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

b) Réserve d'heures pour congé compensatoire

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

19.03 Travail pendant les fins de semaine :

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

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

1) **Objet :**

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

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

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

3) **Réserve d'heures : utilisation**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Du 30 mars 2025 au 28 mars 2026;
Du 29 mars 2026 au 27 mars 2027;
Du 28 mars 2027 au 25 mars 2028;
Du 26 mars 2028 au 31 mars 2029;

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

5) **Liquidation**

Une fois par année, la réserve d'heures du salarié doit être liquidée et payée au plus tard le dernier jeudi du mois d'avril suivant la fin de la période de référence et d'étalement.
Dans la construction résidentielle légère, l'employeur lui verse, au taux de salaire applicable, majoré de cinquante pour cent (50 %), le solde des heures dans sa réserve d'heures.

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

6) **Départ volontaire**

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

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

7) **Congédiement**

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

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

8) **Mise à pied définitive**

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

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

Section 20

INDEMNITÉS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

20.01 Indemnité de présence :

1) **Règle générale :**

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

20.02 Affectations temporaires :

1) **Avantages supérieurs :**

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

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

2) **Restriction :**

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

20.03 Rappel au travail :

1) **Règle générale :**

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

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

20.04 Indemnité d'intempérie :

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

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

Section 21

SALAIRES

21.01

1) **Construction résidentielle légère :**

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

2) **Construction résidentielle lourde :**

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

3) **Règle particulière :**

Les taux de salaire applicables pour les travaux couverts par la convention exécutée sur les chantiers isolés ou sur un chantier situé sur le territoire de la Région de la Baie-James et du Nunavik sont ceux apparaissant à l'annexe « R-2 ».

21.02 Paiement du salaire :

1) **Mode de paiement :**

a) Le salaire doit être versé en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine avant la fin de sa journée normale de travail. Avec l'accord du salarié, l'employeur pourra verser le salaire par transfert bancaire.

b) Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi précédent.

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

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

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

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

g) Lors d'une mise à pied, d'un départ volontaire ou d'un congédiement, l'employeur verse au salarié, selon les modalités prévues à l'article 21.02, le salaire dû pour la semaine civile précédente.

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

2) **Lieu de paiement :**

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

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

3) **Temps du paiement :**

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

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

4) **Relevé d'emploi :**

Lorsqu'un salarié est mis à pied, congédié ou qu'il quitte volontairement son emploi, l'employeur doit lui remettre le relevé papier d'emploi le jour de son départ ou lui expédier ce formulaire dans les cinq (5) jours suivant l'arrêt de travail par courrier à son domicile ou par messagerie électronique ou télécopieur, sauf si le salarié s'entend avec l'employeur pour en prendre livraison lui-même à un autre moment.

5) **Période de paie et retenue :**

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

6) **Paiement échu :**

Pour toute période d'attente du paiement du salaire qui est différente de celle prévue dans le paragraphe 3), le salarié reçoit une indemnité égale à deux (2) heures de travail par jour ouvrable de retard, à son taux de salaire non majoré, jusqu'à concurrence du salaire qui lui est dû.

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

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

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

En cours d'emploi ou lors de son embauche, le salarié informé par la Commission, selon le cas, d'un changement de période d'apprentissage ou de statut éventuel, ou bénéficiant de droits acquis sur son taux de salaire suite à un changement réglementaire, doit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis émis par la Commission, en remettre une copie à l'employeur.

À défaut de se faire, le salarié n'a droit à aucun paiement rétroactif sur son salaire pour plus de dix (10) jours.

21.03 Bulletin de paie :

1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire et ce, au plus tard le lundi suivant le paiement, dans une enveloppe au nom du salarié, un bulletin de paie, en version papier, ou peut le transmettre par messagerie électronique ou par télécopieur, selon la politique de l'entreprise. Cependant, si le salarié ne dispose pas d'une adresse de messagerie électronique ou d'un télécopieur, l'employeur doit obligatoirement remettre la version papier. Le bulletin de paie comporte les mentions suivantes :

   a) Le nom, le numéro de téléphone et l'adresse de l'employeur;

   b) Les nom et prénom du salarié;

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

   d) Le nombre d'heures de travail pour chaque taux de salaire régulier;

   e) Le nombre d'heures de travail pour chaque taux de salaire majoré;

   f) Le ou les taux de salaire applicables;

   g) Le montant du salaire brut;

   h) Le montant des indemnités de congés;

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

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

   k) Le montant du salaire net;

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

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

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

   o) Le nombre d'heures créditées ou débitées du salarié et le solde de chacune de ses réserves d'heures.

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

3) a) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales et les montants déduits à titre de cotisation au fonds de pension doivent être inscrits par l'employeur sur les formules T-4 et Relevé-I.

   b) L'employeur doit précompter du salaire, tout montant que le salarié lui indique à cet effet afin d'investir dans tout fonds de travailleurs.

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

Section 22

PRIMES

22.01 Application :

La présente section s'applique dans la construction résidentielle lourde seulement, à l'exception des dispositions de l'article 22.07 et 22.08

22.02 Calcul des primes :

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

22.03 Prime d'équipe :

1) **Règle générale :**

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

22.04 Prime de déplacement de l'horaire de travail :

1) **Règle générale :**

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

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

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

22.05 Prime de hauteur :

1) **Règle générale :**

Tout salarié appelé à exécuter, sur des échafaudages suspendus ou dans une cage suspendue, des travaux à une hauteur de dix mètres et plus au-dessus de toute surface reçoit une prime horaire de 1,00 $ en plus du taux de salaire de son métier, sa spécialité ou son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

2) **Règle particulière : mécanicien d'ascenseur :**

La prime prévue au paragraphe 1) de l'article 22.05 ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseur affecté à la construction d'un ascenseur.

22.06

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

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

2) **Règle particulière : électricien : travaux de décontamination de l'amiante :**

L'électricien affecté à l'enlèvement de l'amiante sur des travaux à haut risque effectués à l'intérieur d'une zone contaminée, reçoit une prime horaire de douze pour cent (12 %) de son taux de salaire, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jours par semaine (dimanche au samedi) incluant les jours fériés chômés.

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

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

22.07 Primes applicables à la construction résidentielle lourde et la construction résidentielle légère :

1) **Règle particulière – Occupation manœuvre : prime pour travaux de décontamination :** Le salarié titulaire d'un certificat de compétence occupation affecté à des travaux de décontamination, tels que décrits à l'article 1.01 par. 27), reçoit une prime horaire de 0,75$ qui s'ajoute à son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

2) **Règle particulière – prime pour travaux avec un masque à ventilation assistée :** Tout salarié qui doit porter un masque à ventilation assistée ou à adduction d'air respirable à débit continu ou à pression positive reçoit une prime horaire de 0,75$ qui s'ajoute à son taux de salaire applicable pour chaque heure travaillée dans ces conditions.

Toutefois, la prime prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au titulaire d'un certificat de compétence occupation qui exécute des travaux de décontamination selon la définition de l'article 1.01 par. 27), ainsi qu'à l'électricien œuvrant dans la construction résidentielle lourde qui profite de la prime prévue au 2e paragraphe de l'article 22.06.

22.08 Primes :

1) **Chef d'équipe :**

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

Dans la construction résidentielle lourde, le chef d'équipe reçoit une prime horaire de sept pour cent (7 %) en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

2) **Chef de groupe :**

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

Dans la construction résidentielle lourde, le chef de groupe reçoit une prime horaire de dix pour cent (10 %) en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

Section 23

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE STATIONNEMENT

23.01 Définition :
À moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression « frais de déplacement » signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

23.02

1) **Règle générale :**

Au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier et d'un chantier à un autre chantier sont à la charge de l'employeur. L'employeur n'a pas à verser de frais de déplacement s'il fournit le moyen de transport.

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

b) Utilisation du véhicule du salarié : règle générale :

Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il doit recevoir une indemnité de 0,64$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié. Le montant de cette indemnité est porté à 0,67$ du kilomètre au 26 avril 2026, à 0,70$ du kilomètre au 25 avril 2027 et à 0,73$ du kilomètre au 30 avril 2028.

23.03 Stationnement :

1) **Règle générale :**

a) Lorsqu'il n'y a pas de stationnement gratuit ou que l'employeur ne fournit pas le stationnement gratuit à ses salariés, à l'intérieur d'une distance de marche du chantier de 500 mètres, l'employeur verse les frais de stationnement encourus quotidiennement, jusqu'à concurrence de 15,00 $, sur présentation de pièces justificatives, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 20.01.

b) Si le salarié est affecté à plus d'un chantier dans une même journée de travail et s'il est requis d'utiliser son véhicule pour se déplacer ainsi, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement s'il y a lieu, sur présentation des pièces justificatives.

c) Lorsqu'un salarié est affecté à un chantier et qu'il est requis d'utiliser son véhicule pour transporter ses outils ou vêtements de travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement, pour la première journée et la dernière journée travaillées sur le chantier, sur présentation des pièces justificatives.

23.04 Temps de transport :

1) **Règle générale :**

Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale de travail et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.

2) **Exception :**

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

23.05 Domicile du salarié :

1) Aux fins de la présente section, le domicile du salarié est celui qui apparaît sur son certificat de compétence émis par la Commission incluant toute modification y apparaissant.

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

2) Changement de domicile :

L'employeur est tenu de verser les allocations prévues dans l'article 23.06 à tout salarié qui l'avise de tout changement de domicile reconnu par la CCQ et entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue dans l'article 23.06.

Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant une diminution de déboursé est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.

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

23.06 Indemnité pour frais de déplacement :

1) **Construction résidentielle lourde :**

Dans la construction résidentielle lourde, l'employeur doit verser, pour frais de déplacement à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 20.01, l'indemnité suivante pour chaque jour de travail :

a. Un montant de 0,64$ pour chaque kilomètre parcouru au-delà de 40 kilomètres, entre le domicile du salarié et le chantier, par le chemin le plus usuellement emprunté entre ces deux points. Le montant de cette indemnité est porté à 0,67$ du kilomètre au 26 avril 2026, à 0,70$ du kilomètre au 25 avril 2027 et à 0,73$ du kilomètre au 30 avril 2028.
b. Un montant de 0,64$ pour chaque kilomètre parcouru au-delà de 40 kilomètres, entre le chantier et le domicile du salarié, par le chemin le plus usuellement emprunté entre ces deux points. Le montant de cette indemnité est porté à 0,67$ du kilomètre au 26 avril 2026, à 0,70$ du kilomètre au 25 avril 2027 et à 0,73$ du kilomètre au 30 avril 2028.
c. Les paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces deux points.

2) **Exclusion : fourniture d'un véhicule :**

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

23.07 Chambre et pension :

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin le plus usuellement emprunté entre ces deux points ou lorsque le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de son domicile et qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la

journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 20.01, le salarié reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :

a) 175,00 $ par jour travaillé à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue à l'article 23.09. Ce montant est porté à 184,00 $ à compter du 26 avril 2026, à 193,00 $ à compter du 25 avril 2027 et à 200,00$ à compter du 30 avril 2028.
Tout salarié dont l'horaire normal de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de cinq (5) jours a droit à une indemnité correspondante à cinq (5) jours de travail, sauf dans les cas où la durée des travaux est de quatre (4) jours ou moins sur un chantier particulier.

b) À titre de frais de transport, l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de son domicile au chantier ainsi que les frais raisonnables encourus pour le gîte et le couvert, s'il y a lieu, sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe.

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

Dans le cas du salarié qui est assigné à des chantiers successifs 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 totale du déplacement.

c) À titre de temps de transport, l'équivalent du temps que met le salarié pour se rendre de son domicile au chantier et pour retourner du chantier à son domicile. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe. Ledit temps de transport est calculé en appliquant la formule suivante :

La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le chemin terrestre le plus usuellement emprunté entre ces deux points ÷ 80 kilomètres = 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.

Dans le cas du salarié qui est assigné à des chantiers successifs 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 totale du déplacement est payable au salarié en appliquant la formule de calcul prévue ci-haut.

23.08 Calcul du kilométrage :

Aux fins des articles 23.06 et 23.07, en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le calcul de la distance entre le domicile du salarié et le chantier, l'option « Maps» du site Google sert de référence pour l'établir.

