

Gazette officielle du Québec

Partie 2

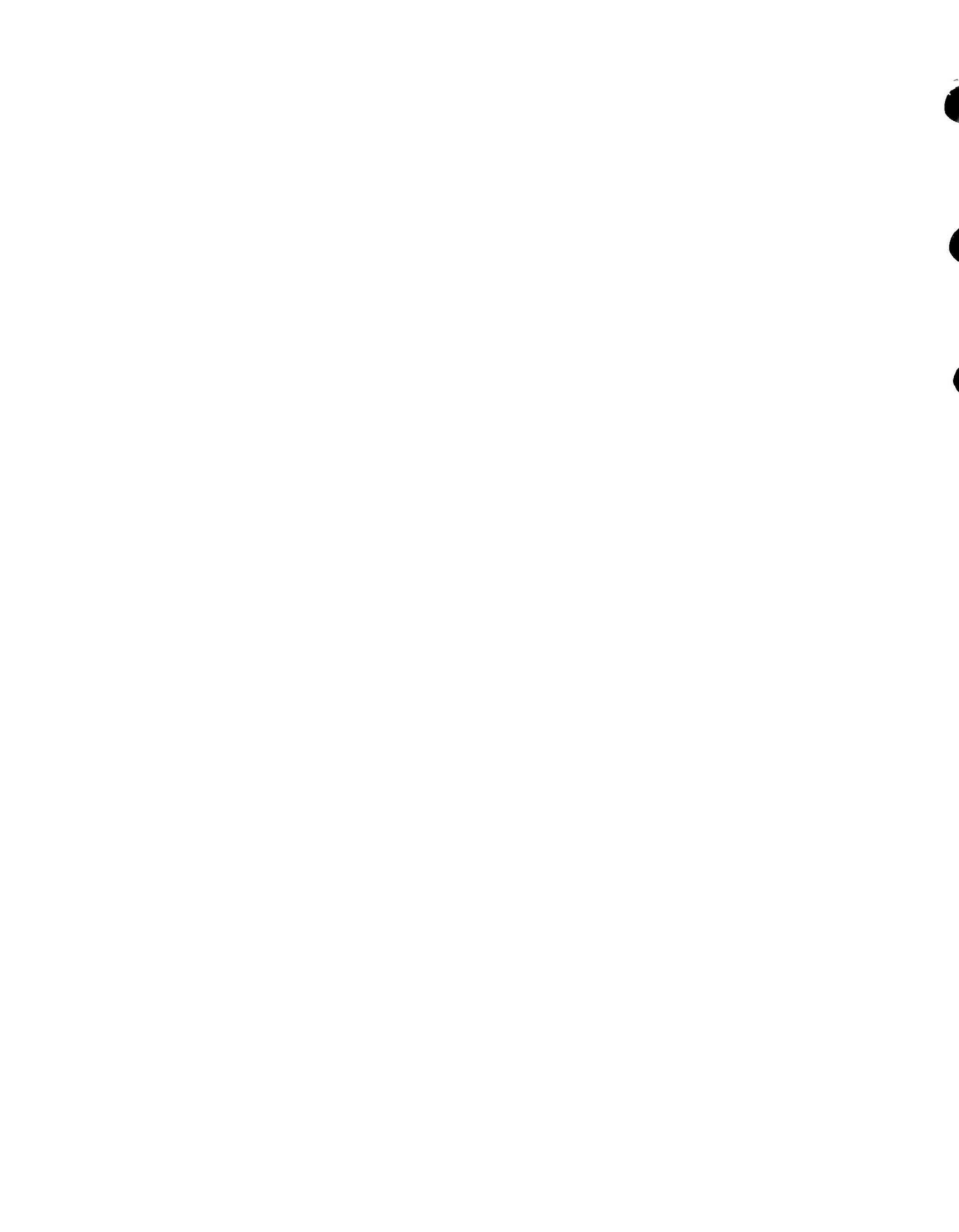
Lois et
règlements

118^e année

5 septembre
1986

No 38

Québec 



Gazette officielle du Québec

Partie 2 Lois et règlements

118^e année
5 septembre 1986
No 38

Sommaire

Projets de règlement

AVIS AUX LECTEURS

La *Gazette officielle du Québec* Partie 2 intitulée « Lois et règlements » est publiée au moins à tous les mercredis en vertu de la Loi sur le ministère des Communications (L.R.Q., chapitre M-24) et du Règlement concernant la *Gazette officielle du Québec* (décret 3333-81 du 2 décembre 1981 modifié par le décret 2856-82 du 8 décembre 1982). Lorsque le mercredi est un jour férié, l'Éditeur officiel du Québec est autorisé à la publier la veille ou le jeudi suivant ce jour.

1. La Partie 2 contient:

1° les lois sanctionnées avant leur publication dans le recueil annuel des lois;

2° les proclamations des lois;

3° les règlements adoptés par le gouvernement, un ministre ou un groupe de ministres ainsi que les règlements des organismes gouvernementaux et des organismes parapublics visés par la Charte de la langue française (L.R.Q., chapitre C-11) qui, pour entrer en vigueur, sont soumis à l'approbation du gouvernement, d'un ministre ou d'un groupe de ministres;

4° les décrets du gouvernement, les décisions du Conseil du trésor et les arrêtés ministériels dont la publication à la *Gazette officielle du Québec* est requise par la loi ou par le gouvernement;

5° les règlements et les règles adoptés par un organisme gouvernemental qui, pour entrer en vigueur, ne sont pas soumis à l'approbation du gouvernement, d'un ministre ou d'un groupe de ministres, mais dont la publication à la *Gazette officielle du Québec* est requise par la loi;

6° les règles de pratique adoptées par les tribunaux judiciaires et quasi judiciaires;

7° les projets des textes mentionnés au paragraphe 3 dont la publication à la *Gazette officielle du Québec* est requise par la loi avant leur adoption ou leur approbation par le gouvernement.

2. L'édition anglaise

L'édition anglaise de la *Gazette officielle du Québec* est publiée au moins à chaque mercredi sous le titre « Part 2 LAWS AND REGULATIONS ». Lorsque le mercredi est un jour férié, l'Éditeur officiel du Québec est autorisé à la publier la veille ou le jeudi suivant ce jour.

L'édition anglaise contient le texte anglais des documents visés aux paragraphes 1°, 2°, 3°, 5°, 6° et 7° de l'article 1.

3. Tarification

1° Tarif d'abonnement

Partie 2 70 \$ par année
Édition anglaise 70 \$ par année

2° Prix à l'exemplaire

Le prix d'un exemplaire de la *Gazette officielle du Québec* est de 4 \$.

Pour toute demande de renseignements concernant la publication d'avis, veuillez communiquer avec:

Pierre Lauzier
Division de la Gazette officielle
1279, boul. Charest ouest
Québec G1N 4K7
Telephone: (418) 643-9918

Tirés-à-part ou abonnements:

Ministère des Communications
Service à la clientèle
C.P. 1005
Québec G1K 7B5
Téléphone: (418) 643-5150

Prière de faire part de tout changement d'adresse six semaines avant la date du déménagement et de retourner l'étiquette portant l'ancienne adresse.

Projets de règlement

Avis

Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction
(L.R.Q., c. R-20)

Avis est par les présentes donné, conformément à l'article 48 de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20), de la réception d'une enquête formulée par l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL) et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-CONSTRUCTION). Cette requête vise à faire décréter que la convention collective dont le texte apparaît ci-dessous s'applique à l'ensemble de l'industrie de la construction au Québec.

Toute objection à l'encontre de cette requête doit être formulée, au soussigné au 425, Saint-Amable, Québec, G1R 4Z1, dans les trente jours du présent avis.

Le ministre du Travail,
PIERRE PARADIS

Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction
(L.R.Q., c. R-20, a. 49)

SECTION I

DÉFINITIONS

1.01. Définitions: Dans les présentes, à moins que le contenu ne s'y oppose, les expressions ou termes suivants signifient:

a) « Association d'employeurs »: l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, telle que constituée par la Loi;

b) « association représentative »: une association à qui l'Office a délivré le certificat prévu dans l'article 34 de la Loi;

c) « chantier éloigné »: tout chantier inaccessible par route carrossable reliée au réseau routier à la charge du Québec;

d) « chef d'équipe »: tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce en plus de son métier, de son occupation ou de son emploi, des fonctions de surveillance, de coordination ou de direction non prévues aux définitions de métiers, d'occupations ou d'emplois.

Le chef d'équipe doit exercer le métier, l'occupation ou l'emploi des salariés qui sont sous son autorité. Lorsque le chef d'équipe a sous sa responsabilité des salariés de plusieurs métiers différents, il doit détenir le certificat de qualification du métier qu'il exerce.

Lorsque le chef d'équipe a sous sa responsabilité des salariés de plusieurs occupations ou emplois différents, il doit détenir l'attestation de l'occupation ou l'emploi qu'il exerce si une telle attestation est obligatoire en vertu d'une loi ou d'un règlement;

e) « chef de groupe (contremaitre salarié) »: le salarié, désigné expressément par l'employeur, qui a habituellement sous ses ordres des chefs d'équipe ou des salariés, mais qui n'a pas le pouvoir d'embaucher ni de congédier. De plus, il doit détenir le certificat de qualification de son métier. Lorsque le chef de groupe a sous sa responsabilité des salariés de plusieurs métiers différents, il doit détenir le certificat de qualification pour lui permettre d'exercer son métier tout en assumant ses responsabilités de chef de groupe;

f) « convention »: la présente entente conclue en vertu de la Loi;

g) « employeur »: quiconque, y compris le Gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié moyennant une rémunération horaire ou hebdomadaire prévue dans les présentes;

h) « grief »: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application des présentes. Si les présentes font l'objet d'un décret, le terme « grief » signifie alors toute mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 62 de la Loi;

i) « 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 des présentes;

j) « 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;

k) « Loi »: la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20);

l) « ministère »: le ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu;

m) « Ministre »: le Ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu;

n) « mesure disciplinaire »: une réprimande, une suspension ou un congédiement, imposé par l'employeur à un salarié;

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

p) « Office »: l'Office de la construction du Québec;

q) « représentant syndical »: toute personne mandatée par une association représentative, un syndicat ou une union pour la représenter;

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

s) « 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;

t) « union ou syndicat »: tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative conformément à la Loi.

SECTION II

RECONNAISSANCE

2.01. Droit à la négociation: Pour être considérée comme une convention, une entente doit être conclue entre une ou plusieurs associations représentatives à un degré de plus de 50 % et par l'Association d'employeurs.

SECTION III

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET INDUSTRIEL

3.01. Champ d'application professionnel: Le champ d'application professionnel comprend les employeurs et les salariés de l'industrie de la construction tels que définis dans la Loi et dans les règlements.

3.02. Champ d'application industriel: Le champ d'application industriel comprend tous les travaux de construction tels que définis dans la Loi et dans les règlements.

3.03. Comité de révision:

1) **Constitution:** Les parties conviennent de former un comité paritaire et conjoint ayant pour mandat d'étudier les problèmes relatifs au champ d'application professionnel et industriel de la Loi.

2) **Composition:** Ce comité de révision est composé de 12 membres désignés de la même façon que les membres du Comité mixte de la construction.

3) **Mandat et priorités:** Le comité est chargé d'étudier:

a) **Mandat:**

i. la définition du mot construction contenue dans la Loi;

ii. le chapitre III de la Loi, incluant les exceptions au champ d'application et la procédure de décision en cas de litige;

iii. le Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (c. R-20, r.1);

iv. les modifications au champ d'application prévues dans le chapitre 2 des lois de 1979 et la question de l'artisan;

v. tout item ou document jugé pertinent à la question du champ d'application de la Loi par le comité.

b) **Priorités:**

Le comité doit, en priorité, se pencher sur les problèmes relatifs à l'installation, la réparation et l'entretien de machinerie de production et de bâtiment, de même que sur la question de l'artisan. Des recommandations doivent être faites à ce sujet sans délai.

4) **Procédure:** Dans les 15 jours de la formation du comité, ce comité rencontre et établit ses règles générales de procédure.

5) **Personnel ressource:** Chaque partie au comité peut s'adjoindre les services d'experts, techniciens ou autres personnes ressources et le comité peut demander l'assistance de représentants gouvernementaux ou d'agences gouvernementales, au besoin.

6) **Juridiction du comité de révision:** Le comité peut:

a) entendre les représentations de toute personne désireuse de s'exprimer sur toute question pertinente au mandat du comité;

b) recevoir et prendre connaissance de toute étude ou mémoire qui pourra être soumis à son attention.

7) Échéancier et rapport du comité:

a) Le comité fait d'abord rapport aux parties qui le constituent et subséquemment au Ministre.

b) Sujet à extension, si nécessaire, le comité doit déposer son rapport aux parties qui le constituent dans les 6 mois de sa formation. Toutefois, des rapports partiels ou intérimaires peuvent être faits au besoin.

c) **Rapport du comité:** Le comité doit tendre à des recommandations unanimes. L'assentiment des parties se fait sur les sujets considérés au comité de révision.

D'autre part, si l'assentiment unanime ne peut se faire, les parties peuvent soumettre au Ministre un rapport respectif sur leurs prétentions.

SECTION IV

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

4.01. Étendue: Le champ d'application territorial s'étend à tout le Québec sans exception.

SECTION V

MÉTIERS, OCCUPATIONS ET EMPLOIS

5.01. Portée des définitions:

1) La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des métiers, à l'annexe A du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3).

2) La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des occupations à la sous-annexe A de l'Annexe B et à l'égard des emplois à la sous-annexe B de l'annexe B.

5.02. Subdivisions: En ce qui concerne les taux de salaires, certains métiers ou emplois sont subdivisés de la façon prévue dans l'annexe C.

5.03. Matériau nouveau: Dans tous les métiers, occupations ou emplois où un matériau est substitué au matériau courant et reconnu, le taux de salaire du métier, de l'occupation ou de l'emploi approprié doit s'appliquer et le travail doit être exécuté par un salarié habilité en vertu de l'article 5.01 à effectuer cette opération.

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

5.04. 1) a) Exécution du travail par le compagnon ou l'apprenti: Le découpage, l'affûtage, l'équipement (gréage) et le forgeage sont exécutés par les compagnons

ou apprentis du métier visé. Toutefois, la soudure et le découpage peuvent aussi être exécutés par des soudeurs.

Cependant, lorsque la soudure est exécutée par l'apprenti, ce dernier doit le faire sous la surveillance immédiate du compagnon.

b) **Exception: électricien — certains travaux:** Lorsque des travaux de soudure sont requis pour l'exécution d'installations électriques dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, des papeteries, des cimenteries, des usines d'eau lourde, des centrales électriques thermiques ou nucléaires, des usines de pâte et papier, des usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et des usines de montage d'automobiles, l'employeur doit les confier à un de ses électriciens apte à exécuter le travail. L'employeur embauchera de préférence un électricien compétent en travaux de soudure s'il y en a un disponible qui répond aux critères d'embauche édictés par le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (c. R-20, r.10). L'application du présent sous-paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.

2) **Équipement lourd:** Toute pose d'attachement à un équipement lourd, incluant une grue ou une pelle mécanique, doit être exécutée par le compagnon opérateur ou l'apprenti-opérateur assisté au besoin d'autres salariés.

3) Manutention:

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

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

Aux fins du paragraphe 3, le mot manutention n'inclut pas le gréage mécanisé.

b) **Exception: chaudronnier, calorifugeur, électricien, ferblantier, mécanicien de chantier, le poseur de systèmes intérieurs, le poseur de revêtements souples et le salarié affecté à des travaux de parquetage:** Pour le chaudronnier, le calorifugeur, l'électricien, le ferblantier, le mécanicien de chantier, le poseur de systèmes intérieurs, le poseur de revêtements souples et le salarié affecté à des travaux de parquetage, la manutention des matériaux reliés au métier est exécutée par le salarié de ce métier. Toutefois, la manutention des échafaudages et le déchargement sont exécutés par le salarié de ce métier ou selon les coutumes du métier.

c) **Exception: mécanicien d'ascenseurs et tuyau-teur:** La manutention des matériaux et des échafaudages

de métiers est exécutée par des compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.

d) Exception: charpentier-menuisier: Pour le charpentier-menuisier, la manutention des échafaudages de soutènement et la manutention des matériaux et équipements reliés au métier sont exécutées par le salarié de ce métier, lorsqu'exécutées au moment et à l'endroit immédiat de leur mise en place.

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

Toutefois, la pose ou la mise en place des matériaux propres au métier de charpentier-menuisier, doit en tout temps être exécutée en conformité avec la définition du charpentier-menuisier, contenue dans le Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3).

5.05. Opération effectuée par le salarié autorisé: Dans le cas où il est fait mention d'une opération dans une ou plusieurs définitions de métiers, d'occupations ou d'emplois, une telle opération ne peut être effectuée que par le ou les salariés autorisés à effectuer cette opération.

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

SECTION VI

CONFLITS DE COMPÉTENCE

6.01. 1) Soumission d'un conflit: Suite à l'assignation d'un salarié à des travaux de construction par son employeur, tout conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier, d'une occupation ou d'un emploi commun doit être soumis au conseil d'arbitrage formé en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.R.Q., c. F-5) et spécialement identifié à la Loi, au paragraphe 3 de l'article 80.

Préalablement à la soumission d'un conflit au conseil d'arbitrage, les parties intéressées peuvent, afin d'accélérer le règlement de tel conflit et le régler, appliquer le processus de solution ci-après prévu.

2) Processus de solution:

Si un conflit de compétence survient, l'opportunité est d'abord donnée aux représentants syndicaux impliqués dans le conflit, de le régler dans les 2 jours.

Si ces représentants syndicaux ne peuvent, dans ces 2 jours, en arriver à une entente, les parties intéressées s'adressent alors au conseil d'arbitrage.

Toute entente peut être contestée devant le conseil d'arbitrage par les parties intéressées.

L'employeur concerné et son représentant ont droit de participer aux discussions relatives à la recherche de la solution du conflit.

6.02. Continuité des travaux: Tant qu'une entente n'est pas acceptée par les parties intéressées ou tant que le conseil d'arbitrage n'a pas statué, tout salarié qui exécute les travaux faisant l'objet du conflit continue d'exécuter ces travaux.