Le chemin le plus usuellement emprunté doit être celui qui est retenu en utilisant l'adresse de domicile du salarié et l'adresse du chantier.

23.09 Gîte et couvert :

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

Lorsque l'employeur ne fournit que le gîte, les frais de chambre et de pension prévus au paragraphe a) de l'article 23.07 sont réduits à 70,00$ Ce montant est porté à 73,50 $ au 26 avril 2026, à 77,00 $ au 25 avril 2027 et à 81,00 $ au 30 avril 2028.

2) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de cinq (5) jours ou moins pour un employeur particulier, ce dernier peut en tout temps décider d'assumer les frais de déplacement du

salarié qui est déjà à son emploi avant le début des travaux, en lieu et place des indemnités prévues dans la présente section, mais au minimum sur la base de celle-ci. Dans les cas de travaux décrits dans le présent paragraphe, la résidence du salarié est réputée être la place d'affaires de l'employeur au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

3) L'employeur qui fournit le gîte permet au salarié, qui en fait la demande, d'être logé seul dans sa chambre.

23.10 Traversier, pont et autoroute à péage :

Uniquement pour les fins d'application de l'article 23.07, lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise un traversier, un pont ou une autoroute à péage, s'il y a lieu (à l'exclusion du traversier de Tadoussac-Baie Sainte-Catherine), l'employeur doit lui rembourser les frais exigés incluant ceux du véhicule. Dans ce cas, l'employeur doit aussi lui verser à son taux de salaire le temps prévu à la traversée tel qu'il apparaît à l'horaire de la Société des traversiers du Québec. Afin de déterminer la distance, la formule prévue au sous-paragraphe c) de l'article 23.07 et le temps prévu à l'horaire de la Société des traversiers du Québec sont utilisés (ex. : 1 heure = 80 km).

23.11 Paiement des frais de déplacement :

Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf l'allocation prévue au paragraphe a) de l'article 23.07, laquelle ne peut être différée.

23.12 Maintien de l'indemnité :

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

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

23.13 Temps de transport :

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

Section 24

CONGÉS ANNUELS ET JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

24.01 Jours fériés chômés :

1) a) Les jours suivants sont des jours fériés chômés :

le jour de l'An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des Patriotes, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

b) Pour la durée de la convention, les jours fériés qui ne correspondent pas aux périodes de congés annuels obligatoires sont chômés aux dates suivantes :

La Journée nationale des Patriotes :
- 19 mai 2025
- 18 mai 2026
- 24 mai 2027
- 22 mai 2028

La fête du Canada :
- 30 juin 2025
- 3 juillet 2026
- 2 juillet 2027
- 30 juin 2028

La fête du Travail :
- 1er septembre 2025
- 7 septembre 2026
- 6 septembre 2027
- 4 septembre 2028

Le jour de l'Action de Grâces :
- 13 octobre 2025
- 12 octobre 2026
- 11 octobre 2027
- 9 octobre 2028

Le jour du Souvenir :
- 10 novembre 2025
- 13 novembre 2026
- 12 novembre 2027
- 10 novembre 2028

Le Vendredi saint :
- 3 avril 2026
- 26 mars 2027
- 14 avril 2028
- 30 mars 2029

Le lundi de Pâques :
- 6 avril 2026
- 29 mars 2027
- 17 avril 2028
- 2 avril 2029

c) **Loi sur la Fête nationale :**

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

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

1) **Montant de l'indemnité :**

À la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, une somme égale à treize pour cent (13 %) du salaire gagné durant cette semaine, soit six pour cent (6 %) en congés annuels obligatoires, 5,5 % en jours fériés chômés et 1,5 % en congés de maladie.

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

L'employeur doit transmettre avec son rapport mensuel à la Commission, les montants portés au crédit de chacun de ses salariés.

3) **Périodes de référence :**

Il y a deux (2) périodes de référence :

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

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

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 ou par dépôt bancaire, dans les huit (8) derniers jours du mois de novembre de l'année courante.
b) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé ou par dépôt bancaire, dans les huit (8) derniers jours du mois de juin de l'année suivante.
c) Nul ne peut réclamer avant le 1er décembre ou le 1er juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et des congés de maladie.
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, de jours fériés chômés et de congés de maladie de ce salarié.

24.03 Intérêts :

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

24.04 Utilisation des montants d'indemnités

1) **Frais de séjour en clinique**

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

2) **Aidant naturel**

La Commission de la construction du Québec 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 de ses montants accumulés en congés annuels obligatoires, congés de maladie et jours fériés chômés, 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 de la construction du Québec 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 de ses montants accumulés en congés annuels obligatoires, congés de maladie et jours fériés chômés, s'il doit payer des frais, par exemple, pour un traitement à l'étranger.

24.05 Congés annuels obligatoires :

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

1) **Été :**

Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant les deux dernières semaines civiles complètes suivantes :

- Entre 0 h 01 le 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 25 juillet 2027 et le 7 août 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) **Congé facultatif :**

Le salarié peut prendre une semaine supplémentaire de congé en tout temps de l'année pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) de ses salariés en même temps sur le chantier. Le salarié qui se prévaut du présent article doit aviser l'employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ.

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

1) **Règle générale :**

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

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

Dans le cas de travaux de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires, tout salarié qui consent à exécuter ces travaux reçoit une rémunération minimale égale à quarante (40)

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

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

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

4) **Travaux de construction neuve – construction résidentielle légère :**

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

L'employeur doit aviser les salariés à son emploi, de son intention de poursuivre les travaux au cours de la période de congé estival au plus tard le 1er juin précédent, ou la période de congé hivernal, au plus tard le 1er novembre précédent. Dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'avis de l'employeur, le salarié peut :

a) Accepter de déplacer son congé;
b) Refuser de déplacer son congé;
c) Se réserver le droit de répondre plus tard, auquel cas une entente peut être conclue avec le salarié après le 1er juin ou le 1er novembre.

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

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

5) **Travaux d'urgence :**

Dans le cas de travaux d'urgence pendant les périodes de congé annuel obligatoire, l'employeur peut rappeler le salarié qui y consent pour exécuter ces travaux. Ce salarié est alors rémunéré à son taux de salaire majoré de cent pour cent (100 %). L'employeur doit en faire rapport à la Commission. Un tel salarié peut reporter ses congés annuels à un moment convenu avec son employeur.

Section 25

CONGÉS SPÉCIAUX

25.01 Protection :

Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir des mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé spécial accordé en vertu de la présente section, à la condition que le salarié ait l'expérience pour accomplir le travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation. Le présent article ne s'applique pas si le salarié a reçu un avis de mise à pied.

25.02 Absences et congés pour accident, maladie, raisons familiales, décès et mariage :

Certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT) qui s'appliquent aux salariés et aux employeurs couverts par la convention collective prévoient des congés liés à la famille ou autres. Ces dispositions sont reproduites, à titre indicatif, à l'annexe « Q » de la présente.

Toutefois, les congés suivants s'ajoutent à ceux prévus à l'annexe Q.

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

a) En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze (12) mois;

   Toute absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs doit être motivée au moyen d'un certificat médical à la demande de l'employeur.

b) En cas de mariage du salarié, pour une période maximale de cinq (5) jours dont une (1) journée avec solde et l'employeur doit en être avisé au moins dix (10) jours ouvrables avant l'événement.

c) En cas de mariage de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son enfant ou de l'enfant de son conjoint, pour une période maximale de deux (2) jours et l'employeur doit en être avisé au moins dix (10) jours ouvrables avant l'événement.

d) En cas de décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de l'un de ses petits-enfants, de son gendre ou sa bru, pour une période maximale de deux (2) jours.

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

f) En cas de décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son frère, de sa sœur, pour une période maximale de cinq (5) jours, dont deux (2) jours avec solde. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

g) En cas de décès de l'un de ses grands-parents biologiques, de son beau-père ou de sa belle-mère pour une période maximale de cinq (5) jours, dont un (1) jour avec solde. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Les absences ou congés prévus à l'article 25.02 a) e) et f) peuvent être prolongées jusqu'à un maximum de 104 semaines, dans les cas et selon les conditions énumérées à cet effet à l'annexe Q.

25.03 Assignation de témoins :

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

que dans toute affaire concernant l'application de toute loi ou de tout règlement touchant de près ou de loin l'industrie de la construction, y compris tout règlement de sécurité.

25.04 Juré :

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

25.05 Congé de maternité, de paternité, parental et pour naissance ou adoption :

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

Section 26

AVANTAGES SOCIAUX

26.01 Régime :

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

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

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

26.02 Décisions quant à l'utilisation des fonds :

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

26.03 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 P.

1) Cotisation patronale :

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la 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 de l'année prévue 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 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 de l'année prévue 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 :

1) a. 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 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 de 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.

1) b. Cotisation patronale pour l'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 totale versée par l'employeur et par le salarié à la caisse de prévoyance collective, par le pourcentage d'augmentation du salaire de 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.

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.

26.04 Règles particulières : mécanicien d'ascenseur :

L'application des dispositions de la présente section est suspendue dans le cas d'un mécanicien d'ascenseurs assujetti au Canadian Elevator Industry Welfare Plan et au Canadian Elevator Industry Pension Plan.

Toutefois, dans un tel cas, la cotisation patronale correspond à celle établie dans les paragraphes A-1), B-1 a), B-1 b) de l'article 26.03. De plus, dans un tel cas, la cotisation salariale prévue à A-2) est remplacée par celle prévue au Canadian Elevator Industry Welfare Plan, et celle prévue à B-2) est remplacée par celle prévue au Canadian Elevator Industry Pension Plan.

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

Les cotisations patronale et salariale versées aux régimes d'avantages sociaux à l'égard d'un électricien et d'un installateur de systèmes de sécurité (compagnon et apprenti) s'établissent comme suit :

L'article 26.03 s'applique aux électriciens et installateurs de systèmes de sécurité. L'article 26.03 ne peut être modifié à leur égard sans leur autorisation écrite.

1) Caisse supplémentaire de prévoyance collective :

La cotisation horaire versée par l'employeur à la caisse supplémentaire de prévoyance collective pour le compte de tout électricien et installateur de systèmes de sécurité (compagnon et apprenti) est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, moins un montant de 0,25 $.

2) Caisse de retraite - Cotisation salariale :

Nonobstant l'article 26.03, la cotisation salariale à la caisse de retraite sur le salaire de tout compagnon électricien et installateur de systèmes de sécurité est fixée à 9 % de son taux de salaire pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Nonobstant l'article 26.03, la cotisation salariale à la caisse de retraite de tout apprenti électricien et installateur de systèmes de sécurité est de 4,5% de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, minimum 0,80 $.

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

Cet excédent réduit la cotisation salariale prévue à la règle particulière ou à la règle générale, le cas échéant.

4) Les frais d'administration de ce régime particulier sont payés de la façon prévue à l'article 26.01.

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

26.06 Cotisations salariales : règles particulières :

1) **Briqueteur-maçon :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

2) **Calorifugeur :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 10% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

3) **Carreleur et manoeuvre carreleur :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon, d'un apprenti et d'un manoeuvre (carreleur) est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

4) **Charpentier-menuisier :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

5) **Chaudronnier :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un soudeur chaudronnier est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

6) **Cimentier-applicateur :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

7) **Couvreur :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 8,5% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

8) **Ferblantier :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

9) **Poseur d'armature du béton :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

10) **Frigoriste :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie, minimum 0,80 $ /heure.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

11) Grutier : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie, minimum 0,80 $ /heure.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

12) Mécanicien de chantier : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

13) Mécanicien en protection-incendie : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie, minimum 0,80 $ /heure.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

14) Monteur assembleur : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un soudeur de ce métier est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

15) Monteur-mécanicien (vitrier) : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

16) Parqueteur-sableur : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

17) Peintre et peintre-tireur de joints : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

18) Plâtrier et plâtrier-tireur de joints : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

19) Poseur de revêtements souples : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

20) Poseur de systèmes intérieurs : La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

21) Tuyauteur et soudeur en tuyauterie, y compris celui du pipeline, des réseaux de distribution et d'alimentation :

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 5,5% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

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

22) **Occupations, à l'exception du conducteur de camion :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire des salariés exerçant une occupation, à l'exception du conducteur de camion, est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

23) **Opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques, mécanicien de machines lourdes et conducteur de camion :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un conducteur de camion est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

24) **Mécanicien d'ascenseurs non assujetti au « C*anadian Elevator Industry Welfare Plan* » et au « *Canadian Elevator Industry Pension Plan* » :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 11% de la somme de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation salariale prévue au 1er alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03. Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux deux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du paragraphe 2) de l'article 26.03.