SECTION VII

SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01. Appartenance obligatoire à une association représentative: Tout salarié doit, conformément à la Loi et aux présentes, manifester son choix en faveur de l'une ou l'autre des associations représentatives et à cette fin, il doit obtenir de l'Office, et ce dernier doit lui délivrer une carte indiquant: son nom, son numéro d'assurance sociale, l'adresse de son domicile et le nom de l'association représentative qu'il a choisie.

Cette carte doit également indiquer le ou les métiers du salarié, ou dans le cas d'une occupation ou emploi, indiquer uniquement qu'il s'agit d'une occupation ou emploi sans autre précision.

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

Toute période de validité figurant sur telle carte ne peut être opposée à l'employeur.

7.03. 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 juridiction dans son métier, occupation ou emploi. La responsabilité de déterminer le syndicat ou l'union qui a juridiction dans le métier, l'occupation ou l'emploi appartient au salarié lui-même.

Aux fins de la présente section, « être membre en règle » signifie détenir une carte d'adhésion syndicale d'un syndicat ou d'une union et payer les cotisations syndicales tel que prévu dans la section VIII.

Dès qu'il en est avisé par le syndicat ou l'union, l'employeur doit congédier ou refuser d'embaucher le salarié qui ne remplit pas les conditions prévues dans la présente section.

2) **Déclaration du salarié:** Dans un délai maximal de 5 jours ouvrables du début de l'emploi d'un salarié, l'employeur doit remplir à l'égard du salarié, une formule dans laquelle doivent être indiqués le nom de l'entreprise, le nom du salarié, le métier, l'occupation ou l'emploi, le nom de l'association représentative, le numéro d'assurance sociale et le nom du syndicat ou de l'union dont le salarié est membre, tel qu'il appert sur sa carte d'adhésion syndicale ou dans les limites des paragraphes 3 et 4, le nom du syndicat ou de l'union qui refuse de l'admettre comme membre ou encore le nom du syndicat ou de l'union dont il est suspendu ou expulsé.

Cette formule fournie par l'employeur doit être dans la forme prescrite à l'annexe F et elle doit être signée par le salarié pour attester la véracité des renseignements qui y sont inclus. Le refus du salarié de signer cette formule est une cause juste et suffisante de congédiement ou de refus d'embauche sans autre avis.

Si le salarié refuse ou ne peut présenter la carte d'adhésion prévue à l'article 7.02, l'employeur doit refuser de l'embaucher ou le congédier selon le cas.

Cette formule ne peut être considérée comme une adhésion.

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

3) **Droit à l'admission dans un syndicat ou une union:** L'union ou le syndicat ne peut refuser comme membre:

a) un salarié qui a obtenu un certificat de qualification professionnelle (délivré en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (L.R.Q., c. F-5) ou en vertu d'un plan de formation privé établi conformément à cette Loi) et tout apprenti reconnu comme tel;

b) un salarié qui n'est pas tenu de détenir un certificat de qualification professionnelle pour l'exercice de son métier, de son occupation ou de son emploi dans l'industrie de la construction.

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 VIII.

Cependant, sur avis de l'union ou du syndicat, si un salarié est suspendu ou expulsé dû au refus du salarié de verser à telle union ou tel syndicat des cotisations syndicales dues au cours des présentes 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 l'Office copie de chacune des formules complétées selon le paragraphe 2.

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 l'Office de corriger telle désignation. L'Office doit alors se conformer à tel avis. Tel changement n'a pas pour effet de modifier la responsabilité de l'employeur à l'égard de la somme à prélever sur la paie du salarié laquelle demeure conforme à la déclaration du salarié faite sur la formule prévue au paragraphe 2, à moins d'avis contraire de l'association représentative concernée; cependant, sur réception de tel avis de l'association représentative, le salarié doit signer une formule de correction à l'intention de son employeur à prélever la cotisation conformément à tel avis. Dès lors, l'employeur doit s'y conformer. Cette formule doit être dans la forme prescrite à l'annexe F-1.

7) **Restriction:** Rien dans les présentes 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 industriel.

7.04. Embauche: L'employeur peut se procurer de la main-d'oeuvre de toutes les sources présentement disponibles conformément aux lois et règlements en vigueur.

SECTION VIII

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

8.02. Indication de précompte: Conformément à l'obligation prévue dans l'article 8.01, l'employeur doit

percevoir le montant de la cotisation syndicale de l'union ou du syndicat conformément à l'article 8.06 en tenant compte de l'indication donnée par le salarié suivant l'article 7.03.

8.03. Remise des cotisations syndicales précomptées: L'Office remet les cotisations ainsi reçues aux associations représentatives, avec un bordereau nominatif, dans les 15 jours suivant la réception. Cependant, une association représentative peut conclure avec l'Office une entente par laquelle elle autorise l'Office à transmettre à l'union ou syndicat les cotisations auxquelles il a droit en tenant compte de toute correction effectuée en vertu du paragraphe 6 de l'article 7.03. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectuée en vertu du paragraphe 6 de l'article 7.03.

8.04. Obligation de l'employeur: Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article 7.03 ou qui omet de remettre les montants ainsi perçus, est comptable envers l'Office des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers l'Office une dette équivalente.

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

8.06. Avis de l'Office à tous les employeurs: L'Office 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.

8.07. Entrée en vigueur du changement: Le changement prend effet à l'égard de l'employeur à compter de la prochaine période de rapport mensuel suivant immédiatement l'avis écrit de l'Office aux employeurs.

8.08. 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 d'employeurs ou un employeur.

SECTION IX

REPRÉSENTANT SYNDICAL

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

2) Pouvoirs: Un représentant peut discuter et régler toute question d'intérêt pour les membres de son union, de son syndicat ou de son association représentative à l'emploi de cet employeur et vérifier les documents relatifs à cette question que l'employeur a en sa possession et ce, sur rendez-vous pris au moins 2 heures au préalable avec l'employeur, son représentant ou son mandataire, à la place d'affaires au Québec de cet employeur, au chantier ou à tout autre endroit déterminé entre eux.

9.02. Visite de chantier:

1) Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers, ou à tout endroit où sont exécutés des travaux durant les heures de travail mais en aucun cas ses visites ne doivent compromettre l'avancement des travaux.

2) Lorsqu'il visite un chantier ou tout autre endroit où sont exécutés des travaux, il 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. Dans tous les cas où les règlements de sécurité empêchent le libre accès à un chantier ou au lieu de travail, l'employeur doit aider le représentant syndical à obtenir le laissez-passer ou la permission requis pour entrer sur ce chantier ou sur ce lieu de travail et ce, dans un délai de 2 heures de telle demande.

3) La visite d'un chantier en dehors des heures de travail doit être autorisée par l'employeur ou son représentant. Toute demande à cet effet doit être présentée à l'employeur ou son représentant durant les heures normales de travail.

9.03. 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 installera tout autre tableau pour les mêmes fins.

9.04. Chantier à baraquement: Dans les cas de chantier à baraquement, l'employeur doit permettre et faciliter l'accès au chantier et aux baraquements du représentant syndical afin qu'il puisse accomplir les tâches rattachées à ses fonctions, mais en aucun cas ce dernier ne doit compromettre l'avancement des travaux. Lorsque des règlements du donneur d'ouvrage ou du propriétaire limitent le libre accès au chantier ou aux baraquements, l'employeur doit coopérer avec le représentant syndical en vue qu'il obtienne le laissez-passer ou la permission requis pour accéder sur les lieux. De plus, l'employeur doit, dans tous les cas, aider le représentant syndical à obtenir le gîte et le couvert pendant son séjour au chantier, de même qu'un endroit convenable pour tenir des réunions syndicales en dehors des heures de travail. Le gîte,

le couvert et, s'il y a lieu, la salle de réunion sont aux frais du syndicat ou de l'union concerné.

SECTION X

ABSENCES

10.01. Droit: À la demande de l'union ou du syndicat, l'employeur doit accorder un congé sans paye au salarié désigné par l'union ou le syndicat pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale, le tout aux conditions ci-après décrites.

10.02. Procédure:

1) **Procédure normale:** La demande doit être écrite 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 5 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 ou au syndicat, un avis verbal de 24 heures doit être donné à l'employeur avec mention de la date de départ du salarié, du motif et de la durée probable de l'absence prévue, le tout devant être confirmé par écrit dans les 48 heures de l'avis verbal.

10.03. Restrictions et période d'absence:

1) **Nombre de salariés:** Les absences à l'égard de la présente section ne peuvent priver, en même temps, un employeur de plus de 10 % de ses salariés d'un même métier, occupation ou emploi avec un minimum de 1 salarié et un maximum de 2 salariés pour l'union et un minimum de 1 salarié et un maximum de 2 salariés pour le syndicat. Cependant, à l'égard d'un employeur ayant plus de 100 salariés sur un même chantier, le congé sans paye doit être accordé à un maximum de 10 salariés, soit 5 salariés pour l'union et 5 salariés pour le syndicat, à la condition que l'employeur ne soit jamais privé de plus de 10 % de ses salariés pour un même métier, occupation ou un même emploi.

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

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

10.04. Obligation de l'employeur: Lorsqu'un congé sans paye accordé en vertu de la présente section

prend fin, l'employeur doit reprendre le salarié désigné dans son métier, occupation ou emploi au même poste qu'il occupait.

SECTION XI

RÉGIME PATRONAL

11.01. Obligation: Tout employeur est tenu d'adhérer à l'Association d'employeurs.

11.02. Cotisation patronale: Tout employeur doit, avec son rapport mensuel, transmettre à l'Office le montant de la cotisation fixée par l'Association d'employeurs, tant à l'égard de la cotisation de base que la cotisation horaire.

SECTION XII

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01. Droit:

1) Le salarié seul, le salarié accompagné de tout représentant syndical ou du délégué de chantier ou des deux, peuvent formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.

2) Dans tous les cas, l'association représentative, l'union ou le syndicat peuvent 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 intéressés.

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

12.02. Procédure:

1) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié par courrier recommandé ou certifié ou tout autre moyen, à l'employeur ou son représentant dans les 15 jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief.

2) La preuve de l'expédition du grief dans les délais mentionnés au paragraphe 1 incombe à l'expéditeur.

3) Dans le cas où un grief est formulé par l'union ou le syndicat 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, à l'Association d'employeurs (siège social) ou à l'un de ses bureaux régionaux.

4) L'employeur a 5 jours ouvrables de la date de réception du grief pour donner ou au syndicat ou au salarié ou à l'union une réponse écrite au grief. Cette réponse peut

être remise au syndicat ou à l'union lors d'une rencontre convenue entre les parties.

5) Le syndicat ou l'union peut soumettre le grief à l'arbitrage par l'expédition d'un avis à cet effet dans les 20 jours ouvrables de l'expédition du grief. Cet avis doit suggérer 2 noms d'arbitres selon l'annexe G.

Une copie de l'avis d'arbitrage est alors expédiée à l'Association d'employeurs (siège social) ou à un de ses bureaux régionaux.

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

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

SECTION XIII

MESURES DISCIPLINAIRES

13.01. 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.

13.02. Justification: Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il doit, à la demande écrite du salarié ou à la demande écrite de l'union ou du syndicat avec le consentement du salarié, transmettre au requérant, par écrit, dans les 2 jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les motifs de la suspension ou du congédiement.

13.03. Prescription du droit et dossier du salarié:

1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après 5 jours de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur.

2) Le dossier ou partie du dossier d'un salarié datant de plus de 120 jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur, ne peut être invoqué contre lui en aucune circonstance.

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 XIV

DISCRIMINATION

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

a) à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son sexe, de son statut syndical ou social ni de son appartenance politique;

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

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

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

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

f) à cause de ses antécédents judiciaires.

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

14.02. 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.

14.03. Les sections XII, XIII et XV relatives à la procédure de règlement des griefs s'appliquent mutatis mutandis.

SECTION XV

ARBITRAGE

15.01. Arbitre unique:

1) Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées dans l'annexe G suite à une entente entre les parties.

2) À défaut d'entente entre les parties et sur demande de l'une de celles-ci, l'Office doit désigner un arbitre parmi ceux mentionnés dans l'annexe G et ce, dans les 2 jours ouvrables de la réception de la demande.

15.02. Assesseur: Il est loisible aux parties intéressées de s'entendre pour désigner chacune un assesseur auprès de l'arbitre. Ces assesseurs délibèrent avec l'ar-

bitre qui seul, rend une décision. À défaut d'entente, l'arbitre siège sans assesseur.

15.03. Juridiction:

1) L'arbitre est le seul maître de la procédure et il juge et décide selon la preuve.

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 des présentes lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions des présentes.

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, occupation ou son emploi au poste qu'il occupait avec tous les droits prévus dans les présentes. L'arbitre peut également décider tout remboursement de salaires et établir tout montant des dommages en faveur de ce salarié.

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 (un solde négatif équivaut à 0);

iii. le solde obtenu est dû au salarié sauf la prestation d'assurance-chômage qui pourrait être remboursable.

c) Advenant le cas où l'employeur n'aurait pas de travail disponible au poste qu'occupait le salarié, 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 2 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.

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

15.05. Entente:

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

2) Malgré le paragraphe 1, toute entente relative à un grief, qui serait contraire aux dispositions des présentes est nulle et non avenue.

15.06. Audition, décision:

1) L'arbitre doit entendre le grief dans les 10 jours ouvrables de sa nomination.

2) L'arbitre doit rendre sa décision dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de l'audition ou la remise des notes écrites s'il y a lieu.

3) L'expédition des notes écrites doit se faire dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de l'audition.

4) À défaut par l'arbitre de rendre sa décision dans les délais impartis ou convenus, l'une ou l'autre des parties peut immédiatement demander à l'Office de nommer un autre arbitre; l'arbitre ainsi nommé agit conformément à la procédure de la présente section.

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

6) La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les 5 jours ouvrables après la date à laquelle elle a été transmise.

7) La sentence arbitrale doit être déposée en deux exemplaires à l'Office.

8) L'Office doit faire parvenir copie de toutes les sentences aux associations représentatives et à l'Association d'employeurs.

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

15.08. Honoraires et frais d'arbitrage:

1) Les honoraires et frais conformes au Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte suivant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (c. R-20, r. 15) et modifications sont payés à part égale par les parties au litige.

2) L'arbitre ne peut exiger d'honoraires ni de frais d'arbitrage à moins qu'il ne rende sa décision dans les délais prévus ou convenus dans la présente section et qu'il

ne présente aux parties une preuve de dépôt de sa décision à l'Office.

SECTION XVI

PRÉAVIS DE MISE À PIED

16.01. Droit du salarié: Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins 5 jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour 3 jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis de 48 heures précédant sa mise à pied effective.

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

16.03. Indemnité dispensant du préavis:

1) L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié mis à pied s'il lui verse l'équivalent de 8 heures de travail ou, lorsque la journée normale de travail est supérieure à 8 heures, l'équivalent d'une telle journée normale de travail au taux de salaire qui s'applique.

2) L'indemnité, s'il y a lieu, doit être versée selon les dispositions du paragraphe 7 de l'article 17.02.

16.04. Départ volontaire: Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de 4 heures ouvrables.

16.05. Récupération d'outils et d'effets personnels: 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.

16.06. Règle particulière: électricien: L'employeur doit allouer le temps nécessaire, mais au minimum une demi-heure, à tout salarié, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

SECTION XVII

SALAIRES

17.01. 1) Taux de salaire: Les taux de salaire qui sont applicables dans l'industrie de la construction pour tout le territoire des présentes sont ceux qui apparaissent dans les annexes D et E.

Toutefois pour un salarié affecté à des travaux d'installation de pipeline et de réseaux de distribution, tels que définis dans le sous-paragraphe a du paragraphe 7 de l'article 21.03 de même qu'aux travaux d'excavation qui

s'y rapportent, les taux de salaire prévus dans l'annexe D sont majorés de 2,49 \$. Ce montant sera porté à 2,57 \$ à compter du 1er mai 1987.

2) Taux hebdomadaire:

a) Le taux horaire du salarié dont la rémunération est fixée sur une base hebdomadaire s'obtient en divisant la rémunération hebdomadaire par le nombre d'heures de travail de la semaine normale de ce salarié.

b) Ce taux horaire sert de taux de base:

i. lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires; ou

ii. lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié est inférieur au nombre d'heures de travail de la semaine normale de ce salarié; ou

iii. lorsqu'une indemnité basée sur le taux horaire doit être payée.

3) Taux des apprentis: Les taux de salaire des apprentis ainsi que les normes relatives au nombre d'apprentis par rapport au nombre de compagnons sont ceux que mentionne le Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3).

L'apprenti doit faire réviser son carnet d'apprentissage dans les 30 jours de la fin de chacune de ses périodes d'apprentissage et l'employeur doit payer à l'apprenti concerné le taux de salaire correspondant dès qu'il en est avisé.

4) a) **Chaudronnier:** Sauf pour l'apprenti, toute soudure reliée au métier de chaudronnier doit être exécutée au taux de salaire de ce métier.

b) **Acier de structure:** Sauf pour l'apprenti, toute soudure reliée au métier de monteur d'acier de structure doit être exécutée au taux de salaire de ce métier.

17.02. 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.

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

d) Si le paiement est effectué par chèque, ce chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement.

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 et 7 h reçoit son salaire hebdomadaire avant la fin de sa journée de travail qui a débuté le mercredi.

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 peut lui faire parvenir sa paie à sa résidence 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) **Retenue et période de paie:** La rémunération hebdomadaire dont l'employeur peut retenir le paiement doit correspondre au salaire gagné au cours de la période de paie précédant le versement du salaire.

La période de paie doit correspondre à une semaine civile, soit de 0 h et 1 minute le dimanche, à 24 h le samedi.

5) a) **Paiement échu:** Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à 2 heures de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

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.

b) **Exception: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et ré-**

seaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

6) Départ volontaire ou congédiement du salarié:

a) Lorsqu'un salarié quitte volontairement son employeur ou est congédié, l'employeur doit lui remettre ou lui expédier, par courrier recommandé ou certifié son carnet d'apprentissage s'il y a lieu, dans les 24 heures du congédiement ou de l'avis de départ et la formule de cessation d'emploi dès que possible, mais au plus tard dans les délais prescrits par la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (S.C., 1970-71-72, c. 48).

b) Dans ce cas, le salaire dû au salarié doit être versé conformément aux dispositions des paragraphes 1, 5 et au sous-paragraphe b du paragraphe 7.

7) Mise à pied du salarié:

a) Lorsqu'un salarié est mis à pied et bénéficie des dispositions relatives au préavis, l'employeur doit lui remettre, le jour de son départ, son carnet d'apprentissage, s'il y a lieu et la formule de cessation d'emploi dès que possible, mais au plus tard dans les délais prescrits par la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage.

b) Les salaires dus doivent être versés par l'employeur au salarié au moment de son départ ou expédiés par courrier recommandé ou certifié, au plus tard le mercredi de la semaine suivant son départ, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

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

d) Pour le salarié en congé annuel, le paiement est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivante.

e) Si l'employeur ne se conforme pas aux paragraphes précédents, il doit payer au salarié une indemnité égale à 2 heures de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

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.

f) **Exception: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Si l'employeur ne se conforme pas aux dispositions des sous-paragraphes a à d qui précèdent, il doit payer au salarié une indemnité égale

à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

8) Autre méthode de paiement des salaires:

a) Règle générale: Toute autre méthode de paiement des salaires peut être convenue entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés. Une copie de cette entente doit être envoyée à l'Office.

b) Exceptions: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Toute autre méthode de paiement des salaires peut être convenue entre l'employeur et le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés. Une copie de cette entente doit être envoyée à l'Office.

17.03. Bulletin de paie:

1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie en français qui comporte les mentions suivantes:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur;
- b) les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;
- c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- d) le nombre d'heures de travail au taux de salaire;
- e) le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- f) le taux de salaire horaire;
- g) le montant du salaire brut;
- h) le montant des indemnités de congés annuels;
- i) la nature et le montant de chacune des retenues, y compris le précompte des cotisations syndicales;
- j) le montant du salaire net;
- k) le numéro d'enregistrement de l'employeur auprès de l'Office;
- l) le numéro d'enregistrement de l'employeur auprès de la Régie des entreprises de construction du Québec.

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

3) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales et les montants déduits à titre de cotisation au fonds de pension doivent être inscrits par l'employeur sur les formules T-4 et TP-4 ainsi que le total des sommes versées à l'égard de certains équipements de sécurité en vertu du paragraphe 6 de l'article 26.06.

17.04. Rapport mensuel à l'Office: consultation des rapports: Sur demande, chaque association repré-

sentative et l'Association d'employeurs peuvent consulter ces rapports aux bureaux de l'Office. Ce dernier doit permettre au représentant autorisé de l'organisme concerné de consulter ces rapports.

17.05. Travail à forfait: Toute entente écrite ou verbale intervenue entre tout employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attachée ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe est interdite et l'employeur et le salarié concernés sont passibles des amendes prévues dans la Loi.

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

17.07. Refus d'embauche: L'employeur ne peut refuser d'embaucher un salarié pour la seule raison que ce dernier refuse d'accomplir son travail à des conditions inférieures à celles des présentes. Un tel refus d'embauche est assujéti à la procédure de règlement des griefs.

17.08. Travail pendant les fins de semaines: lignes de distribution d'énergie électrique: Un employeur ne peut faire exécuter un travail pendant les fins de semaine par d'autres salariés que les siens et ne peut mettre un salarié à pied si tel travail est disponible. La violation de cet article est assujéti à la procédure de griefs et est considérée comme une mesure disciplinaire.

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

SECTION XVIII

DROIT AU TRAVAIL

18.01. Droit au travail: Sous réserve de toute loi ou règlement à l'effet contraire, seuls le salarié et l'employeur peuvent exécuter des travaux de construction couverts par les présentes. Entre autres, les présentes n'ont pas pour effet de restreindre le droit de toute personne physique d'exécuter des travaux pour elle-même sauf toute loi ou règlement à l'effet contraire.

18.02. Travail par l'employeur: Nonobstant toute autre clause à ce contraire contenue dans les présentes, l'employeur peut exécuter sur ses propres chantiers des travaux de construction couverts par les présentes, au même titre que le salarié. Il doit satisfaire à cette fin au Règlement sur la formation et la qualification profession-

nelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3) et à toutes les autres exigences prévues dans les présentes, à l'exception des clauses relatives à la sécurité syndicale (section VII) et au précompte syndical (section VIII).

La présente n'a pas pour effet de permettre aux représentants d'un employeur non assujettis aux présentes d'exécuter des travaux de construction couverts par les présentes.

Pour les fins du présent article, le mot « employeur » comprend, outre la définition que l'on retrouve au paragraphe g de l'article 1.01 celui qui parmi les administrateurs ou les sociétaires assume la responsabilité de l'entreprise opérant sous une raison sociale ou incorporée en vertu de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38). Par conséquent, une seule personne est éligible au sein d'une société ou d'une compagnie.

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

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

SECTION XIX

INDEMNITÉS, AFFECTATIONS TEMPORAIRES

19.01. Indemnité de présence:

1) *a) Règle générale:* Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à 4 heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à 4 heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à 4 heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

b) Exceptions: chaudronnier, mécanicien de chantier et électricien: Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente qu'on n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à 5 heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à 5 heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à 5 heures de travail à son taux de salaire, diminuée

de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

c) Exception: tuyauterie: Pour le salarié affecté à des travaux de tuyauterie dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, des papeteries, des cimenteries, des usines d'eau lourde, des centrales électriques, thermiques ou nucléaires, des usines de pâte et papier, des usines de production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et des usines de montage d'automobiles, l'indemnité est égale à 5 heures, dans les termes et conditions du sous-paragraphe b qui précède.

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

19.02. 1) Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes de transformation d'énergie électrique et aux réseaux de communication: Si pour quelque raison le travail est contremandé ou arrêté et que le salarié n'a pas été avisé avant la fin de sa journée normale de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, le salarié reçoit une indemnité correspondant au nombre d'heures de travail contremandées ou arrêtées jusqu'à un maximum de 3 heures plus une heure (présentation au travail) à son taux de salaire, et ce, en plus des heures effectuées avant ou après tel travail contremandé ou arrêté. Il doit rester à la disposition de l'employeur durant la même période et exécuter tous les travaux connexes à son travail.

2) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:**

a) Salarié logeant hors des baraquements (camps) de l'employeur: À moins d'une entente avec les représentants du groupe syndical majoritaire, la présentation du salarié au point de rencontre déterminé par l'employeur le plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir constitue la présentation au travail.

Le point de rencontre où le salarié stationne son véhicule personnel ainsi que la route d'accès doivent être en bon état et bien entretenus.

Le temps de déplacement aller et retour entre le point de rencontre et le lieu de travail constitue le temps de transport qui doit être rémunéré au taux de salaire.

b) Salarié logeant dans les baraquements (camps): La présentation du salarié au véhicule de transport déterminé par l'employeur, à l'emplacement du baraquement (camp) où loge ce salarié, constitue la présentation au travail.

Le temps de déplacement aller et retour entre le point de rencontre et le lieu de travail constitue le temps de transport qui doit être rémunéré au taux de salaire.

c) Rémunération pour présentation au travail des salariés affectés à des travaux sur les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, les postes de transformation d'énergie électrique et les réseaux de communication: L'employeur doit payer au salarié, sauf à celui qui conduit le véhicule servant au transport des salariés ou du matériel, ou qui est affecté à d'autres tâches, lequel est rémunéré pour une heure au taux de salaire applicable, une indemnité égale à une heure de travail par jour de travail prévu, en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail pour chaque jour de travail prévu.

d) Application simple — industrie lourde: Le paragraphe 3 de l'article 23.15 ne s'applique pas lorsque le sous-paragraphe c ci-dessus s'applique.

e) Présentation au travail et temps de transport: La rémunération accordée pour le temps de transport et celle qui est accordée pour la présentation au travail en vertu des sous-paragraphes c et d ne peuvent être cumulatives; seule s'applique la plus avantageuse des 2 pour le salarié.

19.03. Indemnités particulières:

1) Tuyauterie: Le salarié affecté à des travaux de tuyauterie qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie doit recevoir une indemnité égale à une heure de salaire à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée, sauf pour les travaux prévus dans les paragraphes 9 et 10 de l'article 21.03.

Cependant, pour le salarié affecté à des travaux de tuyauterie effectués dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, des papeteries, des cimenteries, des usines d'eau lourde, des centrales électriques thermiques ou nucléaires, des usines de pâte et papier, des usines de production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et des usines de montage d'automobiles, cette indemnité est égale à 2 heures de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

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

demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

2) Briqueteur, charpentier-menuisier, électricien, ferblantier et ferrailleur: Dans le cas de travaux d'usines de produits chimiques, d'usines métallurgiques, de raffineries de pétrole, d'usines sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles, tout salarié requis, par son employeur, de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins de 2 heures pour la même raison, une indemnité égale à 2 heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail exécuté durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

3) Calorifugeur: Le salarié qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie doit recevoir une indemnité égale à une heure de salaire à son taux de salaire diminué de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée, sauf pour les travaux décrits dans les paragraphes 9 et 10 de l'article 21.03.

Cependant, pour le salarié affecté à des travaux de construction de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles, cette indemnité est égale à 2 heures de salaire à son taux de salaire diminué de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

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

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

4) Monteur d'acier de structure: Le salarié qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie doit, pour toute période d'attente exigée par son employeur, recevoir une indemnité égale à une heure de salaire à son taux de salaire diminué de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Cependant, pour le salarié affecté à des travaux de construction de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles, l'indemnité est égale à 2 heures de salaire à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée et ce, que l'employeur exige ou non une période d'attente.

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

5) **Chaudronnier et mécanicien de chantier:** Tout salarié requis, par son employeur, de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins de 2 heures pour la même raison, une indemnité égale à 2 heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

19.04. 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 son occupation ou de son emploi 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 n'a pas pour effet de permettre au salarié d'exercer un métier, une occupation ou un emploi pour lequel un certificat de qualification est nécessaire.

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

3) **Opérateur d'équipement lourd:** L'employeur ne peut affecter, en aucun temps, un salarié à un travail pour lequel le salarié ne détient pas le certificat de qualification requis par une loi ou par le Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3).

19.05. Rappel au travail: Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures normales sans avoir été prévenu avant la fin de la journée de travail doit bénéficier d'une rémunération minimale de 2 heures de travail au taux de salaire qui s'applique, pour autant que ces heures ne précèdent pas immédiatement ses heures normales de travail, sauf dans les cas prévus ci-après.

1) a) **Entretien et réparation:** Pour les travaux d'entretien et de réparation, le salarié doit bénéficier d'une rémunération minimale d'une heure de travail au taux de salaire qui s'applique. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire non majoré.

b) **Entretien et réparation: mécanicien d'ascenseur:** Pour les travaux d'entretien et de réparation, le salarié doit bénéficier d'une rémunération minimale d'une heure de travail au taux de salaire qui s'applique. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire qui s'applique.

c) **Entretien et réparation: chaudronnier et mécanicien de chantier:** Pour les travaux d'entretien et de réparation, le salarié doit bénéficier d'une rémunération minimale de 2 heures de travail au taux de salaire qui s'applique. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire non majoré.

d) **Exception: électricien:** Pour les travaux d'entretien et de réparation, le salarié doit bénéficier d'une rémunération minimale de 2 heures de travail au taux de salaire qui s'applique, sauf lorsque le paragraphe 9 de l'article 21.03 s'applique, auquel cas la rémunération minimale est d'une heure. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire non majoré.

2) **Rappel au travail: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Le salarié qui, à la demande de l'employeur, se présente au travail en dehors des heures normales de travail doit recevoir, en plus de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du paragraphe 2 de l'article 19.02, une rémunération minimale égale à 4 heures au taux de salaire qui s'applique, pour autant que ces heures ne précèdent ni ne suivent immédiatement les heures normales de travail.

19.06. Ascenseurs: salarié en disponibilité: L'employeur peut établir une liste de salariés disponibles pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail.

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

L'employeur établit la liste des salariés qui seront en service à tour de rôle.

Le salarié qui est de service, mais qui ne reçoit pas d'appel, reçoit, pour chaque jour, une heure de salaire à son taux de salaire du lundi au vendredi et 2 heures de salaire à son taux de salaire pour les samedis, les dimanches et jours fériés.

Le salarié qui doit répondre à un appel est rémunéré selon les dispositions de l'article 22.04 pour le temps consacré à effectuer le travail et il ne bénéficie pas de l'indemnité dont il est fait mention au quatrième alinéa, sauf pour les samedis et les dimanches.

19.07. Indemnités particulières pour travaux d'installation de pipe-line:

1) Le salarié qui a commencé à travailler doit recevoir une indemnité égale à 5 heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué si les heures effectivement travaillées sont d'une durée inférieure à 5 heures.

Si les heures effectivement travaillées sont d'une durée supérieure à 5 heures, il reçoit une indemnité de 4 heures à son taux de salaire diminuée des heures travaillées en plus de ces 5 premières heures.

Le présent article s'applique lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires rémunérées au taux de salaire majoré ou lorsqu'il reçoit une prime d'équipe.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas si le salarié quitte le travail de son plein gré.

2) Le salarié qui, à la demande de l'employeur, demeure à la disposition de ce dernier avant le début de la journée de travail, soit au point de rencontre soit au lieu de travail, est rémunéré à son taux de salaire pour les heures d'attente.

Si par la suite, le salarié commence effectivement à travailler, les heures d'attente sont alors comptées parmi les heures d'indemnité prévues dans le paragraphe 1.

3) Présentation au travail pour les travaux d'installation de pipe-line:

a) Salariés logeant hors des baraquements (camps) de l'employeur: La présentation du salarié au point de rencontre déterminé par l'employeur, le plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir, constitue la présentation au travail.

Le temps de déplacement aller et retour du point de rencontre jusqu'au lieu de travail constitue le temps de transport qui doit être rémunéré au taux de salaire.

b) Salariés logeant dans les baraquements (camps): La présentation du salarié au véhicule de transport ou à l'endroit déterminé par l'employeur sur l'emplacement du baraquement constitue la présentation au travail.

Le temps de déplacement aller et retour de ce point de rencontre jusqu'au lieu de travail constitue le temps de transport qui doit être rémunéré au taux de salaire.

c) Rémunération pour présentation au travail: Tout employeur doit payer à chaque salarié travaillant sur des travaux de pipe-line, sauf à celui qui conduit le véhicule servant au transport des salariés, lequel est rémunéré pour une heure au taux de salaire applicable, une indemnité égale à une heure de travail par jour de travail prévu en plus de la rémunération pour les heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail pour chaque jour de travail prévu.

d) Cependant, la rémunération accordée pour le temps de transport et celle qui est accordée pour la présentation au travail ne peuvent être cumulatives; seule s'applique la plus avantageuse des 2 pour le salarié.

SECTION XX

CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES, JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET INDEMNITÉS AFFÉRENTES

20.01. Congés annuels obligatoires: Tout salarié bénéficie chaque année de 4 semaines de congé annuel obligatoire qu'il prend de la façon suivante:

1) **Été:** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant les 2 dernières semaines civiles complètes du mois de juillet et plus spécifiquement entre les dates suivantes:

entre 0 h et 1 minute le 12 juillet 1987 et le 25 juillet 1987 — 24 h;

2) Exceptions:

a) Nonobstant ce qui précède, le salarié affecté à des travaux d'installation de pipe-line tels que définis dans le premier alinéa du sous-paragraphe a du paragraphe 7 de l'article 21.03, de même qu'aux travaux d'excavation qui s'y rapportent, le grutier visé dans l'article 4 du Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (c. R-20, r. 1), le salarié affecté aux travaux décrits dans le paragraphe 6 de l'article 21.03 et à ceux relatifs à la construction des piscines prend les 2 semaines de congé annuel obligatoire prévues dans le paragraphe 1, entre le 1^{er} novembre d'une année et le 1^{er} mai de l'année suivante, après entente avec son employeur. Toutefois, le salarié peut prendre ses congés annuels obligatoires en toute autre période dont il a convenu avec son employeur. L'employeur doit aviser l'Office de la date de ces congés.

b) Nonobstant ce qui précède, le salarié affecté aux travaux visés dans le sous-paragraphe c du paragraphe 6 de l'article 21.03 prend les 2 semaines de congé annuel obligatoire prévues dans le paragraphe 1 entre le 1^{er} mai et le 30 octobre de chaque année après entente avec

l'employeur. Il en est de même pour les salariés affectés aux travaux d'excavation de bâtiments visés dans le sous-paragraphe a du paragraphe 6 de l'article 21.03 dont les heures de travail sont de 45 heures par semaine.

S'il n'y a pas de possibilité d'entente avec l'employeur, le salarié peut prendre ses vacances après avoir donné à cet effet 1 mois d'avis à son employeur.

Il a droit, cependant, de prendre une de ces 2 semaines, s'il le désire, durant la période prévue dans le paragraphe 1 et il doit en aviser son employeur.

3) **Hiver:** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant 2 semaines complètes lors de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'an et, plus spécifiquement, entre les dates suivantes:

a) entre 0 h et 1 minute le 21 décembre 1986 et le 3 janvier 1987 — 24 h;

b) entre 0 h et 1 minute le 20 décembre 1987 et le 2 janvier 1988 — 24 h;

4) **Gardiens:** Nonobstant les articles 20.02 et 20.03, les gardiens, à la demande expresse de leur employeur, doivent demeurer au travail pendant les semaines de congé annuel obligatoire et sont rémunérés pendant ces semaines, à leur taux de salaire. L'employeur doit faire connaître à l'Office la période de congé annuel de ces salariés.

5) **Certains travaux, certains métiers:**

a) **Frigoriste et mécanicien en protection-incendie:** Le salarié affecté à des travaux de service et d'entretien d'appareils de réfrigération et d'air climatisé, ou de systèmes de protection contre l'incendie prend ses congés annuels d'été en tout temps de l'année, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés. L'employeur doit aviser l'Office de la date de ces congés.

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

Compte tenu des limites fixées dans les paragraphes 1 et 3, le salarié doit prendre au minimum 3 semaines de congé. L'employeur doit aviser l'Office et l'union ou le syndicat de la date de ces congés.

6) **Exceptions: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Tout salarié bénéficie chaque année de congés annuels obligatoires qu'il prend de la façon suivante:

a) **Été:** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant les 2 dernières semaines civiles complètes

du mois de juillet et plus spécifiquement, entre les dates suivantes:

entre 0 h et 1 minute le 12 juillet 1987 et le 25 juillet 1987 — 24 h;

b) Le salarié affecté à ces travaux peut prendre une troisième semaine de congé en tout temps de l'année, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps sur le même chantier. Le salarié qui se prévaut du présent sous-paragraphe doit aviser l'employeur au moins 10 jours ouvrables avant la date de son départ.

c) **Congés d'hiver:** Les salariés affectés à ces travaux n'ont pas droit au congé d'hiver prévu dans le paragraphe 3. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de garder ses chantiers ouverts entre le 23 décembre d'une année et le 3 janvier de l'année suivante. La section XVI ne s'applique pas relativement à cette période, à moins qu'elle ne coïncide avec la fin d'un chantier.