26.07 Cotisations salariales – caisses supplémentaires d'assurance : règles particulières :

1) **Opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques, mécanicien de machines lourdes, conducteur de camion, soudeur d'équipement lourd, opérateur d'appareil de levage, opérateur d'usines fixes ou mobiles, opérateur de génératrices, ainsi que les apprentis des métiers ci-haut énumérés :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon, apprenti et occupation visés est fixée à 0,50 $ par heure travaillée.

Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour les salariés mentionnés par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

Lors des remises mensuelles d'un employeur à la Commission, la cotisation salariale est ajoutée à la cotisation salariale prévue à l'article 26.06 pour les salariés visés. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

2) **Occupations, à l'exception de ceux prévus à 26.07 1) :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire des salariés exerçant une occupation, à l'exception de ceux prévus à l'article 26.07 1), est fixée à 0,50 $ par heure travaillée.

Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour les salariés mentionnés par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

Lors des remises mensuelles d'un employeur à la Commission, la cotisation salariale est ajoutée à la cotisation salariale prévue à l'article 26.06 pour les salariés visés. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

3) **Peintre et peintre-tireur de joints :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et apprenti visés est fixée à 0,15 $ par heure travaillée.

Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour les salariés mentionnés par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

Lors des remises mensuelles d'un employeur à la Commission, la cotisation salariale est ajoutée à la cotisation salariale prévue à l'article 26.06 pour les salariés visés. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

Section 27

SÉCURITÉ - BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE

27.01 Règles générales :

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés.

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

Lorsque l'employeur adopte un programme de prévention conforme à la loi, il doit en présenter une copie à chaque salarié au moment de l'embauche, lui en expliquer le contenu et répondre à ses questions, le cas échéant. Les salariés doivent de plus être avisés de chaque modification apportée au programme de prévention.

Une copie à jour du programme de prévention doit être disponible en tout temps pour consultation par les salariés, tant sur les chantiers qu'à la place d'affaires de l'employeur.

L'APCHQ transmet aux associations représentatives une copie à jour de chacun des programmes de prévention de base qu'elle met à la disposition des employeurs du secteur résidentiel, pour les métiers représentatifs du secteur.

L'employeur ne peut forcer un salarié à signer un document ou l'inciter à accepter des conditions qui limiteraient ses droits en matière de santé et sécurité du travail. Le présent paragraphe n'empêche pas l'employeur qui adopte un programme de prévention conforme à la loi d'exiger du salarié une reconnaissance écrite à l'effet qu'il en a pris connaissance.

27.02 Travail dans des conditions dangereuses :

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

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

5) Le salarié affecté à la réparation, au remplacement ou au raccordement d'égout sanitaire existant peut se faire vacciner contre l'hépatite A, l'hépatite B et le tétanos. L'employeur lui rembourse les frais encourus pour les vaccins, le cas échéant.

27.03 Recours :

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

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

27.04 Travail de nuit :

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

27.05 Équipement :

1) Obligation de l'employeur :

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

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

2) Clause de responsabilité :

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

3) Restriction :

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

4) Indemnité relative à certains équipements de sécurité :

Dans la construction résidentielle légère et lourde, l'employeur verse aux salariés un montant de 0,65$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques de sécurité et leurs accessoires. Ce montant est payé comme une indemnité et doit être ajouté à la paie nette du salarié.

27.06 Premiers secours et premiers soins :

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

   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.

27.07 Salarié accidenté :

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

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

27.08 Retour au travail :

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

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

27.09 Assignation temporaire :

Dans le cadre de l'assignation temporaire, les consultations médicales et traitements requis en raison de la lésion professionnelle qui sont faits pendant les heures de travail, le sont sans perte de salaire.

27.10 Local pour prendre les repas :

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

a) Mesurer dans toutes ses dimensions au moins 2,3 m;
b) Offrir une surface d'au moins 1,1 m2 par personne qui y prend un repas;
c) Être chauffé à au moins 20 °C;
d) Être convenablement aéré, éclairé et où il est interdit de fumer;
e) Être pourvu de crochets pour suspendre les vêtements;
f) Être pourvu de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de travailleurs qui peuvent y manger simultanément;
g) Être pourvu de récipients à couvercle pour déposer les déchets;
h) Être maintenu en bon état de propreté.

De plus, ce local ne doit pas servir à l'entreposage de matériaux, d'équipements ou d'outils.

27.11 Moyens de communication :

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

27.12 Comité de prévention du secteur résidentiel :

Le Comité de prévention du secteur résidentiel est constitué de dix (10) membres, soit cinq (5) membres provenant de l'APCHQ et d'un (1) membre provenant de chacune des associations syndicales représentatives.

Le Comité se réunit au moins quatre (4) fois par année, soit durant les mois de février, avril, septembre et novembre.

Le mandat du Comité est de convenir et de mettre en œuvre, en respect des principes directeurs énoncés à l'annexe « S », un plan d'action adapté aux réalités de chantier du secteur résidentiel et visant notamment :

- La prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles sur les chantiers;
- La mise en place et la prise en charge par les employeurs et les salariés de mécanismes visant l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

Section 28

OUTILS, ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL

28.01 Outils :

1) Fourniture d'outils : salarié :

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

a) Les outils que l'électricien doit fournir apparaissent à l'annexe F.
b) Les outils que le frigoriste doit fournir apparaissent à l'annexe F-1.
c) Un processus est établi par les parties signataires de la convention collective, le tout conformément aux dispositions de l'annexe L.

2) Fourniture d'outils : employeur :

L'employeur doit fournir gratuitement à ses salariés :

a) Tous les outils à moteur pneumatique, électrique, carburant ou à pile lorsque nécessaire;
b) Tous les outils et vêtements de travail au salarié utilisant des produits chimiques corrosifs ou travaillant sur des matériaux à base d'époxy;
c) Tous les outils nécessaires pour la coupe et la soudure du tuyau et de tout autre matériau.
d) Tout vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement.

3) Clause de responsabilité :

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

4) Règle particulière :

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

- **Briqueteur-maçon :** la ligne, les brosses à nettoyer et les ciseaux servant à façonner et couper la pierre, le marbre et le granit;
- **Carreleur :** les truelles en caoutchouc, les éponges, les couteaux à mastic, les gants de caoutchouc nécessaires à la coupe du marbre et du granit, la rectifieuse (grinder), la lame du couteau à tuile céramique ainsi que la truelle dentelée 3/8 pouce;
- **Électricien :** les mitaines de soudeur, les coudes, les genouillères, le boléro ou, selon le cas, la cape de soudeur (jacket);
- **Poseur de revêtements souples :** des nettoyeurs à main qui n'irritent pas la peau dont le Nordo et le Capri 50, les lames de scie à métaux, les lames de couteau, la poudre et la craie;
- **Tireur de joints et plâtrier :** les lames à couteaux et la poudre à cordeau (chalk line).

28.02 Affûtage d'outils :

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

28.03 Remisage d'outils et de vêtements de travail :

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

28.04 Perte d'outils et vêtements de travail :

1) Règle générale :

a) Tout salarié à l'emploi d'un employeur ou lors de son embauche, doit remettre à son employeur un inventaire à jour de ses outils personnels qu'il fournira. Le salarié et l'employeur doivent convenir de cet inventaire. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

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

c) Dans le cas où le salarié a remis à son employeur l'inventaire prévu au sous-paragraphe a) et qu'il y ait une entente et, à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié ou remplacer par des outils ou vêtements de même valeur pour toute perte réelle survenue à ces outils ou vêtements de travail remisés à l'endroit convenu avec l'employeur.

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

28.05 Soudure :

1) Règle générale :

a) Lorsqu'un soudeur doit, à la demande de son employeur et à cause des exigences du travail qui lui est assigné, subir l'examen en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q. c. A-20.01) ou renouveler son certificat acquis du « Canadian Welding Bureau », l'employeur assume les frais d'inscription à ces examens, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à tel examen.

b) Si un soudeur à haute pression doit, sur l'ordre de son employeur, passer une épreuve secondaire d'habileté, ce dernier doit payer au salarié le temps nécessaire pour passer une telle épreuve à son taux de salaire et rembourser tout frais de déplacement à cet effet.

c) Le soudeur qui subit un examen obtient de son employeur, sur demande, lors de sa mise à pied, une copie du rapport d'examen.

d) Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail, avant d'avoir terminé une passe de soudure.

e) L'électricien fait le raccord de la machine à souder à la boîte de dérivation. À moins que des réparations ne soient nécessaires, la machine à souder en marche est sous la seule surveillance du soudeur.

La soudure reliée à l'installation électrique est effectuée prioritairement par un électricien apte à l'exécuter.

Section 29

SECTION ABROGÉE

Section 30

SECTION ABROGÉE

Section 31

APPLICATION DE LA CONVENTION

31.01 Disposition contraire à la Loi :

Toute disposition de la convention qui pourrait être contraire à la Loi ou aux règlements adoptés pour son application est nulle et sans effet.

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

31.02 Respect de la convention :

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

31.03 Réclamation :

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

Lors du dépôt d'une plainte salariale à la Commission au nom d'un salarié qu'elle représente, l'association représentative, le syndicat ou l'union avise l'association sectorielle d'employeurs. Cette dernière contacte l'employeur pour favoriser, le cas échéant, un processus de règlement du dossier.

31.04 Travail à forfait :

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

31.05 Priorité du texte :

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

31.06 Communication :

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

31.07 Comité de bonnes pratiques:

1) **Mandat :** Dans une volonté commune de respecter le sens du texte et l'esprit des dispositions de la convention collective, les parties signataires conviennent de créer un comité de bonnes pratiques, ayant pour mandat d'entendre et de disposer des questions relatives à l'interprétation de la convention collective.

2) **Composition du comité :** Le comité est formé de dix (10) personnes, selon la répartition suivante :
   - Patronal : Trois (3) représentants de l'APCHQ et deux (2) employeurs nommés par celle-ci.
   - Syndical : Cinq (5) représentants, soit un (1) représentant par association de salariés signataire de la convention collective.

Lorsqu'une question d'interprétation concerne une clause particulière à un métier ou une occupation, un (1) représentant syndical de ce métier ou de cette occupation s'ajoute au total de la représentation syndicale lors de la rencontre du comité. Dans ce cas, l'APCHQ peut également déléguer un (1) employeur supplémentaire pour cette rencontre.

3) Soumission d'une question d'interprétation :

L'APCHQ ainsi que toute association de salariés peuvent soumettre une question d'interprétation au comité.

La demande d'intervention du comité est consignée dans un avis écrit qui est acheminé par courriel à l'ensemble des parties signataires de la convention collective. Un tel avis doit préciser la disposition de la convention collective à interpréter ainsi que le détail du questionnement soumis au comité. Il doit aussi contenir une suggestion de lieu et un choix de trois (3) dates où le comité pourrait se réunir, à l'intérieur d'un délai maximal d'une (1) semaine suivant l'envoi de l'avis aux parties. Les parties conviennent ensuite entre elles du moment exact de la rencontre.

4) Procédure :

a) Préalablement à une rencontre du comité, il est loisible aux représentants patronaux et syndicaux de mettre à la disposition des autres membres du comité toute documentation pertinente et nécessaire à l'étude de la question d'interprétation en cause.

b) Le comité doit entendre la question soulevée par la partie demanderesse et interpréter la disposition de la convention collective en cause, de façon à résoudre toute mésentente issue de celle-ci.

5) Validité et suivi :

a) Pour être officielle, une interprétation d'une disposition de la convention collective doit être issue de l'avis commun et unanime des membres du comité.

b) Toute interprétation officielle d'une disposition de la convention collective produite par le comité représente la volonté des parties signataires. Une telle interprétation est de facto reconnue comme étant conforme à l'esprit de la négociation et aux finalités recherchées par les parties au moment de son adoption.

c) Toute interprétation officielle produite par le comité est transmise à la Commission de la Construction du Québec, afin qu'elle soit prise en compte dans le cadre de l'exercice de ses pouvoirs et obligations prévues par la Loi.