7) **Exception: électricien:** L'électricien peut prendre une semaine de congé additionnel non payée, hors des périodes de congé obligatoire, pour autant que l'employeur n'est pas privé de plus de 25 % de ses salariés de ce métier en même temps sur le même chantier. L'employeur doit en être avisé au moins 10 jours ouvrables avant le départ du salarié.

20.02. Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires: Aucune personne assujettie aux présentes ne peut exécuter ou faire exécuter les travaux durant les semaines de congé annuel obligatoire, à moins qu'il ne s'agisse de travaux d'urgence, de réparation et d'entretien.

Malgré le premier alinéa et l'article 20.01, dans les cas de travaux de rénovation ou de modification, il peut y avoir entente par chantier entre le groupe syndical majoritaire des salariés concernés et l'employeur, pour déplacer les périodes de congé obligatoire. Le syndicat ou l'union concerné et l'Office doivent être avisés sans délai de cette entente.

À moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le salarié prend alors 2 semaines continues de congé annuel obligatoire dans la période de 6 semaines au milieu de laquelle se trouvent les 2 semaines prévues dans le paragraphe 1 de l'article 20.01 et 2 semaines continues de la période de 6 semaines au milieu de laquelle se trouvent les 2 semaines déterminées dans le paragraphe 3 de l'article 20.01.

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

heures de travail par semaine, à son taux de salaire, sans limite quotidienne, mais sous réserve des limites hebdomadaires. Cependant, la journée de travail ne doit, en aucun cas, excéder 12 heures.

Le présent article ne s'applique pas au salarié affecté à des travaux de service et d'entretien d'appareils de réfrigération et d'air climatisé, des systèmes de protection contre l'incendie et des ascenseurs.

2) Travail de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Dans le cas de travaux de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires, tout salarié qui consent à exécuter ces travaux reçoit une rémunération minimale égale à 40 heures de travail par semaine à son taux de salaire et, à moins d'entente à l'effet contraire avec les représentants du groupe syndical majoritaire, la journée normale de travail est de 8 heures.

Toutefois, les conditions mentionnées dans le paragraphe 1 et dans le présent paragraphe, ne s'appliquent pas quand le travail à exécuter est pour le compte d'une entreprise, municipalité ou ville dispensant des services publics.

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

20.05. Jours fériés chômés:

1) Règle générale:

a) Les jours suivants sont des jours fériés chômés: le Jour de l'an, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce et le jour de Noël.

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

i. le Vendredi saint: le 17 avril 1987 et le 1er avril 1988;

ii. le lundi de Pâques: le 20 avril 1987 et le 4 avril 1988;

iii. la fête du Canada: le 3 juillet 1987;

iv. la fête du Travail: le 1er septembre 1986 et le 7 septembre 1987;

v. le jour de l'Action de Grâce: le 13 octobre 1986 et le 12 octobre 1987.

2) Exceptions: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:

a) Les jours suivants sont des jours fériés chômés: le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce.

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

i. le Vendredi saint: le 17 avril 1987 et le 1er avril 1988;

ii. le lundi de Pâques: le 20 avril 1987 et le 4 avril 1988;

iii. la fête du Canada: le 3 juillet 1987;

iv. la fête du Travail: le 1er septembre 1986 et le 7 septembre 1987;

v. le jour de l'Action de Grâce: le 13 octobre 1986 et le 12 octobre 1987.

3) Exceptions: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:

a) Le salarié affecté à la construction de lignes de distribution d'énergie électrique observe les fêtes de la Saint-Jean-Baptiste et du Canada les mêmes jours que les employés de l'Hydro-Québec, affectés à ce type de travaux.

b) Dans le cas où l'employeur doit respecter la fête de la Reine comme jour férié chômé, il versera une indemnité égale à 8 heures au taux de salaire.

Dans le cas où le salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant et suivant cette fête, il perd son droit à l'indemnité à moins qu'il se soit absenté pour une raison valable dont la preuve lui incombe.

4) Loi sur la Fête nationale: Le jour de la Fête nationale ou 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 dans le paragraphe 1 de l'article 20.06.

20.06. Indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés:

1) Montant de l'indemnité: À la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés, une somme égale à 10 % du salaire gagné durant cette semaine, soit 6 % en congés annuels obligatoires et 4 % en jours fériés chômés.

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

3) **Périodes de référence:** Il y a 2 périodes de référence:

- a) la première: du 1er janvier au 30 avril;
- b) la deuxième: du 1er mai au 31 décembre.

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

a) L'Office doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la première période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les 8 premiers jours du mois de décembre de l'année courante.

b) L'Office doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les 8 premiers jours du mois de juillet de l'année suivante.

c) Nul ne peut réclamer avant le 10 décembre ou le 10 juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés.

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

5) **Règle particulière: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, poste de transformation et réseaux de communication:** Les dispositions suivantes s'appliquent en lieu et place du paragraphe 3 et des sous-paragraphe a et b du paragraphe 4:

a) **Période de référence:** Il n'y a qu'une seule période de référence, soit du 1er mai au 30 avril suivant.

b) **Versement des indemnités:**

i. **Indemnité de congés obligatoires:** L'Office doit verser au salarié l'indemnité de congés annuels obligatoires perçue dans les 8 premiers jours du mois de juillet suivant la fin de la période de référence précédente.

ii. **Indemnité de jours fériés chômés:** L'Office doit verser au salarié l'indemnité de jours fériés chômés perçue dans les 8 premiers jours du mois de décembre suivant la fin de la période de référence précédente.

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

20.08. Exception: ascenseurs: Pour le salarié affecté à des travaux relatifs aux ascenseurs, le jour de la fête de la Reine est un jour férié chômé non payé.

SECTION XXI

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

21.01. Dispositions générales concernant les heures normales de travail:

1) **Calcul des heures de travail:** Sauf pour les salariés visés dans les paragraphes 1 et 8 de l'article 21.03, 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) **Système horaire:** Les heures de travail sont basées sur l'heure solaire ou l'heure avancée, suivant l'heure en vigueur dans la localité où les travaux sont exécutés.

3) **Entente pour modification:** Il peut y avoir entente par chantier ou par employeur pour une période minimale de 5 jours ouvrables pour modifier l'horaire quotidien de travail prévu dans le paragraphe 3 de l'article 21.02 avec le groupe syndical majoritaire; le syndicat ou l'union concerné et l'Office doivent être avisés sans délai de cette entente.

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

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs.

21.02. Heures normales de travail (règle générale): À moins que l'une des dispositions particulières prévues dans le paragraphe 2 et suivants de l'article 21.03 ne s'applique, les heures normales sont les suivantes:

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

2) **Journée normale de travail:** Les heures de travail quotidiennes sont de 8 heures du lundi au vendredi.

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

- i. entre 7 h 30 et 16 h ou 16 h 30;
- ii. entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h;

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

Si l'employeur établit l'horaire de 7 h 30 à 16 h, il doit le faire pour une période minimale de 5 jours ouvrables consécutifs.

b) Horaire particulier: mécanicien d'ascenseurs: Malgré le sous-paragraphe a, les heures de travail quotidiennes du mécanicien d'ascenseurs affecté à des travaux de service et d'entretien sont de 8 h à 17 h avec une heure non rémunérée pour le dîner vers le milieu de la journée de travail.

4) Déplacement de la période de repas:

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

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

b) Exception: travaux de toiture: Le salarié affecté à l'opération et la surveillance de la bouilloire à goudron, qui consent, à la demande de l'employeur, de ne pas prendre sa période de repas, reçoit une indemnité égale à une demi-heure de son taux de salaire non majoré.

5) Horaire hebdomadaire comprimé: L'employeur, avec le consentement de la majorité des salariés concernés, peut, sur un chantier particulier, lorsque la majorité de ses salariés bénéficient des dispositions du paragraphe 2 de l'article 24.09 ou du sous-paragraphe f du paragraphe 1 de l'article 24.13, augmenter les heures de travail quotidiennes, dans le but d'effectuer une journée de travail comprimée le vendredi. Dans un tel cas, le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariés ni aux travaux visés dans les paragraphes 2, 5, 8, 9, 10, 11 et 12 de l'article 21.03, de même qu'au briquetier-maçon, au carreleur, au charpentier-menuisier, au chaudronnier, à l'électricien, au poseur de systèmes intérieurs, au poseur de revêtements souples ni au salarié affecté à des travaux de tuyauterie.

Toutefois, le présent paragraphe s'applique aux salariés et aux travaux visés dans le paragraphe 6 de l'article 21.03, que la majorité des salariés bénéficient ou non des dispositions du paragraphe 2 de l'article 24.09 ou du sous-paragraphe f du paragraphe 1 de l'article 24.13.

21.03. Heures normales (règles particulières):

1) Voirie: Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail. L'employeur détermine le point de rencontre accessible par automobile le

plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir; le temps consacré au transport des salariés est rémunéré au taux de salaire non majoré et le véhicule est fourni, s'il y a lieu, par l'employeur.

2) Travaux de toiture: Les heures de travail des salariés affectés à des travaux de toiture, à l'exclusion du ferblantier, débutent à l'heure où le salarié, sur demande de l'employeur, doit se présenter au travail à l'endroit désigné par l'employeur. Les heures normales de travail sont de 40 heures par semaine et de 10 heures par jour, du lundi au vendredi.

3) Cimentier-applicateur: Le paragraphe 3 de l'article 21.02 ne s'applique pas au cimentier-applicateur affecté à des coulées de béton et opérations connexes.

4) Manoeuvre et manoeuvre spécialisé: Les heures normales de travail de tout manoeuvre (ouvrier non qualifié) et manoeuvre spécialisé affectés à des travaux reliés aux métiers de briquetier et plâtrier, sont de 42 1/2 heures avec une journée normale de 8 1/2 heures. La présente clause ne s'applique pas à l'égard des travaux visés dans les paragraphes 6, 9 et 11.

5) Gardien:

a) Les heures normales de travail du gardien sont de 60 heures par semaine de 7 jours étalées sur 5 périodes de travail quotidiennes consécutives de 12 heures.

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

6) Excavation, travaux routiers et autres travaux:

a) Les heures normales de travail de tout salarié affecté à des travaux d'excavation de bâtiment sont de 45 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 9 heures; cependant, dans tous les autres cas, les travaux d'excavation sont effectués à 50 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 10 heures.

b) Les heures normales de travail de tout salarié affecté aux travaux ou à la construction des ouvrages suivants: routes, grandes routes, artères, rues, trottoirs, chaînes et systèmes de drainage s'y rattachant, conduites électriques (sauf la partie de ces travaux qui relève du métier d'électricien), voies de circulation rapide (qu'elles soient construites en voie élevée ou en dépression, c'est-à-dire en tranchée), voies de croisement élevées ou en tranchée ou carrefours reliés à un viaduc, tunnels pour véhicules faisant partie des grandes routes et de voies de circulation rapide; installation, détournement ou déplacement d'installations comme les égoûts et les conduites d'eau, qui se trouvent dans l'emprise de ces routes ou voies de circulation rapide ou qui sont affectées par cette emprise; terrassement souterrain ou en tranchée à ciel ouvert, nivellement, assèchement et pavage des pistes d'aéroport, terrains de stationnement et entrées pavées, pose d'asphalte,

quais, assèchement des gares de triage, pose de traverses et rails de chemin de fer et de métropolitains, ponts, brise-lames, piscines extérieures, pose de pilotis et tous les travaux relatifs au métro jusqu'à la phase de bétonnage complétée, sont de 50 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 10 heures.

c) Nonobstant le sous-paragraphe a, les heures normales de tout salarié affecté à des travaux de viaduc, d'aqueduc et d'égoût sont de /BE//BF/45 heures par semaine, étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de 10 heures.

d) Les sous-paragraphe b et c ne s'appliquent pas au salarié affecté à des travaux d'acier de structure (charpentes métalliques) et de structure de béton préfabriqué, ni au peintre affecté à des travaux d'entretien et de réparation sur les ponts, ni au calorifugeur, au ferblantier, au mécanicien d'ascenseurs ni à l'électricien.

7) Travaux de pipe-line et de distribution de gaz naturel et de pétrole:

a) **Définitions:** L'installation de pipe-line comprend tous les travaux reliés à la conduite maîtresse en amont de la centrale située aux confins d'une ville ou de la première station de mesure.

L'installation d'un réseau de distribution comprend tous les travaux reliés à la conduite maîtresse située dans la centrale ou la première station de mesure et toute la tuyauterie en aval jusqu'au compteur de l'usager inclusivement.

L'employeur détermine en tout temps la composition des équipes de travail, quelque soit le diamètre de la conduite maîtresse ou de la tuyauterie.

b) **Installation de pipeline et travaux d'excavation qui s'y rapportent:** La semaine normale de travail est de 40 heures étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 8 heures.

Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail.

Les heures de transport effectuées durant les heures normales de travail deviennent, aux fins de rémunération, des heures effectivement travaillées.

c) **Réseau de distribution:** La semaine normale de travail est de 40 heures étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 8 heures.

d) Malgré le paragraphe 2 de l'article 22.01, la semaine de travail peut être supérieure à celle qui est établie aux sous-paragraphe b et c sur un chantier particulier, après entente écrite entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés.

8) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** À moins d'entente à l'effet du contraire

entre l'employeur et les représentants du groupe syndical majoritaire, les heures normales de travail pour les salariés affectés à l'excavation, à la construction, à la réparation, à l'entretien, à la peinture et à la démolition des lignes de transport (y compris les tours de communication) et de distribution d'énergie électrique, aux postes de transformation et aux réseaux de communication sont les suivantes:

a) Lignes de distribution et réseaux de communication:

i. **Semaine de travail:** 40 heures du lundi au vendredi.

ii. **Journée normale de travail:** 8 heures du lundi au vendredi.

iii. **Horaire:** L'horaire de travail quotidien est le suivant: de 8 h à 17 h avec une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas. Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail. Quant aux travaux d'excavation exécutés en rapport avec les réseaux de communication, la semaine normale de travail est de 45 heures, à raison de 9 heures par jour du lundi au vendredi.

b) Lignes de transport (incluant les tours de communication) et postes de transformation:

i. **Semaine normale de travail:**

— 40 heures du lundi au vendredi.

ii. **Journée normale de travail:**

— 8 heures du lundi au vendredi.

iii. **Horaire:**

— de 7 h à 16 h avec une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas.

iv. Le salarié bénéficie également d'une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas le samedi, le dimanche et les jours fériés lorsqu'il effectue du travail durant ces journées.

c) Début des heures de travail:

i. **Postes de transformation:** Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail.

ii. **Lignes de transport d'énergie:** Les heures de travail du salarié débutent à l'emplacement des travaux, à sa descente du véhicule de transport fourni par l'employeur.

d) **Journée normale de travail et de transport: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** La journée normale de travail et de transport ne peut être de plus de 11 heures si la journée normale de travail est de 8 1/2 heures ou plus. Elle ne peut être de plus

de 10 heures si la journée normale de travail est de 8 heures.

Les heures de transport excédant les limites prévues ci-dessus, ainsi que celles effectuées durant les heures normales de travail sont considérées comme des heures effectivement travaillées.

e) Heure de départ du point de présentation au travail: lignes de transport d'énergie et postes de transformation: À moins d'entente entre l'employeur et le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés, le départ du point de présentation au travail ne peut avoir lieu plus d'une demi-heure avant le début des heures de travail. L'Office doit être avisé dans les plus brefs délais d'une telle entente.

f) Nonobstant ce qui est prévu dans les sous-paragraphes a et b, le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de 30 minutes le temps de repas prévu dans ces sous-paragraphes a et b.

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.

g) Travaux exécutés sur le projet de la Baie James: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: La semaine normale de travail est de 45 heures étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 9 heures.

Les paragraphes 1, 2, 3, 4 et 6 de l'article 20.01, les articles 20.02, 20.03, 20.04 et le paragraphe 11 du présent article ne s'appliquent pas aux salariés affectés aux travaux cités en titre.

9) Travaux relatifs aux immeubles d'habitation de 8 logements et moins: À titre expérimental, le salarié affecté du lundi au vendredi aux travaux visés dans les présentes a une semaine normale de 40 heures du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 10 heures.

Un immeuble d'habitation est un immeuble dont plus de 75 % de la superficie est utilisée aux fins d'habitation, en excluant de telle superficie tout espace de stationnement.

Les heures normales de travail se situent entre 7 h et 18 h. Tout travail exécuté en dehors de cette limite horaire quotidienne est assujéti au paragraphe 3 de l'article 22.03.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'employeur établit le travail par système de double ou triple équipe.

10) Travaux de réparation et d'entretien de petits immeubles commerciaux et industriels dont la construction est terminée:

a) Le salarié affecté exclusivement pendant une semaine complète de travail à de tels travaux a une semaine normale de 40 heures, avec une limite quotidienne de 12 heures.

b) Aux fins du sous-paragraphe a, les mots « réparation et entretien » comprennent le travail d'entretien et de réparation des installations électriques, de gicleurs, de brûleurs à l'huile combustible, des installations de tuyauterie.

c) Le sous-paragraphe a ne s'applique pas aux travaux de réparation et d'entretien effectués:

i. dans les immeubles commerciaux ou industriels d'une superficie de plus de 2 500 pieds carrés;

ii. dans les édifices commerciaux situés dans les centre d'achats;

iii. sur des installations de tuyauterie dans la région de l'agglomération montréalaise.

11) Travaux exécutés dans les chantiers éloignés et dans le projet de la Baie James:

a) La semaine normale du salarié affecté à des travaux de construction est de 45 heures à raison de 9 heures par jour.

b) Cependant, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert, la semaine normale est de 50 heures étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de 10 heures.

c) Les paragraphes 1, 2, 3 et 4 de l'article 20.01 et les articles 20.02, 20.03 et 20.04 ne s'appliquent pas aux travaux exécutés dans les chantiers éloignés ni dans le projet de la Baie James, ni aux travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle.

d) Le présent paragraphe ne s'applique pas non plus aux travaux suivants: construction de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole ni d'usines de montage d'automobiles.

e) Le présent paragraphe s'applique aux travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle.

f) Le présent paragraphe ne s'applique pas aux travaux de construction de lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, ni aux postes de transformation ni aux réseaux de communication.

12) **Ascenseurs:** L'employeur doit garantir au représentant local 40 heures de travail, de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement, payées à son taux de salaire. Il doit de plus lui verser la prime dont il est fait mention dans le paragraphe 3 de l'article 23.04.

21.04. 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 prévues dans l'article 21.03, les heures normales de travail sont de 8 heures consécutives par jour.

b) Les régimes de la double ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de 5 jours ouvrables consécutifs.

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

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

e) Nonobstant les paragraphes 2 et 3, la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés dans le paragraphe 11 de l'article 21.03.

f) Aux fins du présent article, un salarié seul peut 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 et 1 minute le lundi et 24 h 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 situent pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter pendant les 2 premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe et ce, pour la durée du régime de la double équipe. Si l'employeur veut établir une deuxième équipe dont l'heure d'entrée en service excède le délai de 2 heures ci-dessus prévu, il doit au préalable conclure une entente à cette fin avec le groupe syndical majoritaire des salariés concernés. Le syndicat ou l'union concerné et l'Office doivent être avisés sans délai de cette entente.

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

3) Régime de la triple équipe:

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

i. 1^{re} équipe: de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi;

ii. 2^e équipe: de 16 h à 24 h, du lundi au vendredi;

iii. 3^e équipe: de 0 h et 1 minute à 8 h, du mardi au samedi.

b) L'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire des salariés concernés et après en avoir avisé l'Office, établir des heures d'entrée en service de la première, deuxième et troisième équipes autres que celles qui sont prévues dans le sous-paragraphe a.

c) 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.

4) Travail d'équipe: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:

a) **Conditions pour l'établir:** L'employeur peut établir le régime de la double et de la triple équipe aux conditions suivantes:

i. Sous réserve des exceptions prévues dans l'article 21.03, les heures normales de travail sont de 8 heures consécutives par jour.

ii. Les régimes de la double ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de 20 jours ouvrables consécutifs.

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

iv. 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.

v. Aux fins du présent article, un salarié seul peut constituer une équipe.

b) Régime de la double équipe:

i. 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 et 1 minute le lundi et 24 h 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.

ii. 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 à l'intérieur des 2 premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe et ce, pour la durée du régime de la double équipe. Si l'employeur veut établir une deuxième équipe dont l'heure d'entrée en service excède le délai de 2 heures susmentionné, il doit au préalable conclure une entente à cette fin avec le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés et l'Office doit être avisé sans délai de cette entente.

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

c) Régime de la triple équipe:

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

- 1^{re} équipe: de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi;
- 2^e équipe: de 16 h à 24 h, du lundi au vendredi;
- 3^e équipe: de 0 h et 1 minute à 8 h, du mardi au samedi.

ii. L'employeur peut, après entente avec le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés et après en avoir avisé l'Office, établir des heures d'entrée en service des première, deuxième et troisième équipes autres que celles prévues dans le sous-paragraphe i.

iii. 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.

21.05. Période de repos:

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

a) Tout salarié a droit à 15 minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et à 15 minutes payées vers le milieu de l'après-midi.

b) Les 2 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) Tout salarié a droit à 15 minutes de repos payées à son taux de salaire à la fin de sa journée normale de travail, s'il doit effectuer du temps supplémentaire cette journée-là.

De plus, sauf lorsque le paragraphe 3 s'applique, tout salarié a droit à 15 minutes de repos payées au taux de salaire majoré qui s'appliquait avant le repos, après toute

période de 2 heures de temps supplémentaire à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

d) Lors de ces périodes de repos, le salarié ne doit pas arrêter son travail plus de 15 minutes.

2) Repos journalier:

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

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

c) **Lignes de transport et de distribution d'énergie, postes de transformation et réseaux de communication:** L'employeur ne peut empêcher un salarié de travailler ses heures normales de travail dans le seul but de s'éviter de payer du temps supplémentaire en vertu du présent paragraphe. Ce paragraphe ne s'applique pas si le salarié a travaillé pendant 16 heures consécutives ou plus.

3) **Repas:** Tout salarié qui a effectué 2 heures de travail à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail. Le salarié visé dans le présent paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 7 \$ sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après 4 autres heures supplémentaires.

4) **Peintre:** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue dans le sous-paragraphe a du paragraphe 1, tout salarié qui exécute des travaux de peinture lorsque l'usage d'un masque ou de filtres est obligatoire vu le caractère nocif et corrosif des matériaux utilisés, doit bénéficier d'un repos de 10 minutes pour chaque période de 60 minutes de travail.

5) **Cimentier-applicateur:** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue dans le sous-paragraphe a du paragraphe 1, tout cimentier-applicateur doit bénéficier d'une allocation de repos de 10 minutes pour chaque heure où il est appelé à travailler avec des matériaux à base d'époxy nocif et corrosif.

6) **Travaux de parquetage:** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue dans le sous-paragraphe a du paragraphe 1, le salarié affecté au sablage de plancher ou à la pose sur tel plancher de matériaux à base d'époxy nocif et corrosif, lorsque l'usage d'un masque ou de filtres est obligatoire, doit bénéficier d'un repos de 10 minutes pour chaque heure de travail.

SECTION XXII**HEURES SUPPLÉMENTAIRES****22.01. Règle générale:**

1) Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées dans la section XXI est considéré comme du travail supplémentaire.

Pour les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, les postes de transformation et les réseaux de communication, tout travail exécuté entre le 23 décembre d'une année et le 3 janvier de l'année suivante est considéré comme du travail supplémentaire.

Le deuxième alinéa ne s'applique pas en regard des travaux visés dans le sous-paragraphe g du paragraphe 8 de l'article 21.03.

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.

3) **Exception: électricien:** Pour les travaux d'électricité d'une durée de plus de 3 mois pour un employeur particulier, effectués dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, des papeteries, des cimenteries, des usines d'eau lourde, des centrales électriques thermiques ou nucléaires, des usines de pâte et papier, des usines de production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et des usines de montage d'automobiles, de même que dans des édifices commerciaux, lorsqu'il est prévu que les électriciens auront à effectuer du temps supplémentaire d'une façon régulière pendant une partie ou toute la durée de ces travaux, le calendrier des heures supplémentaires est établi par l'employeur et le représentant du syndicat ou l'union qui regroupe la majorité des salariés concernés.

22.02. Rémunération: Le salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

1) *a) Règle générale:* Lorsque le travail est soumis à une limite horaire quotidienne, la première heure supplémentaire effectuée en plus de cette limite horaire quotidienne entraîne une majoration du taux de salaire de 50 %.

b) Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Les heures supplémentaires effectuées en plus de la limite horaire quotidienne entraînent une majoration du taux de salaire de 100 %.

2) Les heures supplémentaires effectuées quotidiennement ou hebdomadairement, selon le cas, en plus de

celles mentionnées dans le paragraphe 1 ainsi que celles effectuées le samedi, le dimanche et les jours fériés entraînent une majoration du taux de salaire de 100 %, sauf les restrictions ci-après prévues.

22.03. Exceptions à l'article 22.02:

1) *a) Certains travaux:* Les salariés affectés à des travaux d'installation de pipeline et de réseaux de distribution tels que définis dans le sous-paragraphe a du paragraphe 7 de l'article 21.03 de même qu'aux travaux d'excavation qui s'y rapportent et à des travaux de construction d'usines de produits chimiques, d'usines métallurgiques, de raffineries de pétrole, d'usines sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles, sont rémunérés au taux de salaire majoré de 100 %, pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

b) Chaudronnier et mécanicien de chantier: Pour ces 2 métiers, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 % pour toutes les heures supplémentaires effectuées, sauf lorsque le paragraphe 2 s'applique.

c) Électricien: L'électricien est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 % pour toutes les heures supplémentaires effectuées, sauf lorsque les paragraphes 2 et 3 s'appliquent.

2) Chantiers éloignés et Baie James:

a) Règle générale: Le salarié affecté à des travaux régis par le sous-paragraphe b du paragraphe 11 de l'article 21.03, est rémunéré au taux de salaire majoré de 50 % pour les 5 premières heures supplémentaires effectuées et de 100 % pour les heures supplémentaires subséquentes, de même que celles effectuées le dimanche.

b) Exception: acier de structure (charpentes métalliques): Toutefois, dans le cas du salarié affecté aux travaux d'acier de structure (charpentes métalliques), tout travail exécuté le samedi et le dimanche ou après une heure supplémentaire par jour, entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %. La première heure supplémentaire entraîne une majoration du taux de salaire de 50 %.

3) **Travaux relatifs à des immeubles d'habitation de 8 logements et moins:** Le salarié affecté du lundi au vendredi aux travaux visés dans le présent paragraphe est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 % pour les 10 premières heures supplémentaires effectuées du lundi au vendredi inclusivement et de 100 % pour les heures supplémentaires subséquentes.

Un immeuble d'habitation est un immeuble dont plus de 75 % de la superficie est utilisée aux fins d'habitation, en excluant de telle superficie tout espace de stationnement.

4) **Manoeuvre et manoeuvre spécialisé:** Le salarié affecté aux travaux auxquels s'applique le paragraphe 4 de l'article 21.03 est rémunéré au taux de salaire majoré de 100 % pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

22.04. Ascenseur:

1) **Règle de base:** Tout travail supplémentaire tel que défini dans le paragraphe 1 de l'article 22.01 ainsi que tout travail effectué entre 17 h et 8 h entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %.

2) Travaux d'examen et d'entretien:

a) Sauf le dimanche et les jours fériés chômés, dans tous les cas de rappel après les heures normales de travail, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 %.

b) Le dimanche et les jours fériés chômés, dans tous les cas de rappel au travail, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 %.

3) **Représentant local:** Tout travail supplémentaire exécuté par le salarié dont il est fait mention dans le paragraphe 12 de l'article 21.03 est rémunéré selon les paragraphes 1 ou 2.

Tout travail de bureau effectué en plus des heures normales de travail par le représentant local lorsqu'aucune aide cléricale n'est fournie à ce dernier est rémunéré à son taux de salaire non majoré.

SECTION XXIII

PRIMES

23.01. Calcul des primes: À l'exception des primes prévues dans l'article 23.04, la rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes ne soient ajoutées, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes.

23.02. Prime d'équipe: Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe doit recevoir une prime horaire de 0,30 \$ en plus du taux de salaire qui s'applique pour chaque heure de travail effectuée.

À titre de règles particulières, le montant de cette prime s'établit de la façon suivante:

a) briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, couvreur, ferblantier, poseur de systèmes intérieurs et poseur de revêtements souples: 0,35 \$;

b) conducteur de camion, grutier, mécanicien de machines lourdes, opérateur d'appareils de levage, opérateur de pelles mécaniques, opérateur d'équipement lourd, salarié

travaillant sur les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication et salarié travaillant à la soudure de machinerie lourde: 0,40 \$;

c) mécanicien de chantier: 0,50 \$;

d) calorifugeur et salarié affecté à des travaux de tuyauterie: 0,75 \$;

e) chaudronnier, électricien et monteur d'acier de structure: 1,00 \$.

23.03. Prime d'équipe spéciale: tuyauterie: Le salarié affecté à des travaux de tuyauterie effectués par équipes dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, des papeteries, des cimenteries, des usines d'eau lourde, des centrales électriques thermiques ou nucléaires, des usines de pâte et papier, des usines de production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et dans des usines de montage d'automobiles, entre 16 h 30 et 8 h, reçoit une prime égale à 15 % du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.04. Prime de chef de groupe et de chef d'équipe:

1) Le chef de groupe reçoit une prime horaire de 0,80 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

Le chef d'équipe reçoit une prime horaire de 0,40 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

À titre de règles particulières, le montant de ces primes s'établit de la façon suivante:

a) briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, électricien, mécanicien de chantier, monteur d'acier de structure, poseur de systèmes intérieurs, poseur de revêtements souples et salarié affecté à des travaux de tuyauterie: 1 \$ pour le chef de groupe, 0,50 \$ pour le chef d'équipe.

b) chaudronnier et ferrailleur: 1 \$ pour le chef de groupe — la notion et la prime de chef d'équipe ne s'appliquent pas à ces métiers.

2) **Règle particulière: frigoriste:** Tout chef d'équipe de 4 compagnons frigoristes ou plus doit recevoir une prime horaire de 0,75 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

3) Règle particulière: ascenseurs:

a) Tout mécanicien d'ascenseurs affecté à des travaux de construction, de rénovation ou de réparation d'un ascenseur et qui dirige 3 salariés ou plus reçoit une prime égale à 12 % du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) Un compagnon mécanicien d'ascenseurs désigné comme ajusteur par son employeur reçoit une prime égale à 12 % du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

4) Règle particulière: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Il doit toujours y avoir un chef d'équipe partout où un groupe de 2 à 5 salariés travaillent à un même endroit, sauf s'il y a déjà un chef de groupe qui exécute les fonctions d'un chef d'équipe. Le chef d'équipe peut être le deuxième homme.

Le chef de groupe et le chef d'équipe reçoivent le plus haut taux de salaire de l'annexe concernée plus une prime de 1,10 \$ pour le chef de groupe et de 0,60 \$ pour le chef d'équipe, et ce, pour chaque heure rémunérée à ce titre.

Cependant, la prime de chef d'équipe de creusage et de mise en place des poteaux est déjà prévue dans le taux de salaire de cette occupation apparaissant dans les annexes E-2 (lignes de distribution) et E-3 (réseaux de communication).

23.05. Autres primes spéciales:

1) Déplacement de l'horaire de travail: Lorsque, dans des circonstances particulières dont la preuve incombe à l'employeur, la majorité des heures de travail de la journée ne peut être exécutée à l'intérieur de l'horaire prévu dans le paragraphe 3 de l'article 21.02 mais sans qu'il s'agisse d'un travail par équipe, le travail peut être fait à d'autres périodes de la journée et l'Office doit en être avisé sans délai.

Ce travail demeure toutefois assujéti à la limite du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires prévues dans la section XXI et dans la section XXII. Une prime horaire de 0,30 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

À titre de règles particulières, le montant de cette prime s'établit de la façon suivante:

a) charpentier-menuisier, chaudronnier, couvreur, ferblantier, manoeuvre, manoeuvre spécialisé, mécanicien de chantier, et salarié affecté à des travaux de tuyauterie: 0,35 \$;

b) calorifugeur et électricien: 0,40 \$.

2) Opérateur de compresseur: L'opérateur de compresseur qui a charge d'une batterie de plus de 3 compresseurs éloignés l'un de l'autre doit recevoir une prime horaire de 0,25 \$ en plus du taux de salaire de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

3) Lignes de transport d'énergie:

a) Tout monteur appelé à travailler à la pose de conducteurs de lignes de transport d'énergie électrique (incluant les tours de communication), sur les traversées de longue portée nécessitant l'utilisation de méthodes spéciales, doit recevoir une prime égale à 30 % du taux de salaire de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) Tout monteur appelé à travailler à la construction de pylônes de traversées décrites dans le sous-paragraphe a, doit recevoir une prime horaire de 0,90 \$ en plus du taux de salaire de son emploi.

4) Grutier: Le compagnon grutier qui opère une grue:

a) de 75 tonnes ou plus, doit recevoir une prime horaire de 0,40 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

b) de 100 tonnes ou plus, doit recevoir une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

c) de 140 tonnes ou plus, doit recevoir une prime horaire de 0,70 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

d) de 200 tonnes ou plus ainsi qu'une sapine, doit recevoir une prime horaire de 1 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

5) Jointoyage: Le salarié affecté au jointoyage à l'aide du bazouka doit recevoir une prime horaire de 0,60 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

6) Utilisation du pistolet: Le peintre ou apprenti-peintre qui effectue des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet doit recevoir une prime horaire de 1 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

7) Briqueteur-maçon: Tout briqueteur-maçon appelé à travailler sur une cheminée industrielle à une hauteur de 100 pieds et plus du sol reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

8) Briqueteur-maçon: Tout briqueteur-maçon affecté à des travaux sur des matériaux réfractaires dans des usines en marche lorsqu'il s'agit de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de

transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles, reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

9) **Cimentier-applicateur:** Tout cimentier-applicateur travaillant en vertu du paragraphe 3 de l'article 21.03 selon un horaire hebdomadaire de 40 heures sans horaire journalier, affecté à des coulées de béton et opérations connexes, doit bénéficier d'une prime horaire de 1,25 \$ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée après 18 h, sauf s'il effectue du travail sous un régime de double ou de triple équipe.

10) **Manoeuvre — manoeuvre spécialisé:** Tout manoeuvre ou manoeuvre spécialisé appelé à travailler sur une cheminée industrielle ou un silo à une hauteur de 100 pieds et plus du sol reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son emploi pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

11) **Conducteur de camion:** Tout conducteur de camion qui travaille sur un camion hors route de 35 tonnes et plus, reçoit une prime horaire de 0,40 \$ en plus du taux de salaire de son emploi pour chaque heure travaillée dans ces conditions.

12) **Opérateur de pelles mécaniques:** Tout opérateur de pelles mécaniques qui opère une pelle de 6 verges cubes et plus reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure effectuée dans ces conditions.

23.06. 1) **Prime de hauteur:** Tout salarié appelé à exécuter, sur des échafaudages suspendus, des travaux à une hauteur de 35 pieds et plus au-dessus de toute surface reçoit une prime horaire de 0,45 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

À titre de règle particulière, le montant de cette prime s'établit de la façon suivante: briqueteur-maçon, chaudronnier, électricien et salarié affecté à des travaux de tuyauterie: 0,50 \$.

Cependant, cette prime ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs affecté à la construction d'un ascenseur.

2) **Peintre:** Le peintre reçoit une prime de 0,45 \$ lorsqu'il exécute sur un pont enjambant un cours d'eau des travaux relatifs à son métier. Cette prime est cependant de 0,75 \$ lorsque ces travaux sont exécutés à une hauteur de 35 pieds et plus au-dessus du tablier du pont ou sous le pont à 35 pieds et plus au-dessus de l'eau et du sol.

Lorsque l'une de ces primes s'applique, le salarié n'a pas droit à la prime de hauteur même s'il exécute des

travaux dans les conditions décrite dans le paragraphe 1 de l'article 23.06.