31.08 Rapport mensuel à la Commission : consultation des rapports :

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

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

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, chaque organisme transmet à la Commission une liste de tous ses représentants, incluant leur numéro de téléphone et de télécopie et leur adresse courriel, qui ont l'autorité requise pour présenter une demande de renseignement en vertu de la présente disposition. Chaque organisme a l'obligation d'aviser la Commission de toute modification à cette liste.

31.09 Information requise pour l'application de la convention collective

L'employeur ou le représentant autorisé mentionné à l'article 31.08 mandaté par l'employeur ont accès, pour un salarié à l'emploi de l'employeur, à l'information suivante contenue au dossier constitué à son nom par la Commission : heures totales déclarées, statut, validité du certificat de compétence ou de l'exemption et le cas échéant date d'échéance et de renouvellement du certificat ou de l'exemption.

Section 32

PROCÉDURE DE MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

Toute autre modification conclue entre L'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc.et les associations représentatives signataires de la convention doit être soumise pour ratification conformément aux articles 44.1 et 44.2 de la Loi.

Section 33

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 Durée :

1) Entrée en vigueur :

La présente convention collective entre en vigueur le 27 juillet 2025.

2) Expiration :

La convention expire le 30 avril 2029.

33.02 Maintien des conditions :

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

ANNEXE “R”

SALAIRES – CONSTRUCTION RÉSIDENTIELLE LÉGÈRE (ART.21.01 1)

TAUX HORAIRE

Ratification 27 juillet 2025

	Juillet 2025 (À la signature)	2026 (Arbitrage)	2027 (Arbitrage)	2028 (Arbitrage)
Métiers et spécialités				
Briqueteur-maçon	44,16 $			
Apprenti-période 1	26,50 $			
Apprenti-période 2	30,91 $			
Apprenti-période 3	37,54 $			
Calorifugeur	45,36 $			
Apprenti-période 1	27,22 $			
Apprenti-période 2	31,75 $			
Apprenti-période 3	38,56 $			
Carreleur	44,16 $			
Apprenti-période 1	26,50 $			
Apprenti-période 2	30,91 $			
Apprenti-période 3	37,54 $			
Charpentier-menuisier	43,37 $			
Apprenti-période 1	26,02 $			
Apprenti-période 2	30,36 $			
Apprenti-période 3	36,87 $			
Chaudronnier	45,36 $			
Apprenti-période 1	27,22 $			
Apprenti-période 2	31,75 $			
Apprenti-période 3	38,56 $			
Cimentier-applicateur	42,91 $			
Apprenti-période 1	30,04 $			
Apprenti-période 2	36,47 $			

Coffreur à béton	43,37 $
Apprenti-période 1	26,02 $
Apprenti-période 2	30,36 $
Apprenti-période 3	36,87 $
Couvreur	45,36 $
Apprenti-période 1	31,75 $
Apprenti-période 2	38,56 $
Électricien	45,36 $
Apprenti-période 1	22,68 $
Apprenti-période 2	27,22 $
Apprenti-période 3	31,75 $
Apprenti-période 4	38,56 $
Ferblantier	45,36 $
Apprenti-période 1	27,22 $
Apprenti-période 2	31,75 $
Apprenti-période 3	38,56 $
Poseur d'armature du béton	44,41 $
Apprenti-période 1	37,75 $
Frigoriste	45,36 $
Apprenti-période 1	22,68 $
Apprenti-période 2	27,22 $
Apprenti-période 3	31,75 $
Apprenti-période 4	38,56 $
Grutier - Classe A	43,53 $
Apprenti-période 1	30,47 $
Apprenti-période 2	37,00 $
Grutier - Classe B	42,18 $
Apprenti-période 1	29,53 $
Apprenti-période 2	35,86 $
Install. de sys. de sécurité	36,51 $
Apprenti-période 1	21,91 $
Apprenti-période 2	25,56 $
Apprenti-période 3	31,04 $

Mécanicien d'ascenseurs	50,19 $
Apprenti-période 1	25,09 $
Apprenti-période 2	30,11 $
Apprenti-période 3	35,13 $
Apprenti-période 4	42,66 $
Apprenti-période 5	42,66 $
Mécanicien de chantier	45,36 $
Apprenti-période 1	27,22 $
Apprenti-période 2	31,75 $
Apprenti-période 3	38,56 $
Méc. de machines lourdes	43,91 $
Apprenti-période 1	26,35 $
Apprenti-période 2	30,74 $
Apprenti-période 3	37,33 $
Méc. protection-incendie	45,36 $
Apprenti-période 1	22,68 $
Apprenti-période 2	27,22 $
Apprenti-période 3	31,75 $
Apprenti-période 4	38,56 $
Monteur-assembleur	45,36 $
Apprenti-période 1	27,22 $
Apprenti-période 2	31,75 $
Apprenti-période 3	38,56 $
Monteur mécanicien vitrier	42,72 $
Apprenti-période 1	25,63 $
Apprenti-période 2	29,91 $
Apprenti-période 3	36,32 $
Op. d'équip. l. - Classe A	40,83 $
Apprenti-période 1	34,71 $
Op. d'équip. l. - Classe B	39,86 $
Apprenti-période 1	33,88 $
Op. de p. méc. - Cl. A	43,53 $

Apprenti-période 1	37,00 $
Opé. de p. méc - Cl. B	42,18 $
Apprenti-période 1	35,86 $
Op. pompe béton Cl. A mat +42 m.	42,15 $
Op. pompe béton Cl. B mat -42 m.	39,85 $
Apprenti-période 1	35,83 $
Parqueteur-sableur	43,37 $
Apprenti-période 1	26,02 $
Apprenti-période 2	30,36 $
Apprenti-période 3	36,87 $
Peintre	40,58 $
Apprenti-période 1	24,35 $
Apprenti-période 2	28,40 $
Apprenti-période 3	34,49 $
Plâtrier	42,64 $
Apprenti-période 1	25,58 $
Apprenti-période 2	29,85 $
Apprenti-période 3	36,24 $
Poseur de fondation profonde	43,37 $
Apprenti-période 1	26,02 $
Apprenti-période 2	30,36 $
Apprenti-période 3	36,87 $
Poseur de rev. Souples	39,54 $
Apprenti-période 1	23,72 $
Apprenti-période 2	27,68 $
Apprenti-période 3	33,61 $
Poseur de systèmes int.	43,37 $
Apprenti-période 1	26,02 $
Apprenti-période 2	30,36 $
Apprenti-période 3	36,87 $
Tir. joints (peint./plâtr.)	41,98 $

Apprenti-période 1	25,19 $
Apprenti-période 2	29,39 $
Apprenti-période 3	35,68 $
Tuyauteur	45,36 $
Apprenti-période 1	22,68 $
Apprenti-période 2	27,22 $
Apprenti-période 3	31,75 $
Apprenti-période 4	38,56 $
Occupations	
Boutefeu	37,99 $
Conducteur de cam. - Classe A	36,71 $
Conducteur de cam. - Classe B	35,70 $
Conducteur de cam. Classe C	35,31 $
Foreur	39,24 $
Homme d'inst. (arpenteur)	40,42 $
Manœuvre (journalier)	35,06 $
Manœuvre spécialisé	36,03 $
Man. spéc. (carreleur)	36,71 $
Op. d'appareils de lev. A	40,11 $
Op. d'appareils de lev. B	38,62 $
Op. de concasseur	36,03 $
Op. pompes compresseurs	39,24 $
Op. usines asphalte	36,03 $
Opérateur usines fixes mobiles	36,03 $
Plongeur	46,41 $
Soudeur	42,98 $
Soudeur monteur-assembleur	45,36 $
Soudeur distribution (gaz)	45,36 $
Soudeur machineries lourdes	42,98 $
Soudeur tuyauterie	45,36 $
Spéc. en branch. d'imm.	45,36 $
Travailleur souterrain	40,01 $

ANNEXE “R-1”

SALAIRES – CONSTRUCTION RÉSIDENTIELLE LOURDE (ART.21.01 2)

	Juillet 2025 (À la signature)	2026 (Arbitrage)	2027 (Arbitrage)	2028 (Arbitrage)
Métiers et spécialités				
Briqueteur-maçon	46,87 $			
Apprenti-période 1	28,12 $			
Apprenti-période 2	32,81 $			
Apprenti-période 3	39,84 $			
Calorifugeur	47,81 $			
Apprenti-période 1	28,69 $			
Apprenti-période 2	33,47 $			
Apprenti-période 3	40,64 $			
Carreleur	47,33 $			
Apprenti-période 1	28,40 $			
Apprenti-période 2	33,13 $			
Apprenti-période 3	40,23 $			
Charpentier-menuisier	47,25 $			
Apprenti-période 1	28,35 $			
Apprenti-période 2	33,08 $			
Apprenti-période 3	40,16 $			
Chaudronnier	47,81 $			
Apprenti-période 1	28,69 $			
Apprenti-période 2	33,47 $			
Apprenti-période 3	40,64 $			
Cimentier-applicateur	45,98 $			
Apprenti-période 1	32,18 $			
Apprenti-période 2	39,08 $			
Coffreur à béton	47,25 $			
Apprenti-période 1	28,35 $			
Apprenti-période 2	33,08 $			

Apprenti-période 3	40,16 $
Couvreur	47,81 $
Apprenti-période 1	33,47 $
Apprenti-période 2	40,64 $
Électricien	47,81 $
Apprenti-période 1	23,91 $
Apprenti-période 2	28,69 $
Apprenti-période 3	33,47 $
Apprenti-période 4	40,64 $
Ferblantier	47,81 $
Apprenti-période 1	28,69 $
Apprenti-période 2	33,47 $
Apprenti-période 3	40,64 $
Poseur d'armature du béton	48,25 $
Apprenti-période 1	41,02 $
Frigoriste	47,81 $
Apprenti-période 1	23,91 $
Apprenti-période 2	28,69 $
Apprenti-période 3	33,47 $
apprenti-période 4	40,64 $
Grutier - Classe A	47,81 $
Apprenti-période 1	33,47 $
Apprenti-période 2	40,64 $
Grutier - Classe B	45,88 $
Apprenti-période 1	32,11 $
Apprenti-période 2	39,00 $
Install. de syst. de sécurité	38,93 $
Apprenti-période 1	23,36 $
Apprenti-période 2	27,25 $
Apprenti-période 3	33,09 $
Mécanicien d'ascenseurs	52,98 $
Apprenti-période 1	26,49 $

Apprenti-période 2	31,79 $
Apprenti-période 3	37,09 $
Apprenti-période 4	45,04 $
Apprenti-période 5	45,04 $
Mécanicien de chantier	47,81 $
Apprenti-période 1	28,69 $
Apprenti-période 2	33,47 $
Apprenti-période 3	40,64 $
Méc. de machines lourdes	46,28 $
Apprenti-période 1	27,77 $
Apprenti-période 2	32,39 $
Apprenti-période 3	39,34 $
Méc. Protection incendie	47,81 $
Apprenti-période 1	23,91 $
Apprenti-période 2	28,69 $
Apprenti-période 3	33,47 $
Apprenti-période 4	40,64 $
Monteur-assembleur	48,25 $
Apprenti-période 1	28,95 $
Apprenti-période 2	33,78 $
Apprenti-période 3	41,02 $
Monteur-méc. (vitrier)	46,99 $
Apprenti-période 1	28,19 $
Apprenti-période 2	32,89 $
Apprenti-période 3	39,94 $
Op. d'équip. l. - Classe A	44,31 $
Apprenti-période 1	37,67 $
Op. d'équip. l. - Classe B	43,29 $
Apprenti-période 1	36,79 $
Op. de pelles méc. - Cl. A	47,15 $
Apprenti-période 1	40,08 $
Op. de pelles méc - Cl. B	45,76 $