23.07. Connecteur de charpentes métalliques ou de béton préfabriqué: Tout monteur d'acier de structure qui, à la demande de son employeur, agit à titre de connecteur de charpentes métalliques ou de charpentes de béton préfabriqué autres que les murs et planchers reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.08. Prime pour travail dans un caisson à air comprimé: Tout salarié qui travaille dans un caisson à air comprimé reçoit une prime horaire de 0,40 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.09. Prime de soudure: Tout salarié affecté à des travaux de soudure à l'argon ou à la soudure sur acier inoxydable, aluminium, chrome, cuivre (brass), fer galvanisé, monel ou nickel doit recevoir une prime horaire de 0,35 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

À titre de règles particulières, le montant de cette prime s'établit de la façon suivante:

a) couvreur et ferblantier:	0,40 \$;
b) chaudronnier, mécanicien de chantier et salarié affecté à des travaux de tuyauterie:	0,45 \$;
c) électricien et salarié travaillant sur lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:	0,50 \$.

23.10. Opérateur d'équipement lourd: L'opérateur d'équipement lourd qui opère une chargeuse frontale en butte de 6 verges cubes ou plus doit recevoir une prime horaire de 0,40 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.11. Travaux de nettoyage au jet de sable: Tout peintre ou apprenti peintre, tout manoeuvre affecté à des travaux de nettoyage au jet de sable reçoit une prime horaire de 1 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.12. Prime pour travaux souterrains: Tout salarié qui exécute des travaux souterrains reçoit une prime horaire de 0,35 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Aux fins de l'application du premier alinéa, l'expression « travaux souterrains » signifie les opérations reliées au forage de tunnels aux fins de construction, en excluant tous les travaux exécutés à ciel ouvert.

Lorsqu'un revêtement de béton ou un blindage s'avère nécessaire, les opérations reliées au forage se terminent lorsque le décoffrage de ce revêtement de béton ou le blindage est terminé.

Le présent article ne s'applique pas au travailleur souterrain (mineur).

23.13. 1) Prime — installation de pipe-line:

a) Tout tuyauteur ou soudeur affecté à des travaux d'installation de pipe-line reçoit une prime horaire de 1 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) En plus de la prime prévue dans le paragraphe 1, tout soudeur pipe-line qui exécute la première ou la seconde passe reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

2) **Prime — réseaux de distribution:** Tout tuyauteur ou soudeur affecté à des travaux d'installation de réseaux de distribution reçoit une prime horaire de 0,75\$ en plus du taux de salaire de son emploi, pour chaque heure de travail effectué dans ces conditions.

23.14. Prime d'intempérie: électricien: (pipe rack): En cas d'intempérie seulement, l'électricien qui effectue des travaux à ciel ouvert sur une structure d'acier ou de béton appelée (pipe rack) reçoit une prime de 15% en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.15. Prime spéciale: industrie lourde:

1) **Règle particulière: chaudronnier:** Dans la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier reçoit l'équivalent d'une heure de salaire par jour à son taux de salaire, pour chaque jour de présentation au travail.

2) **Règle particulière: chaudronnier, électricien et tuyauteur:**

a) **Électricien et tuyauteur:** Dans la région de l'agglomération montréalaise, le salarié affecté à des travaux d'électricité ou de tuyauterie effectués dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, des papeteries, des cimenteries, des usines d'eau lourde, des centrales électriques thermiques ou nucléaires, des usines de pâte et papier, des usines de production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoir (tank farm) de pétrole et des usines de montage d'automobiles, reçoit une heure de salaire à son taux de salaire pour chaque jour de présentation au travail.

b) **Chaudronnier, électricien et tuyauteur:** Si les travaux visés dans le sous-paragraphe précédent sont exécutés à l'extérieur de la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier et les salariés affectés à des travaux d'électricité ou de tuyauterie reçoivent une heure de salaire à leur taux de salaire pour chaque jour de présentation au travail, sauf s'il s'agit de travaux d'entretien.

3) Le salarié affecté aux travaux visés au paragraphe 2, sous-paragraphe a, qui n'est pas déjà couvert par la prime du paragraphe 1 ou 2 ci-dessus, reçoit 1/2 heure de salaire à son taux de salaire pour chaque jour de présentation au travail, sauf s'il s'agit de travaux d'entretien effectués à l'extérieur de la région de l'agglomération montréalaise.

SECTION XXIV

FRAIS DE DÉPLACEMENT

24.01. 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.

24.02. Règle générale: Au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier et d'un chantier à un autre sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur fournit le moyen de transport, il est alors exempté des frais de ces déplacements.

24.03. Transport des salariés par l'employeur: Tout employeur qui transporte des salariés doit le faire dans des véhicules convenables et chauffés lorsque le temps qu'il fait l'exige.

24.04. Exclusion du temps de transport:

1) **Règle générale:** Compte tenu des articles 24.09 et 24.17, le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.

2) **Exception** 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 le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu ci-devant.

3) **Projet de la Baie James:** Quant au projet de la Baie James et aux travaux hydroélectriques exécutés au nord

du 55^e parallèle, lorsque le temps pour se rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria, jusqu'au lieu de travail excède 30 minutes, le salarié reçoit l'excédent de ce 30 minutes en temps de transport. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié visé dans le paragraphe 2 de l'article 19.02.

24.05. Utilisation du véhicule du salarié: 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 0.33\$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié.

24.06. Résidence du salarié: Aux fins de la présente section, la résidence du salarié est celle que le salarié déclare par écrit à l'employeur lors de son embauche, résidence qui doit être celle qui apparaît sur la carte visée dans l'article 7.01.

La déclaration dont il est fait mention dans le présent article constitue une preuve non contestable de son contenu.

24.07. Changement de résidence:

1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues dans l'article 24.09 à tout salarié qui l'avise de tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue dans l'article 24.09.

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

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

24.08. Calcul de l'indemnité: Pour fins de calcul de l'indemnité, la résidence du salarié est réputée être l'hôtel de ville (ou ce qui en tient lieu) de la municipalité de la résidence du salarié.

24.09. Indemnité pour frais de déplacement:

1) **Règle générale:** L'employeur doit verser, pour frais de déplacement, à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail, ou qui bénéficie de l'indemnité prévue dans le paragraphe 1 de l'article 19.01, l'une

ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:

a) Un montant de 6,00 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 48 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points.

b) Un montant de 8,00 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 56 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points.

c) Un montant de 14,25 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 72 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points.

d) Un montant de 17,00 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 88 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points.

e) 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 sa résidence, par le plus court chemin entre ces 2 points, reçoit l'allocation prévue dans le sous-paragraphe d en guise d'indemnité compensatrice pour les frais de déplacement.

2) Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces 2 points, 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 prévue dans le paragraphe 1 de l'article 19.01 reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:

a) 230 \$ par semaine à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue dans le paragraphe 1 de l'article 24.10. Ce montant sera porté à 245 \$ à compter du 1er mai 1987.

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit 1/5 de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue dans le présent sous-paragraphe;

b) 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 sa résidence au chantier. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe;

c) à titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par l'employeur, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et en aucun temps le remboursement du temps de transport ne doit dépasser 8 heures par période de 24 heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe;

d) **règle particulière: grutier (location de grue):** notwithstanding le sous-paragraphe a, le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 40 \$ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension dans le cas d'un déplacement de 2 semaines et moins.

24.10. Gîte et couvert ou transport fournis:

1) Les allocations prévues dans le sous-paragraphe a du paragraphe 2 de l'article 24.09 ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et le couvert convenables.

2) Les frais de transport prévus dans le sous-paragraphe b du paragraphe 2 de l'article 24.09 ne sont pas versés lorsque l'employeur fournit le moyen de transport.

3) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de 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 celles-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.

24.11. 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 dans le sous-paragraphe a du paragraphe 2 de l'article 24.09 laquelle ne peut être différée.

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

L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié dans la semaine au cours de laquelle il a subi un accident de travail 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.

24.13. 1) **Règle particulière: chantiers éloignés, projet de la Baie James et certains salariés affectés à des travaux particuliers:** Seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux visés dans le sous-paragraphe b du paragraphe 11 de l'article 21.03:

a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié de la résidence de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au travail pendant 27 jours ou plus.

b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier à la résidence de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant 54 jours ou plus.

c) Les sous-paragraphe a et b s'appliquent pour chaque période subséquente de 27 ou 54 jours pendant lesquels 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 27 jours prévue dans les sous-paragraphe a et c, il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphe b et c du paragraphe 2 de l'article 24.09. S'il est mis à pied avant la période de 54 jours prévue dans les sous-paragraphe b et c mais après la période de 27 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphe b et c du paragraphe 2 de l'article 24.09 pour ce qui est de son retour seulement.

e) À chaque période de 54 jours prévue dans les sous-paragraphe b et c, le salarié peut prendre un congé sans solde d'au moins 10 jours, excluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à sa résidence et de sa résidence au chantier.

f) Seul le sous-paragraphe a du paragraphe 2 de l'article 24.09 et les paragraphes a, b, c, d et e s'appliquent au salarié dont la résidence est située à 120 kilomètres ou plus du chantier lorsqu'il est affecté à des travaux de construction d'usines de produits chimiques, d'usines métallurgiques, de raffineries de pétrole, d'usines sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles.

Le présent sous-paragraphe ne restreint pas l'application de l'article 24.16.

g) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.

2) **Règle particulière: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux visés dans le sous-paragraphe g du paragraphe 8 de l'article 21.03 ainsi qu'au salarié affecté à des travaux effectués sur un chantier éloigné:

a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié de la résidence de ce dernier

au chantier, si le salarié demeure au travail pendant 27 jours ou plus.

b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier à la résidence de ce dernier si le salarié demeure au travail pendant 45 jours ou plus.

c) Les sous-paragraphes a et b s'appliquent pour chaque période subséquente de 27 ou 45 jours pendant lesquels 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 27 jours prévue dans les sous-paragraphes a et c, il bénéficie des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b et c du paragraphe 2 de l'article 24.09. S'il est mis à pied avant la période de 45 jours prévue dans les sous-paragraphes b et c mais après la période de 27 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b et c du paragraphe 2 de l'article 24.09 pour ce qui est de son retour seulement.

e) À chaque période de 45 jours prévue dans les sous-paragraphes b et c, le salarié a droit à un congé sans solde de 10 jours, plus une journée pour le voyage chantier-résidence et une journée pour le voyage résidence-chantier.

24.14. Règle particulière: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:

1) Indemnités:

a) Un employeur qui utilise les services d'un salarié sur un chantier éloigné de la résidence de ce dernier, doit lui verser une indemnité compensatrice pour les frais de déplacement. Cette indemnité doit être versée pour chaque jour de travail prévu. Ce salarié doit recevoir dans ce cas une indemnité minimale de 5 jours par semaine de travail, lorsque pendant la semaine, il n'y a pas de travail prévu à cause d'un jour férié chômé, y inclus tout jour férié observé par le client de l'employeur, ou que le travail prévu est contremandé.

b) Toutefois, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours fériés chômés ou de travail contremandé, il perd le droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les journées de travail contremandé ou les jours fériés chômés à moins que le salarié se soit absenté pour une raison valable dont la preuve lui incombe.

c) Il perd aussi droit à l'indemnité s'il s'absente un jour ouvrable sans autorisation préalable. Cette indemnité pour le jour ouvrable doit lui être quand même versée si le salarié s'est absenté pour des raisons valables dont la preuve lui incombe.

d) La déduction de l'indemnité prévue dans le présent paragraphe se fait par tranche de 1/5 du montant hebdomadaire prévu pour chaque jour d'inadmissibilité, et de 1/7 pour chaque jour d'inadmissibilité dans les cas où le salarié bénéficie de l'indemnité de 7 jours par semaine.

e) Dans les cas d'application du sous-paragraphe e du paragraphe 2, si le salarié travaille et que la période de travail prévue est pour une durée de moins de 5 jours, il reçoit 1/5 de l'allocation hebdomadaire à laquelle il aurait droit et ce, sujet aux déductions prévues dans les sous-paragraphes a, b et c.

2) **Mode de paiement:** L'indemnité doit être versée selon la distance parcourue par la route carrossable la plus courte entre la résidence du salarié et le point de rencontre (ou le chantier si le salarié s'y rend par ses propres moyens) et doit être calculée de la façon suivante:

a) plus de 48 kilomètres, 10,60 \$ par jour;

b) plus de 56 kilomètres, 13,25 \$ par jour;

c) plus de 72 kilomètres, 17,20 \$ par jour;

d) plus de 88 kilomètres, 22,50 \$ par jour;

e) plus de 120 kilomètres, 31,75 \$ par jour, 7 jours par semaine.

3) **Gîte et couvert fournis:** L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de chambre et pension lorsque le salarié est logé dans un baraquement (camp) fourni par l'employeur. Dans ce cas, le gîte et le couvert sont fournis gratuitement par l'employeur.

4) **Indemnité de gîte et couvert:** Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il est impossible d'obtenir gîte et couvert aux taux décrits ci-dessus, l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, paiera le coût total exigé du salarié jusqu'à concurrence de 253,05 \$ par semaine. Ce montant sera porté à 268,05 \$ à compter du 1^{er} mai 1987.

5) **Maintien de l'indemnité:** L'employeur continue de verser l'indemnité ci-dessus prévue pour les jours de travail perdus par un salarié dans la semaine au cours de laquelle il a subi un accident de travail 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.

6) **Calcul de l'indemnité:** Aux fins d'application du présent article, la résidence du salarié est l'adresse exacte où il habite, tel que démontré par la carte que lui remet l'Office (article 7.01).

7) **Indemnité de transport: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'employeur, aller travailler et prendre pension dans un endroit dont l'éloignement né-

cessite 4 heures et plus de transport par autobus, l'employeur convient de verser à ce salarié:

a) l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende de sa résidence au chantier. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe;

b) à titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par l'employeur entre le point de départ et le point d'arrivée le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire non majoré et le remboursement de ce temps de transport ne doit jamais excéder 8 heures par période de 24 heures.

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

c) si le temps de transport effectué par le salarié est inférieur à 8 heures, ce dernier aura l'opportunité de compléter sa journée de travail et les heures ainsi travaillées seront rémunérées en plus des heures de transport. Si l'employeur ne donne pas au salarié l'opportunité de compléter sa journée de travail, il versera à ce dernier une indemnité maximale équivalente à 8 heures de travail à son taux de salaire.

Le présent sous-paragraphe ne s'applique pas au salarié affecté aux travaux relatifs aux lignes de distribution d'énergie électrique;

d) en cas de départ volontaire ou de congédiement du salarié, ce dernier n'est pas indemnisé pour le prix du transport et pour le temps de transport quant à son retour du chantier à sa résidence;

e) le présent article s'applique également au salarié qui doit demeurer dans un baraquement de l'employeur et qui n'est pas couvert par l'article 24.13;

f) **chantiers à baraquements: lignes de transport d'énergie et postes de transformation:** L'employeur doit, à chaque période de 60 jours pendant laquelle le salarié demeure à son emploi, payer l'équivalent du prix d'un passage aller-retour jusqu'à un maximum de 79,50 \$, exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende du chantier à sa résidence et pour le retour de sa résidence au chantier.

24.15. Règle particulière: tuyauteur (frigoriste): pour la région de l'agglomération montréalaise:

1) Le temps de déplacement dans les limites de la ville pour les travaux, y compris la cueillette et la livraison, est du temps effectif de travail.

2) Le temps de déplacement jusqu'au premier arrêt prévu et à partir du dernier arrêt prévu, chaque jour, dans les limites de la ville n'est pas rémunéré.

3) Lorsqu'un employeur demande à un salarié de se rendre sur un chantier en dehors des limites de la ville, son temps de déplacement à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire pourvu que cela n'excède pas 8 heures par jour.

4) L'employeur doit payer les frais de déplacement dans les cas de travaux éloignés des limites de la ville et du domicile du salarié. Le minimum pour la chambre et pension doit être le coût d'hébergement dans un hôtel ou motel commercial.

24.16. Règle particulière: calorifugeur: Les dispositions suivantes s'appliquent aux calorifugeurs de la région de l'agglomération montréalaise. Aux fins du présent paragraphe, ce territoire couvert par la région de l'agglomération montréalaise est divisé en 5 zones:

a) **Zone 1:** 6,60 \$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités de Ville d'Anjou, Rivière-des-Prairies, Montréal-Est, Pointe-aux-Trembles et l'Île des Soeurs.

b) **Zone 2:** 9,25 \$ par jour pour tout travail exécuté dans l'Île Jésus, Longueuil, Boucherville, Saint-Lambert, Brossard, Lemoine, Laflèche, Greenfield Park, Prévile, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur, Saint-Hubert, Saint-Bruno, Laprairie, Candiac, Delson, Sainte-Catherine-d'Alexandrie, Saint-Constant, la réserve indienne (Kanawake), Châteauguay Heights et Châteauguay.

c) **Zone 3:** 10,60 \$ par jour pour tout travail exécuté à Dorval, Pierrefonds, Roxboro, Dollard-des-Ormeaux, Pointe-Claire, Valois, Lakeside, Kirkland, Beaconsfield, Sainte-Geneviève, Île Bizard, Senneville, Saint-Anne-de-Bellevue, Baie d'Urfé, Beaufort et Île Perrot.

d) **Zone 4:** 15,90 \$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités situées à l'extérieur des zones 1, 2 et 3.

e) **Zone 5:** Aucun frais de déplacement pour le travail exécuté dans la ville de Montréal et les municipalités non mentionnées et situées à l'intérieur des zones 1, 2 et 3.

f) Pour les frais de déplacement des calorifugeurs de la région de l'agglomération montréalaise, seul le présent article s'applique à l'intérieur de 120 kilomètres de la résidence du salarié.

24.17. Règle particulière: mécanicien d'ascenseurs — région de l'agglomération montréalaise et région de Québec:

1) Nonobstant le paragraphe 1 de l'article 24.09, l'employeur doit verser, à titre de frais de déplacement, à tout salarié qui effectue sa journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue dans le paragraphe 1 de l'article 19.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes:

a) i. dans la région de l'agglomération montréalaise, un montant de 7,95 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 20 kilomètres du chantier;

ii. dans la région de Québec, un montant de 7,95 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 15 kilomètres du chantier.

Cette indemnité est également payable pour des distances inférieures à 15 kilomètres lorsque le salarié doit traverser le fleuve Saint-Laurent (à Québec seulement) pour se rendre au chantier;

b) un montant de 12,55 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres du chantier;

c) un montant de 17,85 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 55 kilomètres du chantier;

d) un montant de 22,50 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 70 kilomètres du chantier;

e) un montant de 25,15 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 90 kilomètres du chantier;

f) un montant de 27,75 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 105 kilomètres du chantier.

2) Aux fins du présent article, le salarié est censé avoir sa résidence à la croix du Mont-Royal dans la région de l'agglomération montréalaise et au Château Frontenac dans la région de Québec.

24.18. Poseur de systèmes intérieurs, poseur de revêtements souples et salarié détenant une attestation d'expérience du parquetage ou de la pose de planches de gypse:

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

2) Nonobstant l'article 24.05, le salarié ne peut transporter des matériaux de construction avec son véhicule personnel.

24.19. Déplacement de grue: Lorsqu'une grue mobile montée sur camion doit être déplacée sur une distance de plus de 80 kilomètres de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, et pour laquelle grue un deuxième homme est requis, l'employeur défraie le coût du transport conformément aux normes prévues dans l'article 24.05, à l'égard du salarié

qui doit utiliser son véhicule pour effectuer tels déplacements.

Le déplacement d'une grue mobile montée sur camion, de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, doit être effectué par un grutier ou un apprenti grutier.

24.20. Règle particulière: Pour les travaux d'installation de pipeline et de réseaux de distribution tels que définis au sous-paragraphe a du paragraphe 7 de l'article 21.03 et travaux d'excavation qui s'y rapportent, les montants prévus au paragraphe 1 de l'article 24.09 sont, dans ce cas, les suivants:

a) plus de 48 kilomètres, 10,60 \$ par jour;

b) plus de 56 kilomètres, 13,25 \$ par jour;

c) plus de 72 kilomètres, 17,20 \$ par jour;

d) plus de 88 kilomètres, 22,50 \$ par jour.

Le montant prévu au premier alinéa du sous-paragraphe a du paragraphe 2 de l'article 24.09 est de 253,05 \$ par semaine.

Ce montant sera porté à 268,05 \$ à compter du 1er mai 1987.

SECTION XXV

DISPOSITIONS DIVERSES

25.01. 1) Fourniture d'outils:

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

b) Pour le tuyauteur seulement, à l'égard des travaux de plomberie sanitaire au sens du Code de plomberie (c. I-12.1, r. 1), les outils que le salarié doit fournir apparaissent à la liste contenue à l'annexe H.

À l'égard des travaux de tuyauterie exécutés dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, des papeteries, des cimenteries, des centrales électriques thermiques ou nucléaires, des usines d'eau lourde, des usines de pâte et papier, des usines de production et de transformation de gaz, des dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et de usines de montage d'automobiles, l'employeur fournit au salarié tous les outils.

c) Pour l'électricien, les outils que ce salarié doit fournir apparaissent dans l'annexe I.

d) Les outils que le ferblantier doit fournir apparaissent dans l'annexe J.

e) Les outils que le frigoriste doit fournir apparaissent dans l'annexe K.

2) L'employeur doit fournir gratuitement à ses salariés:

a) tous les outils à moteur pneumatique ou électrique, lorsque nécessaires;

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

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

d) **Au peintre et à l'apprenti peintre:** Tout instrument, pinceau, rouleau ou outil nécessaire à l'exécution des travaux de peinture.

e) **Au ferrailleur:** Le moulinet à broche (treuil à fil métallique) et les pinces. De plus, l'employeur doit mettre à la disposition du ferrailleur, lorsque nécessaire, les mesures de plus de 16 pieds.

f) **Au poseur de systèmes intérieurs et au poseur de revêtements souples:** Les outils et pièces de rechange qui n'apparaissent pas dans l'annexe L ou dans l'annexe M, selon le cas, de même que les lames de scie à métaux, les lames de couteau, la poudre et la craie.

g) **Au manoeuvre spécialisé (carreleur):** Les truelles en caoutchouc, les éponges, les couteaux à mastic, les gants de caoutchouc nécessaires au tirage des joints.

h) **Au charpentier-menuisier:** La poudre, les lames de scies à métal, les lames de couteaux à gypse et les mesures de plus de 16 pieds, les mèches à bois, à ciment et à fer, ainsi que l'équerre.

i) **Au carreleur:** Les outils nécessaires à la coupe du marbre et du granit, ainsi que la lame du couteau à tuile céramique.

j) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique et postes de transformation:** L'employeur doit fournir au salarié travaillant avec des outils VV techniques (hot line tools), outils TST (travaux sous tension), une paire de lunettes de sécurité teintées et neutres. Une seule paire sera fournie pour la durée du chantier. Le salarié doit les remettre à l'employeur sinon il en paie le coût.

L'employeur doit fournir gratuitement la courroie de sécurité pour les monteuses.

k) **Au calorifugeur:** Les outils nécessaires pour le travail dans le verre moussé.

l) **Au manoeuvre ou manoeuvre spécialisé:** Les arrache-clous.

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

n) **Pour les travaux de jointoyage:** Les lames à couteaux et la poudre à cordeau (chalk line).

o) **Au monteur d'acier de structure:** La ceinture de sécurité propre au travail d'érection, les composantes d'une telle ceinture et les outils qui s'y insèrent. Le salarié est responsable de cet équipement.

p) **Au cimentier-applicateur:** Tous les outils et vêtements de travail au salarié utilisant des produits chimiques corrosifs ou travaillant sur des matériaux nocifs et corrosifs à base d'époxy.

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

25.02. Louage et affûtage d'outils:

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

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

25.03. Remisage d'outils et de vêtements de travail:

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

b) Tout employeur de salariés briqueteur-maçons doit mettre à la disposition de ces derniers un endroit séparé, facile d'accès et fermant à clef pour leur permettre de remettre leurs outils.

2) S'il s'agit d'un immeuble de 4 étages ou plus, il doit y avoir plus d'un tel endroit.

25.04. Perte d'outils et de vêtements de travail:

1) Règle générale:

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

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

c) À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié jusqu'à concurrence de 100 \$ pour toute perte réelle relative à ses outils ou vêtements de travail remisés selon l'article 25.03.

À titre de règles particulières, le montant de ce dédommagement s'établit de la façon suivante:

- i. chaudronnier, couvreur, électricien, ferblantier, ferrailleur, manoeuvre et manoeuvre spécialisé: 150 \$
- ii. tireur de joint faisant partie de l'un de ces 2 derniers métiers: 200 \$.

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

2) Règle particulière: charpentier-menuisier, serrurier de bâtiment et tuyauteur:

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

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

c) À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié jusqu'à concurrence de 300 \$ pour le poseur de systèmes intérieurs et le poseur de revêtements souples, 400 \$ pour le charpentier-menuisier, le frigoriste et le serrurier de bâtiment, et 200 \$ pour le tuyauteur, pour toute perte réelle relative à ses outils ou vêtements de travail remisés selon l'article 25.03. Le salarié assume le premier 25 \$ de la perte subie.

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

3) Règle particulière: mécanicien en machinerie lourde: Lorsqu'à la demande de son employeur, un mécanicien de machinerie lourde doit se rendre sur un chantier de construction en utilisant les services d'un transporteur public, ce salarié doit dresser un inventaire complet et exact de son coffre d'outils en inscrivant la marque, la quantité, la grosseur et les autres caractéristiques essentielles à l'identification exacte de chaque outil. Cet inventaire du coffre d'outils doit être remis à l'employeur avant le transport et ce dernier peut exiger des preuves complémentaires jugées utiles.

L'employeur, en plus de payer le coût du transport aller et retour du coffre et des outils, est responsable des dommages ou pertes de ce coffre ou outils et doit rembourser le salarié pour ces dommages.

De plus, si des retards surviennent dans la livraison du coffre d'outils, l'employeur doit affecter ce salarié à des tâches relevant de son métier et le salarié doit les exécuter. D'autre part, si le salarié ne peut récupérer son coffre d'outils la première journée ouvrable qui suit son retour, l'employeur verse pour chaque jour de retard l'équivalent du salaire qu'aurait gagné ce salarié jusqu'à concurrence de 5 jours. Cependant, ce salarié peut être affecté par

l'employeur à des tâches relevant de son métier pour cette période et le salarié doit les exécuter.

Cependant, à défaut par le salarié de dresser l'inventaire ci-dessus prévu et de le remettre à l'employeur avant le transport, l'employeur n'a pas à payer le coût du transport, ni à indemniser le salarié pour tout dommage, perte ou retard.

Dans tous les cas, l'employeur peut transporter lui-même le coffre d'outils du salarié et dans ce cas il s'en rend responsable.

4) Règle particulière: mécanicien de chantier:

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

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

c) À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié jusqu'à concurrence de 500 \$ pour toute perte réelle relative à ses outils ou vêtements de travail remisés selon l'article 25.03. Le salarié assume le premier 25 \$ de la perte subie.

d) Le montant du dédommagement devient celui de la perte réelle sans déductible, pour les outils suivants lorsque l'employeur demande au salarié de les fournir:

- i. indicateur à cadran;
- ii. niveau de précision;
- iii. micromètre (0 à 1 pouce);
- iv. jauge Vernier.

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

5) Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:

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

b) À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié jusqu'à concurrence de 200 \$ pour toute perte réelle relative aux outils remisés selon l'article 25.03 ou aux vêtements de travail remisés à l'endroit désigné par l'employeur.

c) Le salarié doit fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la valeur des outils et des vêtements de travail.

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

6) Règle particulière: carreleur:

a) À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié jusqu'à concurrence de 200 \$ pour toute perte réelle relative aux outils remisés selon l'article 25.03 ou aux vêtements de travail remisés à l'endroit désigné par l'employeur.

b) Le salarié doit fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la valeur des outils et des vêtements de travail.

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

25.05. Règle particulière au mécanicien d'ascenseurs:

a) Le salarié doit fournir tous les outils manuels nécessaires à l'exécution de ses fonctions.

b) L'employeur doit fournir les outils à moteur, les jauges, les jeux de clés à rochet 3/4 de pouce et plus, les couteaux, forêts et tarauds non récupérables, ainsi que tout équipement spécialisé tel que déterminé par l'employeur.

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

Le salarié doit fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la valeur de ces outils.

Lorsqu'un salarié encourt une perte à la suite d'un vol ou de la destruction totale d'outils ou vêtements de travail sur les lieux du travail, l'employeur et l'union ou le syndicat doivent payer respectivement 75 % et 25 % de la valeur des pertes encourues. Les réclamations doivent se limiter aux sommes suivantes:

i. paletot:	50 \$
ii. autres vêtements:	60 \$
iii. outils:	250 \$.

Le salarié qui réclame le remboursement d'une perte doit présenter à l'union ou au syndicat et à l'employeur une déclaration faite sous serment à cet effet en deux exemplaires.

25.06. Soudure:

1) Lorsqu'un soudeur, déjà à l'emploi d'un employeur, doit, à la demande de son employeur et à cause des exigences du travail qui lui est assigné, subir l'examen du ministère en vertu de la Loi sur les appareils sous pression et d'autres dispositions législatives (L.Q., 1979, c. 75; après refonte: Loi sur les appareils sous pression, L.R.Q., c. A-20.01) ou renouveler son certificat acquis du Canadian Welding Bureau, l'employeur assumera les

frais d'inscription à ces examens et le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à tel examen.

2) 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 tout frais de déplacement à cet effet.

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

4) 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.

5) 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.

25.07. Préférence d'embauche:

1) L'employeur qui embauche un gardien, un magasinier ou un chauffeur classe IV doit accorder la préférence d'embauche au salarié qui, pour raison d'âge ou d'incapacité, ne peut exercer son métier, son occupation ou son emploi, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

2) **Préférence d'embauche: ferblantier, tuyauteur:** L'employeur de l'un des métiers mentionnés ci-dessus, qui embauche un magasinier appelé à distribuer du matériel utile à des travaux respectifs de ferblanterie ou de tuyauterie, doit accorder préférence d'embauche au salarié qui, pour raison d'âge (50 ans et plus), ou d'incapacité, ne peut exercer son métier. Il doit être un salarié du métier de ferblantier ou de tuyauteur, selon le cas, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

3) **Préférence d'embauche: calorifugeur:** L'employeur qui embauche un salarié dont la principale fonction consiste à effectuer dans une roulotte, sur le chantier, des travaux de distribution et de préparation de matériel relatif au métier de calorifugeur doit accorder préférence d'embauche au calorifugeur qui, pour raison d'âge (50 ans et plus) ou d'incapacité, ne peut exercer son métier pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

4) **Préférence d'embauche: électricien:** L'employeur électricien qui a un magasinier pour distribuer du matériel utile aux travaux d'électricité, doit employer en tout temps un électricien âgé de 50 ans et plus ou un électricien qui souffre d'une incapacité et ne peut exercer son métier d'électricien, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé. Ce salarié doit être rémunéré au taux de salaire de l'électricien.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'un salarié déjà en poste, ni de forcer un employeur à se pourvoir d'un magasinier, s'il ne le désire pas.

Les préférences d'embauche édictées par le présent article s'appliquent dans la seule mesure où elles sont conciliables avec le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (c. R-20, r.10).

25.08. 1) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** L'employeur ne peut donner du travail à un artisan à moins qu'il ne s'agisse d'un camionneur-artisan ou d'un artisan propriétaire d'équipement lourd qui loue son camion ou son équipement lourd à l'employeur et qui l'opère lui-même. Dans le cas d'application du paragraphe 4 de l'article 23.04, le salarié de l'employeur recevra la prime de chef d'équipe même s'il n'y a pas 2 salariés affectés à ces travaux.

2) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** L'employeur doit rendre disponible, sans frais, un moyen de transport dont il dispose, aux représentants du groupe syndical majoritaire afin que ces derniers puissent rencontrer les salariés de l'employeur aux endroits inaccessibles par véhicule régulier. L'utilisation d'un tel moyen de transport doit correspondre avec les opérations normales du chantier.

L'employeur doit être avisé au moins 3 jours à l'avance d'une telle demande. L'employeur doit aux mêmes conditions rendre disponibles le gîte et le couvert à ces représentants et ce, à un coût raisonnable.

3) **Lignes de distribution d'énergie électrique et postes de distribution: Priorité d'emploi:** La priorité d'emploi des salariés effectuant les travaux mentionnés en titre est décrite dans la sous-annexe C de l'annexe B.

4) a) Toutes les conditions de travail définies dans les présentes et s'appliquant aux lignes de transport d'énergie électrique s'appliquent également aux salariés travaillant sur les tours de communication.

b) Le salarié qui possède 1 000 heures et plus d'expérience comme monteur sur les travaux de lignes de transport d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication sera classé comme monteur 3^e classe sur les travaux de distribution dès qu'il aura travaillé 1 000 heures sur ces travaux.

25.09. Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Exception: électricien: Les conditions de travail prévues pour les salariés affectés aux travaux de lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, de postes de transformation et de réseaux de communication ne s'appliquent pas à l'électricien, sauf

pour ce qui est du paragraphe 2 de l'article 19.02 et du taux de salaire prévu dans l'annexe E.

SECTION XXVI

SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE

26.01. Sécurité du travail: L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés. À cette fin, il doit s'assurer, tant par lui-même que ses représentants et ses salariés, du plein respect du Code de sécurité pour les travaux de construction (c. S-2.1, r.6) existant en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q., 1979, c. 63; après refonte: L.R.Q., c. S-2.1).

26.02. Travail dans des conditions dangereuses:

1) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues dans les présentes, les lois ou les règlements ne sont pas observées par l'employeur ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

2) Dans ce cas, le salarié, le délégué ou le représentant syndical informe l'employeur et l'Office afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.

3) Le salarié ne peut subir aucune mesure discriminatoire ou disciplinaire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce tel refus, il est alors réputé être au travail. Son employeur peut, toutefois, le transférer à un travail disponible.

4) L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues dans les présentes, les lois et les règlements.

5) Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:

a) **Règle générale:** L'employeur ne peut laisser un salarié travailler seul dans un endroit où il lui serait impossible d'être secouru promptement s'il subissait un accident.

b) **Lignes souterraines:** Lors d'un travail dans un puits d'accès ou de transformation, le salarié doit être accompagné d'un salarié qui se tient à l'extérieur du puits, si le travail se fait sous tension.

c) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Le chef de groupe ou le chef d'équipe doit avoir au moins 3 ans d'expérience dans le travail en question.

26.03. Travail dans des conditions particulières:

Lorsque les salariés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres, dans des usines en marche ou des chaufferies en présence de gaz, de carbone, de poussières et autres saletés industrielles et à la pose de matériaux réfractaires dans ces endroits et conditions, l'employeur doit leur remettre des salopettes et leur accorder le temps nécessaire pour se laver avant la fin de la journée de travail, jusqu'à concurrence de 30 minutes payées par jour.

L'employeur remet, de plus, des gants au chaudronnier et au tuyauteur qui travaillent dans ces endroits et conditions.

L'expression « usine en marche » signifie l'usine qui est en opération, de même que celle qui l'a été, mais dont les opérations sont temporairement suspendues, totalement ou partiellement, pour permettre l'exécution de travaux de construction.

26.04. 1) Travail dans des conditions particulières: calorifugeur:

L'employeur doit fournir des salopettes au calorifugeur qui se sert d'enduits ou d'adhésifs tels que le goudron, les enduits à prise rapide, ainsi que des gants pour les travaux dans le verre moussé ou avec des objets de métal présentant des arêtes vives.

Le salarié demeure responsable des salopettes et des gants qui lui sont fournis et il doit les remettre à son employeur lors de son départ ou lorsqu'il est nécessaire de les remplacer.

L'employeur n'est cependant pas tenu de fournir plus de 2 paires de salopettes à un salarié par période de 6 mois d'emploi.

2) Travail dans des conditions particulières: manoeuvres: L'employeur doit fournir des salopettes au manoeuvre effectuant des travaux souterrains ainsi qu'à l'opérateur d'un chariot de forage automoteur sur rail ou mobile.

Le salarié demeure responsable des vêtements qui lui sont fournis et il doit les remettre à son employeur lors de son départ ou lorsqu'il est nécessaire de les remplacer.

L'employeur n'est cependant pas tenu de fournir plus de 2 paires de salopettes à tel salarié par période de 6 mois d'emploi.