Apprenti-période 1	38,90 $
Op. pompes béton Cl. A mat +42 m.	45,50 $
Op. pompes béton Cl. B mat -42 m.	43,20 $
Apprenti-période 1	38,68 $
Parqueteur-sableur	47,25 $
Apprenti-période 1	28,35 $
Apprenti-période 2	33,08 $
Apprenti-période 3	40,16 $
Peintre	44,76 $
Apprenti-période 1	26,85 $
Apprenti-période 2	31,33 $
Apprenti-période 3	38,04 $
Plâtrier	45,76 $
Apprenti-période 1	27,46 $
Apprenti-période 2	32,03 $
Apprenti-période 3	38,90 $
Poseur de fond. profonde	47,25 $
Apprenti-période1	28,35 $
Apprenti-période 2	33,08 $
Apprenti-période 3	40,16 $
Poseur de rev. Souples	42,14 $
Apprenti-période 1	25,28 $
Apprenti-période 2	29,50 $
Apprenti-période 3	35,82 $
Poseur de systèmes int.	47,25 $
Apprenti-période 1	28,35 $
Apprenti-période 2	33,08 $
Apprenti-période 3	40,16 $
Tir. joints (peint./plâtrier)	44,98 $
Apprenti-période 1	26,99 $
Apprenti-période 2	31,49 $
Apprenti-période 3	38,23 $

Tuyauteur	47,81 $
Apprenti-période 1	23,91 $
Apprenti-période 2	28,69 $
Apprenti-période 3	33,47 $
Apprenti-période 4	40,64 $

Occupations

Boutefeu	40,05 $
Conducteur de cam. - Classe A	39,95 $
Conducteur de cam. - Classe B	38,93 $
Conducteur de cam. Classe C	38,46 $
Foreur	41,39 $
Homme d'inst. (arpenteur)	42,36 $
Manœuvre (journalier)	36,94 $
Manœuvre spécialisé	37,94 $
Man. spéc. (carreleur)	38,74 $
Op. d'appareils de lev. A	42,29 $
Op. d'appareils de lev. B	40,74 $
Op. de concasseur	41,39 $
Op. pompes compresseurs	41,39 $
Op. usines asphalte	41,39 $
Opérateur usines fixes mobiles	41,39 $
Plongeur	49,39 $
Soudeur	45,30 $
Soudeur monteur-assembleur	47,81 $
Soudeur distribition (gaz)	47,81 $
Soudeur machines lourdes	45,30 $
Soudeur tuyauterie	47,81 $
Spéc. en branch. d'imm.	47,81 $
Travailleur souterrain	42,23 $

ANNEXE “R-2”

SALAIRES – CHANTIERS ISOLÉS OU CHANTIERS SITUÉS SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE LA BAIE-JAMES ET DU NUNAVIK (ART. 21.01.3)

	Juillet 2025 (À la signature)	2026 (Arbitrage)	2027 (Arbitrage)	2028 (Arbitrage)
Métiers et spécialités				
Briqueteur-maçon	46,81 $			
Apprenti-période 1	28,08 $			
Apprenti-période 2	32,77 $			
Apprenti-période 3	39,79 $			
Calorifugeur	48,08 $			
Apprenti-période 1	28,85 $			
Apprenti-période 2	33,66 $			
Apprenti-période 3	40,87 $			
Carreleur	46,81 $			
Apprenti-période 1	28,08 $			
Apprenti-période 2	32,77 $			
Apprenti-période 3	39,79 $			
Charpentier-menuisier	45,98 $			
Apprenti-période 1	27,59 $			
Apprenti-période 2	32,18 $			
Apprenti-période 3	39,08 $			
Chaudronnier	48,08 $			
Apprenti-période 1	28,85 $			
Apprenti-période 2	33,66 $			
Apprenti-période 3	40,87 $			
Cimentier-applicateur	45,48 $			
Apprenti-période 1	31,84 $			
Apprenti-période 2	38,66 $			
Coffreur à béton	45,98 $			
Apprenti-période 1	27,59 $			
Apprenti-période 2	32,18 $			
Apprenti-période 3	39,08 $			
Couvreur	48,08 $			
Apprenti-période 1	33,66 $			

Apprenti-période 2	40,87 $
Électricien	48,08 $
Apprenti-période 1	24,04 $
Apprenti-période 2	28,85 $
Apprenti-période 3	33,66 $
Apprenti-période 4	40,87 $
Ferblantier	48,08 $
Apprenti-période 1	28,85 $
Apprenti-période 2	33,66 $
Apprenti-période 3	40,87 $
Poseur d'armature du béton	47,08 $
Apprenti-période 1	40,02 $
Frigoriste	48,08 $
Apprenti-période 1	24,04 $
Apprenti-période 2	28,85 $
Apprenti-période 3	33,66 $
Apprenti-période 4	40,87 $
Grutier - Classe A*	46,15 $
Apprenti-période 1	32,30 $
Apprenti-période 2	39,23 $
Grutier - Classe B*	44,71 $
Apprenti-période 1	31,30 $
Apprenti-période 2	38,01 $
Install. de sys. de sécurité	38,71 $
Apprenti-période 1	23,22 $
Apprenti-période 2	27,10 $
Apprenti-période 3	32,90 $
Mécanicien d'ascenseurs	53,20 $
Apprenti-période 1	26,60 $
Apprenti-période 2	31,92 $
Apprenti-période 3	37,24 $
Apprenti-période 4	45,22 $
Apprenti-période 5	45,22 $
Mécanicien de chantier	48,08 $
Apprenti-période 1	28,85 $
Apprenti-période 2	33,66 $

Apprenti-période 3	40,87 $
Méc. de machines lourdes	46,55 $
Apprenti-période 1	27,93 $
Apprenti-période 2	32,58 $
Apprenti-période 3	39,57 $
Méc. protection-incendie	48,08 $
Apprenti-période 1	24,04 $
Apprenti-période 2	28,85 $
Apprenti-période 3	33,66 $
Apprenti-période 4	40,87 $
Monteur-assembleur*	48,08 $
Apprenti-période 1	28,85 $
Apprenti-période 2	33,66 $
Apprenti-période 3	40,87 $
Monteur mécanicien vitrier	45,28 $
Apprenti-période 1	27,17 $
Apprenti-période 2	31,70 $
Apprenti-période 3	38,49 $
Op. d'équip. l. - Classe A	43,29 $
Apprenti-période 1	36,79 $
Op. d'équip. l. - Classe B	42,25 $
Apprenti-période 1	35,91 $
Op. de p. méc. - Cl. A	46,15 $
Apprenti-période 1	39,23 $
Opé. de p. méc - Cl. B	44,71 $
Apprenti-période 1	38,01 $
Op. pompe béton Cl. A mat +42 m.	44,68 $
Op. pompe béton Cl. B mat -42 m.	42,24 $
Apprenti-période 1	37,98 $
Parqueteur-sableur	45,98 $
Apprenti-période 1	27,59 $
Apprenti-période 2	32,18 $
Apprenti-période 3	39,08 $

Peintre	43,01 $
Apprenti-période 1	25,80 $
Apprenti-période 2	30,10 $
Apprenti-période 3	36,55 $
Plâtrier	45,20 $
Apprenti-période 1	27,12 $
Apprenti-période 2	31,64 $
Apprenti-période 3	38,42 $
Poseur de fondation profonde	45,98 $
Apprenti-période 1	27,59 $
Apprenti-période 2	32,18 $
Apprenti-période 3	39,08 $
Poseur de rev. Souples	41,91 $
Apprenti-période 1	25,15 $
Apprenti-période 2	29,34 $
Apprenti-période 3	35,63 $
Poseur de systèmes int.	45,98 $
Apprenti-période 1	27,59 $
Apprenti-période 2	32,18 $
Apprenti-période 3	39,08 $
Tir. joints (peint./plâtr.)	44,50 $
Apprenti-période 1	26,70 $
Apprenti-période 2	31,15 $
Apprenti-période 3	37,82 $
Tuyauteur	48,08 $
Apprenti-période 1	24,04 $
Apprenti-période 2	28,85 $
Apprenti-période 3	33,66 $
Apprenti-période 4	40,87 $
Occupations	
Boutefeu	40,27 $
Conducteur de cam. - Classe A	38,91 $
Conducteur de cam. - Classe B	37,84 $
Conducteur de cam. Classe C	37,42 $
Foreur	41,59 $
Homme d'inst. (arpenteur)	42,85 $
Manœuvre (journalier)	37,16 $

Manœuvre spécialisé	38,19 $
Man. spéc. (carreleur)	38,91 $
Op. d'appareils de lev. A	42,52 $
Op. d'appareils de lev. B	40,94 $
Op. de concasseur	38,19 $
Op. pompes compresseurs	41,59 $
Op. usines asphalte	38,19 $
Opérateur usines fixes mobiles	38,19 $
Plongeur	49,19 $
Soudeur	45,57 $
Soudeur monteur-assembleur	48,08 $
Soudeur distribution (gaz)	48,08 $
Soudeur machineries lourdes	45,57 $
Soudeur tuyauterie	48,08 $
Spéc. en branch. d'imm.	48,08 $
Travailleur souterrain	42,41 $

Annexe « A »

SUBDIVISION DE LA DÉFINITION DE CERTAINS MÉTIERS, SPÉCIALITÉ OU OCCUPATIONS AUX FINS DE DÉTERMINATION DU SALAIRE

1. **Grutier :**

   Grutier « A » :

   Tout ce qui n'est pas dans le grutier « B » ainsi que toute grue dont la capacité est supérieure à vingt-deux (22) tonnes dont la compétence relève du grutier ;

   Grutier « B » :

   Le taux de salaire du grutier « B » s'applique au salarié qui opère :

   a) Une grue automotrice à fonction hydraulique d'une capacité d'au plus vingt-deux (22) tonnes ;
   b) Un tracteur à grue latérale d'une puissance de moins de cinquante (50) c.v. ;
   c) Un camion équipé d'un treuil et/ou d'un mat hydraulique d'une capacité de vingt-deux (22) tonnes et moins.

2. **Opérateur d'équipement lourd :**

   Opérateur d'équipement lourd « A » :

   Tout ce qui n'est pas dans l'opérateur d'équipement lourd « B », mais sujet à la compétence de l'opérateur d'équipement lourd.

   Opérateur d'équipement lourd « B » :

   Le taux de salaire de l'opérateur d'équipement lourd « B » s'applique au salarié qui opère :

   a) Un rouleau compresseur de moins de cinq (5) tonnes ;
   b) Un tracteur de ferme sans accessoire ;
   c) Un muskeg ou une chenillette d'une capacité nominale de moins de cinquante (50) c.v.

3. **Conducteur de camion :**

   Conducteur de camion « A » :

   Le taux de salaire du conducteur de camion « A » s'applique au salarié qui conduit une bétonnière d'une verge cube et plus, un camion-remorque, un fardier, un camion hors route, un camion équipé d'un treuil d'une capacité de levage de plus de cinq (5) tonnes, un camion à benne basculante à pont arrière jumelé d'une capacité nominale de dix (10) tonnes et plus.

   Conducteur de camion « B » :

   Le taux de salaire du conducteur de camion « B » s'applique au salarié qui conduit :

   a) Un camion à treuil monté sur châssis A d'une puissance de levage de moins de cinq (5) tonnes ;
   b) Un camion-citerne (carburant, combustible ou lubrifiant).

   Conducteur de camion « C » :

   Le taux de salaire du conducteur de camion « C » s'applique au salarié qui conduit un camion à caisse fixe, un camion à benne basculante à pont arrière simple, un camion à benne basculante à

pont arrière jumelé d'une capacité nominale de moins de dix (10) tonnes, une camionnette, une jeep à quatre roues motrices.

Opérateur de pelle « A » :

Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique « A » s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une rétrocaveuse d'une capacité nominale de deux (2) verges cubes et plus.

Opérateur de pelle « B » :

Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique « B » s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une rétrocaveuse d'une capacité de moins de deux (2) verges cubes ainsi que sur un gradall.

Opérateur d'appareil de levage « A » :

Le taux de salaire du conducteur d'appareil de levage « A » s'applique au salarié qui opère un appareil de levage vertical à tambours multiples.

Opérateur d'appareil de levage « B » :

Le taux de salaire du conducteur d'appareil de levage « B » s'applique au salarié qui opère un appareil de levage vertical d'une capacité de mille (1 000) livres ou plus et à tambour simple.

Annexe « B »

ANNEXE APPLICABLE AUX TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR UN CHANTIER ISOLÉ OU SUR UN CHANTIER SITUÉ SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE LA BAIE JAMES ET DU NUNAVIK

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

1. Congés annuels :

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

2. Horaire de travail :

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

2.2 Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

a) Horaire de quarante-cinq (45) heures :
du lundi au vendredi :
i. Entre 7h00 et 16h30 ou 17h00
ii. Entre 7h30 et 17h00 ou 17h30
iii. Entre 8h00 et 17h30 ou 18h00

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

b) Horaire de cinquante (50) heures :
du lundi au vendredi :
i. Entre 7h00 et 17h30 ou 18h00
ii. Entre 7h30 et 18h00 ou 18h30
iii. Entre 8h00 et 18h30 ou 19h00

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

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

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

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

4) Frais de déplacement :

4.1 Lorsque le temps pour se rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria, jusqu'au lieu de travail excède vingt (20) minutes, le salarié reçoit l'excédent

de ce vingt (20) minutes en temps de travail. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport.

4.2 a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au travail pendant une période d'au moins vingt et un (21) jours.

b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant une période d'au moins quarante-deux (42) jours.

c) Les paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de vingt et un (21) ou quarante-deux (42) jours pendant laquelle le salarié demeure au travail pour son employeur sur le même chantier.

d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de vingt et un (21) jours prévus dans les paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 23.07. S'il est mis à pied avant la période de quarante-deux (42) jours prévus dans les paragraphes b) et c), mais après la période de vingt et un (21) jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 23.07 pour ce qui est de son retour seulement.

e) Les périodes prévues aux paragraphes a), b), c) et d) comprennent les samedis et les dimanches, les congés fériés et chômés ainsi que les journées perdues en raison de conditions climatiques.

f) À chaque période de quarante-deux (42) jours prévus aux paragraphes b) et c), le salarié peut prendre un congé sans solde de douze (12) jours incluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.

5) Congés spéciaux :

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

6) Taux de salaire :

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

Annexe « C »

MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS

Définition des occupations exclusives et communes Occupations exclusives

Le principe de la juridiction exclusive consiste à restreindre au groupe particulier de salariés l'exercice de certaines occupations dites exclusives.

Le groupe particulier est défini comme étant celui qui regroupe tous les salariés ne détenant aucun certificat de compétence compagnon ni carnet d'apprentissage en vertu du Règlement sur la formation. En conséquence, un employeur ne peut affecter à ces occupations exclusives que des salariés ne détenant aucun certificat de compétence-compagnon ni carnet d'apprentissage.

Les occupations dites exclusives sont les suivantes :

1. **Boutefeu :**

   Le terme « boutefeu » désigne toute personne qui, conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c.S-2.1), est détentrice d'un certificat valide de boutefeu et exécute tout travail régi par cette loi.

2. **Foreur :**

   Le terme « foreur » désigne toute personne qui opère un chariot de forage automoteur sur rail ou mobile. Le terme « chariot de forage automoteur » désigne tout chariot de forage mû par une force pneumatique ou hydraulique, que la source d'énergie soit générée par un équipement ou intégrée ou non à ce chariot.

3. **Travailleur souterrain (mineur) :**

   Le terme « travailleur souterrain » désigne toute personne qui effectue des travaux de construction de tunnels en excluant les travaux exécutés à ciel ouvert, ceux exécutés par le soudeur et ceux qui, dans une même journée de travail, ne sont exécutés que partiellement ou occasionnellement sous terre, tel le transport des matériaux par camion.

   Compte tenu de ce qui précède, les travaux de construction de tunnels englobent toutes les fonctions exécutées sous terre, à l'exception de celles relevant de la juridiction des métiers décrits dans le Règlement sur la formation. Ils sont considérés comme terminés lorsque le décoffrage du revêtement de béton ou le blindage est terminé, si tel revêtement de béton ou blindage s'avère nécessaire.

Les occupations communes sont les suivantes :

1. **Conducteur de camion :**

   Toute personne qui conduit des camions de tout genre.

2. **Manoeuvre (journalier) :**

   Toute personne qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des travailleurs qualifiés de métiers, des apprentis, des travailleurs détenant une classification ni des manœuvres spécialisés.

3. **Manoeuvre spécialisé :**

   Toute personne qui :

a) Exécute divers travaux relatifs aux métiers de la truelle, tel que : briqueteur-maçon, cimentier-applicateur, plâtrier et effectue :

i. Le malaxage manuel ou mécanisé des ciments et des mortiers ;
ii. Le sciage à l'aide de la scie à maçonnerie ;
iii. Le montage et le démontage des échafaudages préfabriqués ;
iv. La remise des matériaux nécessaires aux salariés spécialisés dans ces métiers ;
v. La conduite d'un chariot-élévateur "forklift" (maximum 5 tonnes) ;
vi. L'exécution de différents travaux de nettoyage dans l'exercice de ses fonctions ;

b) Est affecté au chargement, au déchargement et à la manutention du ciment en vrac et à tous les travaux connexes à la coulée de béton incluant le treillis métallique non attaché pour plancher, en panneau ou en rouleau, mais excluant les travaux relatifs à la finition du béton, à la pose et à l'assemblage des tiges métalliques (acier d'armature) ;

c) Opère les foreuses à marteau pneumatique, mécanique ou électrique ainsi qu'une boucharde « bush hammer » qui sert à boucharder le béton, sauf lorsque requis par les métiers aux fins d'installation de pièces et d'équipement ;

d) Racle des matériaux bitumineux pour la construction et la réparation des pavages, lissoir « smoother » et petit rouleau de moins d'une tonne ;

e) Pose des isolants rigides ou semi-rigides sauf dans les cas où ces isolants sont nécessaires aux couvertures, à la tuyauterie et aux conduits, ainsi qu'à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie ;

f) Procède au calfatage ;

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

h) Effectue avec l'équipement requis (mélangeur tender « mixer-tender »), pompe, tuyau de ¼ ou de 3/4 de pouce, croix avec cadran servant au gunitage « pression-gunite » tout procédé d'injection de ciment ou de béton à l'intérieur d'un coffrage, du roc ou d'un béton déjà existant ;

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

j) Pose de l'uréthane ;

k) Opère une scie mécanique ;

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

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

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

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

4. Manoeuvre spécialisé (carreleur) :

Toute personne qui exécute les tâches prévues dans la définition du manœuvre spécialisé lorsque celles-ci sont reliées au métier de carreleur et qui exécute le jointoiement et la coupe à la scie mécanique lorsque ces opérations sont reliées au métier de carreleur ;

5. Opérateur de pompes et compresseurs :

Toute personne qui :

a) Opère une ou des pompes à eau avec tuyau de débit de six (6) pouces ou plus ;
b) Opère un compresseur de 210 pieds 3/m ou plus, ou 2 ou plusieurs compresseurs de 110 pieds 3/m ;
c) Opère, nettoie et entretient une ou des pompes à béton, ou qui place le béton à l'aide de ces appareils ;

6. Scaphandrier (plongeur) :

Toute personne qui, vêtue d'un scaphandre ou équipée d'un appareil respiratoire, effectue un travail de construction, de réparation, d'installation, de démolition ou d'inspection d'équipement ou de structure sous la surface de l'eau ;

7. Soudeur :

Toute personne qui effectue tous les genres de soudure autres que ceux qui sont mentionnés dans la définition du soudeur en tuyauterie ;

8. Soudeur en tuyauterie :

Toute personne qui :

a) Exécute les travaux de soudure en tuyauterie, conformément à la Loi sur les appareils à pression (L.R.Q., c. A-20.01) et règlements adoptés pour son application ;
b) Effectue, selon les dispositions prévues ci-dessus, tous les autres travaux de soudure en tuyauterie pour les installations telles que : raffineries d'huile, pompes à essence, lignes d'air (évents) et installations d'arrosage;

9. Spécialiste en branchement d'immeubles « gas fitter » :

Toute personne qui fait le raccordement à la conduite principale, l'installation d'équipements tels que compteur et régulateur ainsi que les tests de branchement d'immeubles pour les travaux de distribution de gaz et de pétrole.

10. Arpenteur

Salarié qui fournit à l'aide d'instruments d'arpentage, de plan ou de logiciel, des alignements, des axes de construction ainsi que des élévations et des points d'un terrain ou d'une structure qui sont nécessaires à l'exécution de travaux de construction.

Tout salarié, employeur ou représentant d'employeur peut, pour faire progresser son travail, utiliser des instruments d'arpentage, de plan ou de logiciel, afin de déterminer des mesures ou des élévations, en autant qu'il n'exécute pas principalement un emploi d'arpenteur.

ANNEXE « D »

LISTE DES ARBITRES

BERGERON, André
300, avenue des Sommets,
app. 1414
Verdun QC H3E 2B7 Téléphone : 514 990-7234
Télécopieur : 514 990-7234

BILODEAU, Pier-Luc
1029, rue D'Armentières
Québec QC G1Y 2S7 Téléphone : 418 523-4989
Télécopieur : 418 656-7688

BRAULT, Serge
4030, boul. de la Côte Vertu,
bureau 101
Montréal QC H4R 1V4 Téléphone : 514 739-0616
Télécopieur : 514 739-9222

CORRIVEAU, Alain
17, Victoria, Case postale 6
Knowlton, QC J0E 1V0 Téléphone : 450 242-2435
Télécopieur : 450 242-2432

CÔTÉ, Gabriel M.
23, rue Racine Est, Bureau 304
Chicoutimi QC G7H 1P4 Téléphone : 418 549-8150
Télécopieur : 418 549-6325

CÔTÉ, Robert
41, rue de la Héronnière
Eastman QC J0E 1P0 Téléphone : 514 903-9893

COURTEMANCHE, Louis B.
3125, rue Jean-Brillant
Montréal QC H3T 1N7 Téléphone : 514 738-2000
Télécopieur : 514 738-8898

HAMELIN, François
1001, boul. Mont-Royal, bureau 102
Outremont QC H2V 2H4 Téléphone : 514 543-9025
Télécopieur : 514 543-7273

FAUCHER, Nathalie
80, rue Berlioz, app 1103
Verdun, Qc, H3E 1N9 Téléphone : 514 762-3461
Télécopieur : 514 762-5139

FLYNN, Maureen
4182, avenue Hingston
Montréal, QC, H4A 2J7 Téléphone : 514 739-5928

LAMY, Francine
201, Allée Glendale
Outremont QC H2V 4V4 Téléphone : 514 334-5783
Télécopieur : 438 333-0910

LISTE DES ARBITRES (suite)

MARTIN, Claude
1, rue McGill
Suite 505
Montréal QC H2Y 4A3 Téléphone : 514 843-2469
Télécopieur : 514 847-8990

NADEAU, Denis
25, rue de la Méditerranée
Gatineau QC J8T 7G7 Téléphone : 819 561-3973
Télécopieur : 819 561-4409

PROVENÇAL, Denis
1300, rue Notre-Dame
Berthierville QC J0K 1A0 Téléphone : 450 836-6213
Télécopieur : 450 836-7712

ROUSSEAU, André
C.P. 88006
CSP Carrefour Langelier
Saint-Léonard QC H1S 3G9 Téléphone : 514 345-2999
Télécopieur : 514 345-8248

ROY, Dominique-Anne
323, rue des Cassailles
Québec QC G1C 0J6 Téléphone : 418 476-0665

SAINT-ANDRÉ, Yves
495, avenue Viger Ouest
Bureau 2506
Montréal QC H2Z 0B1 Téléphone : 514 875-5318
Télécopieur : 514 875-5318

SYLVESTRE, Jacques
1600 boul. Girouard Ouest
Bureau 236
Saint-Hyacinthe QC J2S 2Z8
Téléphone : 450 773-8445 #229
Téléphone : 514 866-8445 (bur. Mtl)
Télécopieur : 450 773-2112

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

Annexe « F »

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR L'ÉLECTRICIEN

Règles particulières :

Liste des outils fournis par le compagnon électricien :

1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur) ;
1 niveau de grandeur moyenne ;
1 clé ajustable en S « Crescent » grandeur maximale de dix (10) pouces ;
1 poinçon central ;
1 équerre de six (6) pouces ;
1 ciseau à froid ;
1 jeu de six (6) tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson ;
1 pince coupante diagonale ;
1 pince coupante de huit (8) pouces ;
1 pince à gaz « Chanel lock » ;
1 marteau ;
1 mesure d'au moins seize (16) pieds ;
1 couteau de poche ;
1 appareil de vérification de six cents (600) V « tester » ;
1 sacoche ;
1 coffre à outils.

Liste des outils fournis par l'apprenti électricien :

1 pince coupante de huit (8) pouces ;
1 jeu de six (6) tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson ;
1 couteau de poche ;
1 crayon ;
1 mesure d'au moins seize (16) pieds ;
1 sacoche ;
1 coffre à outils.

Annexe « F-1 »

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 « 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 droit 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 droit à rochet de 1/2 pouce « ratchet » ;
1 jeu de clés hexagonales (Allen) de 1/16 à 3/8 pouce ;
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 « F-2 »

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE CHARPENTIER-MENUISIER

Liste des outils fournis par le compagnon charpentier-menuisier

1 sac à clous ;
1 marteau ;
1 ruban à mesurer de 25 pieds ;
1 niveau 24 pouces ;
1 poinçon ;
1 coffre à outils ;
1 pince universelle ;
1 ligne à craie ;
1 fil à plomb ;
1 ensemble de ciseaux à bois ;
1 couteau à gypse ;
1 passe-partout ;
1 scie à métal ;
1 agrafeuse ;
1 ciseau à tôle ;
1 barre à clou ;
1 égoïne à finition ;
1 égoïne ;
1 compas ;
1 ensemble de tournevis ;
1 grande équerre ;
1 équerre à finition.

Liste des outils fournis par l’apprenti charpentier-menuisier

1 sac à clous ;
1 marteau ;
1 ruban à mesurer de 25 pieds ;
1 niveau 24 pouces ;
1 poinçon ;
1 coffre à outils ;
1 pince universelle ;
1 ligne à craie ;
1 fil à plomb ;
1 ensemble de ciseaux à bois ;
1 couteau à gypse ;
1 barre à clou ;
1 égoïne ;
1 équerre à finition.

Annexe « F-3 »

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE PARQUETEUR-SABLEUR

1 marteau ;
1 équerre ;
1 sac à clous ;
1 fausse équerre ;
1 corde à craie ;
1 poinçon ;
1 ensemble de tournevis ;
1 ruban à mesurer de 25 pieds ;
1 pince universelle ;
1 ciseau à bois de ¾ de pouce ;
1 couteau rétractable ;
1 égoïne ;
1 barre à clous ;
1 coffre à outils.

Annexe « F-4 »

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE REVÊTEMENTS SOUPLES

Ruban à mesurer en acier de 25 pieds ;
Ciseaux à tondre (bec de canard) ;
Pierre à affûter ;
Lime ;
Couteau pour envers coussiné ;
Étireur de tapis (genou mécanique) « *kicker* » ;
Couteau à lame de rasoir ;
Couteau universel ;
Cisaille pour baguette cloutée « *smooth edge* » ;
Outils pour marches ;
Pied-de-biche pour plinthe ;
Corde à craie ;
Scie à métaux ;
Marteau magnétique ;
Marteau ordinaire ;
Agrafeuse « *duo fast* » ;
Barre de traçage ;
Ciseaux à froid de ¾ de pouce ;
Tournevis multiples ;
Grattoir à plancher de 4 pouces ;
Compas ;
Équerre de 6 / 12 pouces ;
Tracteur à joints de tapis ;
Brosse à mains.

Annexe « F-5 »

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE SYSTÈMES INTÉRIEURS

1 sac à outils avec ceinture ou tablier ;
1 ruban à mesurer en acier de 16 à 25 pieds X 1 pouce ;
1 ligne à craie ;
1 fil à plomb ;
1 niveau d'au moins 24 pouces ;
1 équerre à combinaison 90° - 45° de 12 pouces ajustable ;
1 paire de gros boul de 9, 11, ou 13 pouces ;
1 scie à métaux ;
2 paires de « *Wiss* » ;
1 ciseau à froid d'au plus ¾ pouce ;
1 marteau ;
2 clés en C « *vise-grips* » ;
4 attaches à ficelle « clips » ;
1 pince coupante de côté « *side cutter* » ;
1 ficelle de 300 pieds ;
1 jeu de tournevis ;
1 couteau à gypse ;
1 scie à gypse (passe-partout) ;
1 hachette à gypse ;
1 poinçon « *awl* » ;
1 râpe à gypse ;
1 coupe-rondelle à gypse ;
1 coffre à outils et cadenas ;

Annexe « G » *SECTION ABROGÉE

Annexe « G-1 » *SECTION ABROGÉE

ANNEXE « H »

DÉCLARATION DU SALARIÉ

Annexe « H »

DÉCLARATION DU SALARIÉ

Nom de l'entreprise : _____

Nom du salarié : _____

Métier, spécialité ou occupation : _____

Adresse de domicile du salarié : _____

_____

Adresse postale, si autre que domicile : _____

Numéro de téléphone du salarié :		Numéro de télécopieur (facultatif) :	
Adresse courriel (facultatif) :			
Numéro de client de la CCQ ::		Numéro de client de la CCQ :	
Le nom de mon union ou syndicat est :			
(s'il y a lieu, indiquer le numéro du local) :			

Mon union ou syndicat est affilié à :

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION) ☐

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION) ☐

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

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) ☐

Syndicat québécois de la construction (SQC) ☐

Carte d'adhésion syndicale : est présentée par le salarié ☐

n'est pas présentée par le salarié ☐

Motif de l'incapacité de la présenter :

_____

_____

J'accepte de recevoir mon relevé d'emploi et tout autre document relié à mon emploi :

- Par courriel Oui ☐ Non ☐
- Par la poste Oui ☐ Non ☐

Signature du salarié : _____ Date : _____

Annexe « I »

CONDITIONS PARTICULIÈRES – FRIGORISTES

L'ensemble des conditions de travail de la convention s'applique aux frigoristes, toutefois les conditions particulières suivantes s'appliquent en lieu et place des conditions générales, au frigoriste qui effectue des appels de service :

1. Appels de service – Disponibilité des salariés

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 (7) jours ou l'équivalent.

Le salarié qui est de service doit recevoir hebdomadairement un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux de salaire du lundi au dimanche et une heure de salaire à son taux de salaire pour les jours fériés.

Le salarié qui doit répondre à un appel de service en dehors des heures normales de travail ou en dehors de la semaine normale de travail est rémunéré à partir de son domicile, selon les dispositions de l'article 19.01 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 19.01, 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 cent pour cent (100 %).

2. Frais de déplacement

Calcul de l'indemnité

Aux fins du calcul de l'indemnité, le domicile du salarié est réputé être l'hôtel de ville ou ce qui en tient lieu de la municipalité telle qu'elle existait au 1er mai 2001 de la succursale ou de la principale place d'affaires de l'employeur à laquelle le salarié se rapporte habituellement.

Indemnité de frais de déplacement

i. Le temps de déplacement pour les travaux, y compris la cueillette et la livraison constituent 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 succursale ou de la principale place d'affaires de l'employeur à laquelle le salarié se rapporte habituellement, n'est pas rémunéré.
iii. Lorsqu'un employeur demande à un salarié de se rendre dans un endroit en dehors des limites de la ville de la succursale ou de la principale place d'affaires de l'employeur à laquelle le salarié se rapporte habituellement, son temps de transport à partir de ladite succursale ou place d'affaires et pour y retourner est rémunéré à son taux de salaire non majoré jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour.

Congés annuels et jours fériés chômés

Nonobstant l'article 24.06, à moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le frigoriste 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 vingt-cinq pour cent (25 %) de ses salariés.

L'employeur doit aviser la Commission de la date de ces congés.

Réparation – outils

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 au préalable autorisée par l'employeur.

Annexe « I-1 »

CONDITIONS PARTICULIÈRES – OPÉRATEURS DE POMPES À BÉTON (MÂT DE DISTRIBUTION) ET OPÉRATEUR DE POMPES ET COMPRESSEURS (POMPE À LIGNE)

1. Mobilité de la main-d'œuvre

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

2. Travail d'équipe et primes – construction résidentielle lourde

Travail d'équipe :

Un seul salarié peut constituer une équipe.

Primes :

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

3. Frais de déplacement

Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) : Le temps de déplacement de la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) au chantier, du chantier à la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) ou d'un chantier à un autre est rémunéré en temps de transport. Le temps de transport ne peut excéder 10 heures par semaine. Cependant, le temps de transport et le temps de travail ne peuvent excéder plus de 12 heures par jour.

Au-delà de la limite hebdomadaire de 10 heures, le temps de transport est considéré comme des heures travaillées.

4. Période de repos

La période de repos prévue à l'article 18.05 1) a) peut être déplacée dans le temps.

5. Salaires

Les taux de salaire applicables sont ceux apparaissant aux annexes « R », « R-1 » et « R-2 ».

6. Définitions :

Classe A : Opérateur de pompes à béton (mât de distribution) de 42 mètres et plus
Classe B : Opérateur de pompes à béton (mât de distribution) de moins de 42 mètres

Les parties ont signé, à Montréal, le 17 juillet 2025.

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

Patrick Bérubé

Sylvain Morissette

Pour la CSD-Construction :

Carl Dufour

Daniel Laterreur

Francis Hébert

Pour la CSN – Construction :

Félix Ferland

Andréanne Bhérer

Pour la FTQ – Construction :

Alexandre Ricard

Marc Leclerc

Benjamin Otis

Pour le Syndicat québécois de la construction :

Jean-Philippe Grégoire

Julie Brissette

Samuel Fréchette

Pour l’Association des professionnels de la construction et de l’habitation du Québec Inc. (APCHQ) :

Maxime Rodrigue

Eric Cherbaka

Francis Montmigny

Annexe « J »

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE SUR PIED D'UN COMITÉ D'ANALYSE ET DE RECOMMANDATIONS POUR L'ATTRACTIVITÉ ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL DANS LE SECTEUR RÉSIDENTIEL.

OBJECTIF DU COMITÉ

Ce comité vise à analyser et à proposer des recommandations concernant l'attractivité et la rétention du personnel dans le secteur résidentiel.

MANDAT DU COMITÉ

Ce comité a pour mandat de réfléchir à l'attractivité du secteur résidentiel et augmenter la rétention du personnel. Pour ce faire, le comité devra, entre autres, analyser la grille salariale dans son ensemble pour proposer, le cas échéant, à la prochaine convention collective un processus de rattrapage salarial.

Ce comité devra établir un calendrier de travail d'au moins deux rencontres par année prévoyant la réalisation de son mandat avant la fin de la présente convention collective. Une première rencontre doit être fixée dans les 120 jours suivant la date de la signature de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de :

- Cinq (5) personnes désignées par la partie patronale;
- Cinq (5) personnes désignées par la partie syndicale.

Le comité peut s'adjoindre des personnes-ressources afin de le soutenir.

PRÉSENCE D'OBSERVATEURS LORS DES SÉANCES DU COMITÉ

Le comité doit accepter la présence d'un certain nombre de personnes qui agiront à titre d'observateurs lors des rencontres.

Le nombre d'observateurs est d'un maximum de cinq (5), soit un par représentant syndical. Les observateurs n'ont pas le droit de parole ou d'intervention lors de ces séances à moins d'en être autorisés par les représentants du Comité.

Annexe « K » *

LETTRE D'ENTENTE SUR LES CLAUSES COMMUNES

Les parties ont signé l'entente sur les clauses communes aux conventions collectives des secteurs institutionnel et commercial, industriel, génie civil et voirie et résidentiel à Montréal, ce 15e jour du mois d'avril 2025.

Ladite entente prendra effet le 1er jour du mois de mai 2025 et continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée ou révisée conformément à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

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

Michel Trépanier

Patrick Bérubé

Sylvain Morissette

Pour la CSD-Construction :

Carl Dufour

François Gauvin

Pour la CSN – Construction :

Pierre Brassard

Pamela Désourdie

Pour la FTQ – Construction :

Marc Leclerc

Benjamin Otis

Alexandre Ricard

Pour le Syndicat québécois de la construction :

Vincent Éthier

Isabelle C. Pelletier

Charles-Olivier Picard

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) :

Myriam Robinson

Dominic Robert

Jonathan Plamondon

Jean St-Onge

Christian Tétreault

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

Annexe « M »

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

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

Cette contribution est voulue afin de permettre aux parties patronales et syndicales de mener toute démarche et analyse destinées à favoriser le rapprochement des parties.

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

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

Les parties ont signé à Montréal, ce 17 juillet 2025.

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

_____
Patrick Bérubé

_____
Sylvain Morissette

Pour la CSD-Construction :

_____
Carl Dufour

_____
Daniel Laterreur

_____
Francis Hébert

Pour la CSN – Construction :

_____
Félix Ferland

_____
Andréanne Bhérer

Pour la FTQ – Construction :

Alexandre Ricard

Marc Leclerc

Benjamin Otis

Pour le Syndicat québécois de la construction (SQC) :

Jean-Philippe Grégoire

Julie Brissette

Samuel Fréchette

Pour l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ) :

Maxime Rodrigue

Eric Cherbaka

Francis Montmigny

Annexe « O »

EXTRAITS DU TEXTE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU PARENTAL, POUR NAISSANCE OU ADOPTION.

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

Congé de maternité, de paternité ou parental et congé en raison d'une naissance ou d'une adoption:

1. **Naissance ou adoption** (art.81.1 LNT): une personne salariée peut s'absenter du travail, pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui 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.

   La personne salariée qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit au congé prévu au premier alinéa.

   Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou, le cas échéant, l'interruption de la grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne salariée qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

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

2. **Grossesse (art.81.3 LNT) :** Une personne 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 un professionnel habilité à cette fin.

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

3. **Congé de maternité** (art.81.4 et 81.4.1 LNT): La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité ou un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement 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 personne salariée peut répartir ce congé de maternité à son gré avant ou après la date de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé 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.

   Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit, après celui-cià au moins deux semaines de congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

4. **Début du congé** (art.81.5 LNT) : le congé prévu à l'article 81.4 débute au plus tôt la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement.

5. **Danger pour la grossesse** (art. 81.5.1 LNT) : Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de la personne enceinte ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé de 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 prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

6. **Interruption de grossesse** (art. 81.5.2 LNT) : Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé 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 personne salariée a droit à un congé prévu à l'article 81.4.

   L'article 81.5 s'applique à ce congé, compte tenu des adaptations nécessaires.

7. **Avis à l'employeur lors d'une interruption** (art. 81.5.3 LNT) : En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne 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.

8. **Avis à l'employeur** (art.81.6 LNT): le congé prévu à l'article 81.4 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 te cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse. .

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

9. **Certificat médical** (art.81.8 et 81.9 LNT): À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

   Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt du congé prévu à l'article 81.4 en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

   Malgré l'avis prévu à l'article. 81.6, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration du congé prévu à l'article 81.4. Toutefois, l'employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

10. **Congé de paternité** (art. 81.2 LNT): une personne salariée a droit à un congé de paternité ou à un congé aux parents qui n'a pas donné naissance à l'enfant d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

    La personne salariée qui adopte un enfant à droit au congé prévu au premier alinéa à l'occasion de cette adoption.

    Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui ou d'une procédure d'adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée ou la semaine où celle-ci quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé se termine au plus tard 78 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 78 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

11. **Avis à l'employeur** (art. 81.2.1 LNT) : Le congé prévu à l'article 81.2peut 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 ou le moment où l'enfant est confié à la personne salariée survient avant la date prévue de cette naissance ou de ce moment.

12. **Congé parental** (art. 81.10 LNT) : le père et la mère ou les parents d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ainsi que la personne qui adopte un
enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 65semaines continues**.**

13. **Début du congé** (art. 81.11 LNT): Le congé parental peut débuter au plus tôt:

    1° dans le cas d'une naissance, la semaine de la naissance du nouveau-né ou, si la naissance est survenue dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée partie à ce projet ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié;

    2° dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée conformément à la procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée 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 85 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 85 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée. 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 ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 104 semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée.

14. **Avis à l'employeur** (art. 81.12 LNT) : 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 de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui s'il lui a été confié, de l'enfant nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère ou de la personne qui a accouché, en raison de leur état de santé.

15. **Avis de réduction du congé** (art. 81.13 LNT): une personne salariée 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, la personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

16. **Présomption de démission** (art. 81.14 LNT) : la personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumée avoir démissionné.

17. **Fractionnement des congés (art. 81.14.1 LNT) :** Sur demande de la personne salariée, le congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10 est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

    À la demande de la personne salarié et si l'employeur y consent, le congé prévu à l'article 81.2 ou 81.10 est fractionné en semaines.

18. **Hospitalisation de l'enfant : (art. 81.14.2 LNT):** Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé pris en application de l'article 81.2, 81.4 ou 81.10, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant ou, dans le cas du congé pris en application de l'article 81.4, l'état de santé de la personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

19. **Avantages sociaux : (art. 81.15 LNT) :** La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, 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 une personne salariée peut bénéficier pendant le congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10

20. **Réintégration du salarié** (art. 81.15.1 LNT) : À la fin d'un congé pris en application de l'article 81.2, 81.4 ou 81.10, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

    Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficiée au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Fin d'emploi (art. 81.17 LNT) : Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent aux congés prévus aux articles 81.2, 81.4 et 81.10, compte tenu des adaptations nécessaires.

Annexe « P » *

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 fidéicommis 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 actualisée 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 patronale 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.

Toute amélioration des protections devra faire l'objet d'entente entre les parties patronale 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.

5. 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 convenue le 26 mai 2021. Par ailleurs, tout sujet relatif aux avantages sociaux, à la pérennité des régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'à leur santé financière peut être discuté.

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) Considérations concernant l'utilisation de la ristourne aux assures et aux employeurs;
d) Traitement des heures en réserve (maintenir en heures ou transformer en argent ?);
e) Frais imputes par la CCQ a MEDIC Construction (de base et supplémentaire).

RETRAITE :

a) Faisabilité de transformer la cotisation patronale en % du taux de salaire verse (totale ou partielle);
b) Crédits d'heures retraite (versement d'une cotisation retraite au salarie en période d'invalidité);
c) Frais imputes par la CCQ au régime de retraite.

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

Les parties ont signé la présente lettre d'entente à Montréal, ce 9e jour du mois de juillet 2021.

* L'annexe « P » fait partie intégrante du « tronc commun »

Annexe « Q »

EXTRAITS DU TEXTE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET DÉCÈS

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

Les dispositions de la LNT qui s'appliquent aux personnes salariées et employeurs couverts par la convention collective sont prévues à l'article 3 (3) et sont les suivantes :

« Le deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.2 lorsque celle-ci bénéficie du droit de s'absenter pour l'une des causes prévues à l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII; »

Absence du salarié pour préjudice corporel grave :

Art. 79.1 deuxième alinéa LNT :

Une personne salariée peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Art. 79.1.2 LNT :

Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si la personne salariée a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

Art. 79.2 LNT :

La personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Art. 79.3 al. 1 LNT

La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Art. 79.4 LNT

À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.

Art. 79.5 LNT

Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les personnes salariées effectivement licenciées ou mises à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

Art. 79.6 LNT

La présente section n'a pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Congés pour raisons familiales et décès :

Art. 79.6.1 LNT :

Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint de la personne salariée, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est, de plus, considéré comme membre de la famille de la personne salariée pour l'application de ces articles :

1. une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;
2. un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
3. le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de son conjoint;
4. la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;
5. toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Art. 79.7 al.1 à 4 LNT :

Une personne salariée peut s'absenter du travail 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 d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un
Professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

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

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence, à l'exception d'un certificat médical.

La personne salariée 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.

Art. 79.8 LNT :

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce membre de la famille ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Art. 79.8.1 LNT :

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical

Art. 79.9 LNT :

Une personne salariée a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

Art. 79.10 LNT :

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

Art. 79.10.1 LNT :

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

Art. 79.11 LNT:

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son enfant majeur, son père, sa mère ou l'un de ses parents décède par suicide.

Art. 79.12 LNT :

Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Art. 79.13 LNT :

Les articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, une personne salariée ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

Art. 79.14 LNT :

Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2.

Art. 79.15 LNT :

La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, la personne salariée peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

Art. 79.16 al. 1 LNT :

Les premier et troisième alinéa de l'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires.

Annexe « S »

PRINCIPES DIRECTEURS VISANT LE RESPECT DES RÈGLES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR RÉSIDENTIEL

Considérant que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique, le bien-être et l'hygiène des salariés à son emploi, le tout en respect de l'article 27.01 de la présente convention collective et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;

Considérant que le salarié doit également prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes sur le chantier, le tout en respect de l'article 27.01 de la présente convention collective et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;

Considérant qu'il revient à la CNESST d'émettre un constat d'infraction à toute personne qui contrevient aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de ses règlements;

Les parties s'engagent à promouvoir les principes suivants dans leurs interventions, tant auprès de leurs membres respectifs qu'auprès des organismes intervenant dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail :

- Le respect des règles de santé et de sécurité est une responsabilité commune à tous les employeurs et salariés appelés à œuvrer sur les chantiers de construction;
- L'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés doit reposer sur des actions concertées des employeurs et des salariés;
- Ces principes devraient guider les orientations de la CNESST dans l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de ses règlements, notamment en matière d'inspection, de manière à rechercher une responsabilisation des employeurs et des salariés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17 juillet 2025.

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

_____
Patrick Bérubé

_____
Sylvain Morissette

Pour la CSD-Construction :

_____
Carl Dufour

_____
Daniel Laterreur

_____
Francis Hébert

Pour la CSN – Construction :

Félix Ferland

Andréanne Bhérer

Pour la FTQ – Construction :

Alexandre Ricard

Marc Leclerc

Benjamin Otis

Pour le Syndicat québécois de la construction :

Jean-Philippe Grégoire

Julie Brissette

Samuel Fréchette

Pour l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ) :

Maxime Rodrigue

Eric Cherbaka

Francis Montmigny

Annexe « T »

Lettre d’entente relative à la caisse de prévoyance collective passif pour heures en réserve

(pages 127 et 128 : L’annexe «T» est abrogée)

Annexe « U »

ABROGÉE

ANNEXE « V »

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

Les dispositions sur le harcèlement psychologique et sexuel prévues à la Loi sur les normes du travail (R.L.R.Q. c. N-1.1), reproduites à la présente annexe, font partie intégrante de la présente convention collective, compte tenu des ajustements nécessaires.

L'arbitre de grief est chargé d'entendre tout grief formulé en matière de harcèlement psychologique et sexuel (art. 62 – Loi R-20).

CHAPITRE IV

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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.

Droits du salarié :

81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoirs 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 caractère sexuel;

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.

Salariés visés et recours:

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 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.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

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 régi par une convention collective. Cette personne salariée doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

CHAPITRE IV.1

DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

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.

CHAPITRE V

SECTION II.1

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Délai :

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

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 équivalant au salaire perdu;
3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
4° ordonner à l'employeur de verser 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'il détermine;
7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

Lésion professionnelle :

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

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.

ANNEXE « W »

ABROGÉE

ANNEXE « W-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 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 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 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 : _____

CONCLUSION DE L'ENTENTE DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC),
Et
L'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ), d'autre part, suivant l'autorisation obtenue selon les termes de l'article 44.1 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, les parties concluent l'entente intervenue dans le secteur résidentiel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17 juillet 2025.

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

Patrick Bérubé

Sylvain Morissette

Pour la CSD-Construction :

Carl Dufour

Daniel Laterreur

Francis Hébert

Pour la CSN – Construction :

Félix Ferland

Andréanne Bhérer

Pour la FTQ – Construction :

Alexandre Ricard

Marc Leclerc

Benjamin Otis

Pour le Syndicat québécois de la construction :

Jean-Philippe Grégoire

Julie Brissette

Samuel Fréchette

Pour l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec Inc. (APCHQ) :

Maxime Rodrigue

Eric Cherbaka

Francis Montmigny