3) a) Peinture au pistolet ou dans les endroits non aérés: Tout employeur doit gratuitement mettre à la disposition des salariés qui exécutent des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet ou qui effectuent des travaux de peinture dans des endroits non aérés, un masque à adduction d'air frais ou un masque à cartouche (conditionné soigneusement au choix de la substance dont on entend se protéger).

De plus, l'employeur doit fournir gratuitement des salopettes aux salariés qui exécutent des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet.

b) Peinture au pistolet ou travaux au jet de sable: peintre: L'employeur doit accorder au salarié, affecté à des travaux de peinture au pistolet ou travaux au jet de sable, qui est à son emploi depuis 6 mois, un congé sans solde d'une journée pour lui permettre de subir un examen pulmonaire.

4) Serrurier en bâtiment: Tout employeur doit gratuitement mettre à la disposition des serruriers en bâtiment les lunettes de sécurité ainsi que le masque à souder pour les travaux de soudure et de découpage au chalumeau.

5) Briqueteur-maçon: Pour la pose de blocs de béton de 10 pouces (240 mm x 190 mm x 390 mm) et plus ainsi que pour les blocs pleins ou tout autre bloc de plus de 40 livres (18 144kg), il doit toujours y avoir 2 briqueteurs-maçons.

6) Poseur de planches de gypse: La pose de planches de gypse sur suspension pour plus de 4 heures consécutives dans une même journée, lorsque telles planches mesurent plus de 4 pieds x 8 pieds ou pèsent 70 livres et plus et sont installées à une hauteur de 10 pieds et plus, est exécutée par un minimum de 3 salariés.

26.05. Travail de nuit:

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

2) Cimentier-applicateur: Tout cimentier-applicateur appelé à exécuter son travail la nuit, à l'aide d'une surfaceuse, doit être accompagné d'un autre salarié.

3) Chaudronnier: Tout chaudronnier appelé à exécuter un travail sur un chantier en dehors des heures de travail stipulées dans la section XXI, doit être accompagné d'un autre chaudronnier.

4) Électricien: Sauf pour les travaux d'entretien et de réparation et les travaux décrits dans le paragraphe 9 de l'article 21.03, aucun électricien ne doit exécuter un travail sur des matériaux ou de l'équipement sous tension, s'il n'est pas accompagné d'un autre électricien.

26.06. Équipement:

1) Obligation de l'employeur: L'employeur doit fournir gratuitement, lorsque les conditions de travail l'exigent, tout l'équipement nécessaire, tel que: les bottes de caoutchouc et l'habit de caoutchouc dans les excavations, les tranchées et les tunnels, sur les couvertures inondées (bottes de caoutchouc seulement) ou dans les

caissons, de même que les gants de sécurité, le masque à gaz, la ceinture de sécurité, ou les lunettes de sécurité.

L'employeur doit aussi fournir au ferrailleur les gants de sécurité pour la manutention des câbles de postcontrainte et précontrainte.

2) **Chaudronnier et tuyauteur:** Pour les travaux de soudure reliés aux métiers de chaudronnier ou de tuyauteur, l'équipement suivant est fourni:

a) les mitaines de soudeur;

b) le boléro ou, selon le cas, la cape de soudure (jacket) lorsque requis à cause d'une position difficile de soudure.

3) **Ferblantier:** Quant aux travaux de revêtement mural, l'employeur ne doit fournir les gants qu'au salarié affecté aux opérations de levage au moyen d'un câble de sisal.

4) **Clause de responsabilité:** Le salarié est personnellement responsable de la perte, du bris ou de l'altération, volontaire ou par négligence, ainsi que de tout dommage qui peuvent survenir aux équipements dont il se sert, lorsque l'employeur les lui fournit en vertu du paragraphe 1.

5) **Restriction:** Le paragraphe 1 ne doit pas être interprété comme une obligation pour l'employeur de fournir l'équipement personnel dont l'ouvrier doit se pourvoir pour l'exercice des fonctions relatives à son métier ou son emploi.

6) **Indemnité relative à certains équipements de sécurité:** L'employeur verse aux salariés un montant de 0,10 \$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques de sécurité et ses accessoires. Ce montant est payé comme une indemnité et doit être ajouté à la paye nette du salarié. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement.

Il est d'autre part loisible à l'employeur, sans réduire son obligation de verser le montant de 0,10 \$ ci-dessus prévu, d'exiger des salariés à son emploi le port d'un casque qu'il leur fournit à ses frais.

26.07. Intempéries: Dans le cas d'intempéries, l'employeur doit fournir des habits de caoutchouc; sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut exercer aucune mesure disciplinaire.

26.08. Travaux de peinture: L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés qui effectuent des travaux de peinture, des nettoyeurs qui n'irritent pas la peau, tels que le Nordo et le Capri 50, des masques et des filtres convenant aux besoins.

Les masques et filtres doivent également être fournis au salarié qui effectue des travaux de sablage de murs secs.

26.09. Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation:

1) Premiers-soins:

a) Il doit y avoir sur tous les chantiers de construction au moins l'équipement de premiers soins exigé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements adoptés pour son application. L'employeur doit faire connaître le nom de la personne qui voit à assurer les premiers soins et l'endroit où se trouve cet équipement.

b) Sur tous les chantiers de construction de plus de 100 salariés, l'entrepreneur général avec ses sous-traitants doit s'assurer qu'au moins 1 des salariés est en mesure de prodiguer les premiers soins d'urgence à un salarié qui se blesse au travail.

c) À cette fin, le salarié ainsi désigné doit détenir un certificat de premiers soins d'un organisme reconnu tel l'Ambulance Saint-Jean ou la Croix Rouge. Le nom de ce préposé aux premiers soins ainsi que l'endroit où les premiers soins sont prodigués doivent être affichés sur le chantier.

2) Salarié accidenté:

a) L'accidenté doit informer sans délai son employeur de tout accident qu'il a subi.

b) L'employeur doit prendre note de tout accident de travail et en informer, par écrit et sans délai, la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée jusqu'à un maximum de 8 heures à son taux de salaire. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par l'employeur ou son assureur, s'ils ne le sont pas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

3) **Réadaptation:** Après un accident du travail, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi au poste qu'il occupait, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à reprendre ce poste, à la condition toutefois que le poste qu'il occupait au moment de son départ existe encore.

26.10. Comité de sécurité: L'Association d'employeurs et les associations représentatives maintiennent le comité de sécurité paritaire de 8 membres, formé en vertu des présentes.

Le comité est composé de 12 membres désignés de la même façon que les membres du Comité mixte de la construction.

L'objectif du comité est d'améliorer la prévention des accidents du travail et en particulier, de recommander aux parties et au Ministre ou à l'un des deux les mesures à prendre en vue de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du travail sur les chantiers de construction.

26.11. Décapeuse: L'employeur doit installer, pour les mois hivernaux, une cabine équipée d'une chauffe-rette pour abriter le conducteur.

26.12. Pelles à câbles et grues mobiles:

1) L'opération d'une pelle mécanique à câbles (non hydraulique) d'une capacité nominale de plus de 1 1/2 verge cube exige les services d'un compagnon et d'un apprenti.

2) L'opération d'une grue de type conventionnelle (classique) montée sur camion (ceci ne comprend pas les grues (rough terrain) sur pneumatique montées sur un châssis de chargeuse frontale en butte):

a) d'une capacité nominale de 35 tonnes ou plus, exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

Le deuxième reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues dans le paragraphe 4 de l'article 23.05;

b) d'une capacité nominale de 140 tonnes ou plus, exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier.

3) L'opération d'une grue de type conventionnelle montée sur chenille d'une capacité de 35 tonnes et plus ou d'une grue mobile de type télescopique-hydraulique montée sur camion ou sur chenille d'une capacité de 35 tonnes et plus exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues dans le paragraphe 4 de l'article 23.05.

4) Le tonnage peut être exprimé par équivalence en métrique.

26.13. Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique (tours de communication), postes de transformation et réseaux de communication:

1) **Abri:**

a) L'employeur doit mettre des abris convenablement chauffés à la disposition de ses salariés.

Tels abris doivent être situés sur les lieux du travail, peuvent être transportables et sont équipés d'une table et de bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas.

b) **Distribution et réseaux de communication:** L'employeur doit mettre un abri convenable à la disposition de ses salariés afin que ces derniers puissent prendre leur repas. Ces abris doivent être proches de l'endroit de travail à moins que l'employeur ne fournisse le transport pour s'y rendre.

2) **Communications:** Dans les endroits isolés, l'employeur maintient, en tout temps, le contact par radio ou téléphone, afin d'assurer des secours rapides en cas d'accident. De plus, il fournit un moyen de communication à chaque équipe pour demander de l'aide en cas d'urgence. Si un salarié doit travailler seul dans un endroit isolé, le présent paragraphe s'applique également.

3) **Bien-être:** L'employeur fournit gratuitement les insecticides nécessaires aux salariés qui travaillent dans des endroits exposés aux moustiques.

4) a) **Sessions d'étude:** L'employeur doit se servir mensuellement d'une partie des heures non travaillées, à cause de travail contremandé ou arrêté (article 19.02), afin de donner des sessions d'étude sur la prévention, la sécurité et les premiers soins.

b) Nonobstant le sous-paragraphe c du paragraphe 2 de l'article 26.09, le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1). Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par l'employeur ou son assureur, s'ils ne le sont pas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

26.14. Grutier: Lorsque l'employeur, entre la période du 1^{er} janvier au 31 mars de la même année, n'entrevoit pas avoir besoin des services d'un grutier pour une période de 20 heures dans une semaine, il doit libérer ce salarié et lui remettre sur demande sa formule de cessation d'emploi prévue dans la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (S.C., 1970-71-72, c.48).

Cette clause ne peut en aucun cas avoir pour effet de garantir à un grutier à l'emploi d'un employeur ou en disponibilité pour celui-ci, un nombre d'heures quelconque de travail, ni une rémunération garantie. De plus, il est entendu que, dans la mise en application de la présente règle, la section XVI ne s'applique pas.

À la reprise des travaux, l'employeur s'engage à se procurer sa main-d'oeuvre conformément au Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la

construction (c. R-20, r. 10) en tenant compte de la disponibilité des salariés ci-dessus mentionnés.

SECTION XXVII

CONGÉS SPÉCIAUX

27.01. Protection: Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de 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 toutefois que le poste occupé au moment du départ existe toujours.

27.02. Maladie, accident, mariage, naissance: Tout salarié a droit à un congé sans paye pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe:

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

b) en cas d'accident grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du conjoint légitime ou d'un enfant, pour une période maximale de 2 jours ou de 5 jours maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux décrits dans le paragraphe 11 de l'article 21.03;

c) en cas de mariage du salarié, l'employeur doit en être avisé au moins 5 jours avant l'événement;

d) en cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximale de 2 jours et l'employeur doit en être avisé au moins 5 jours avant l'événement;

e) en cas de naissance d'un enfant du salarié, pour une période maximale de 2 jours;

f) en cas de décès du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, un congé sans paye de 3 jours au maximum;

g) en cas de décès du père, de la mère, du conjoint légitime et de l'enfant:

i. un congé sans solde de 3 jours au maximum dont un jour ouvrable, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur; ou

ii. un congé sans solde de 5 jours au maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux décrits dans le paragraphe 11 de l'article 21.03.

De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

27.03. Assignment 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 des présentes, 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.

27.04. Juré: Dès qu'un salarié est appelé à agir comme juré, il se voit accordé un congé sans solde 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. L'Office, 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.

SECTION XXVIII

AVANTAGES SOCIAUX

28.01. 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 l'Office. Un ou des régimes complémentaires peuvent être créés pour des bénéficiaires en excédent du régime de base. Dans ce cas toutefois, tout coût administratif additionnel d'implantation ou d'opération doit être absorbé à même les sommes accumulées pour le régime complémentaire concerné.

28.02. 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 l'Office et sont prises par le Comité formé par le Ministre en vertu de l'article 16 de la Loi.

28.03. Contributions et cotisations: règle générale:

1) La contribution versée par l'employeur pour le compte de tout salarié visé dans les présentes est fixée à 0,80 \$ par heure travaillée.

2) De plus, l'employeur précompte sur le salaire de tout salarié une cotisation de 0,50 \$ par heure travaillée.

3) L'employeur remet à l'Office, en même temps que le rapport mensuel prévu dans l'article 17.04, sa propre contribution ainsi que la cotisation retenue pour ses salariés.

4) La contribution fixée au paragraphe 1 est portée à 1,05 \$ à compter du 1^{er} mai 1987. La cotisation fixée au paragraphe 2 est portée à 0,75 \$ à compter du 1^{er} mai 1987.

Quant au métier de peintre, la cotisation précomptée sur le salaire d'un tel salarié est de 0,70 \$ par heure travaillée à compter du 1^{er} septembre 1986. Cette somme est utilisée pour le régime de pension du salarié. Elle sera de 0,95 \$ à compter du 1^{er} mai 1987.

28.04. Règles particulières: ascenseur: L'application des dispositions de la présente section est suspendue dans le cas d'un mécanicien d'ascenseur assujéti au Canadian Elevator Industry Welfare Plan et au Canadian Elevator Industry Pension Plan.

Toutefois, dans un tel cas, la contribution versée par l'employeur correspond à celle établie dans les paragraphes 1 et 4 de l'article 28.03.

28.05. Règles particulières: électricien: Les cotisations et contributions versées aux régimes d'avantages sociaux à l'égard d'un électricien s'établissent comme suit:

1) La contribution versée par l'employeur pour le compte de tout électricien, compagnon ou apprenti, est fixée à 1,5% du taux de salaire de l'électricien, plus 0,55 \$, le tout pour chaque heure travaillée. Ce dernier montant sera de 0,80 \$ à compter du 1^{er} mai 1987.

2) La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout compagnon électricien est fixée à 8,5% de son taux de salaire moins 0,30 \$, le tout pour chaque heure travaillée.

3) La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout apprenti électricien est conforme à la règle générale prévue aux paragraphes 2 et 4 de l'article 28.03.

4) Les frais d'administration de ce régime particulier sont payés de la façon prévue dans l'article 28.01.

5) L'employeur remet à l'Office, en même temps que le rapport mensuel prévu dans l'article 17.04, sa propre contribution ainsi que la cotisation retenue pour ses salariés.

28.06. Comités: Les associations représentatives et l'Association d'employeurs forment au cours des présentes, un ou plusieurs comités chargés d'étudier les problèmes relatifs aux avantages sociaux et propres à un ou plusieurs métiers, emplois ou occupations. Ce comité, par la suite, fait connaître ses recommandations unanimes aux membres du Comité mixte de la construction.

28.07. Comité visant à la sécurité d'emploi et de revenu du salarié:

1) **Constitution:** Le Comité paritaire et conjoint ayant pour mandat d'étudier la question de la sécurité d'emploi et du revenu formé dans les 90 jours de la signature de l'entente relative aux conditions de travail conclue le 27 mai 1980 est maintenu.

2) **Composition:** Ce comité est composé de 12 membres désignés de la même façon que les membres du Comité mixte de la construction.

3) **Mandat et priorité:** le comité est chargé d'étudier, sans restriction quant à tout autre sujet additionnel:

a) la planification des travaux;

b) le nombre et la répartition des heures régulières et supplémentaires;

c) le champ d'activité des artisans, la concurrence déloyale et le braconnage;

d) le ratio compagnons/apprentis;

e) le contrôle quantitatif de la main-d'oeuvre.

f) la faisabilité de la diminution des heures hebdomadaires de travail, à l'exception du secteur résidentiel. À l'égard de ce sujet, le comité doit compléter ses travaux pour le 31 décembre 1986.

Afin de rendre plus réalistes les conditions de travail propres au secteur résidentiel et en vue d'assurer que tel secteur demeure accessible aux consommateurs, le comité devra étudier de façon prioritaire et dès sa formation toute question relative à ce secteur, spécialement à l'égard du travail par l'artisan, du paragraphe 9 de l'article 21.03 et du paragraphe 3 de l'article 22.03 et de toutes questions connexes. Advenant que de cette étude émanent des recommandations unanimes qui nécessiteraient des modifications aux présentes, à la Loi ou à tout règlement, les parties s'engagent à poser les gestes nécessaires sans aucun délai à tous les niveaux utiles pour que de telles modifications soient apportées.

4) **Procédure:** Dans les 15 jours de la formation du comité, ce comité se rencontre pour élire un président parmi ses membres. Ce président peut avec l'accord des parties au comité, désigner un secrétaire chargé d'effectuer le compte rendu des séances du comité et de donner les avis de rencontre.

5) **Personnel ressource:** Chaque partie au comité peut s'adjoindre les services d'experts, techniciens ou autres personnes ressources et le comité pourra demander l'assistance de représentants gouvernementaux ou d'agences gouvernementales au besoin.

6) Le comité peut entendre les représentants syndicaux et patronaux qui seront affectés par ses éventuelles conclusions.

7) **Échéancier:** Le comité fait rapport aux parties dès qu'il est en mesure de le faire.

8) **Rapport du comité:**

a) Des rapports partiels ou intérimaires peuvent être faits.

b) Le comité doit tendre à des recommandations unanimes. L'assentiment des parties se fait sur les sujets considérés au comité.

SECTION XXIX

PRIORITÉ DU TEXTE

29.01. Le texte français des présentes fait autorité et, en conséquence, aucune version anglaise ne peut être invoquée à l'encontre du texte français.

SECTION XXX

ACTIVITÉS INTERDITES

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

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

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

30.03. Grève et lock-out: La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée des présentes.

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

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

SECTION XXXI

FONDS SPÉCIAL D'INDEMNISATION

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

des pertes de salaire qu'il subit dans les limites prévues dans la présente section.

Aux seules fins de la présente section, le mot « salaire » signifie la rémunération en monnaie courante, l'indemnité de congé, la contribution de l'employeur au régime d'avantages sociaux de l'industrie de la construction et les frais de déplacement.

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

a) celles conséquentes à une faillite, une ordonnance de séquestre, une cession de biens, une proposition concordataire, un dépôt volontaire ou une liquidation d'une compagnie pour insolvabilité;

Aux seules fins de l'application du présent paragraphe a, le fonds, en plus d'indemniser le salarié de la perte de son salaire, paie les cotisations syndicales se rattachant à la période d'indemnisation, au syndicat ou à l'union concerné.

b) celles conséquentes à l'application de l'article 27.04;

c) celles conséquentes à l'émission par l'employeur de chèques sans provision, ainsi que celles conséquentes au non-paiement du salaire par un employeur qui cesse ses opérations dans l'industrie de la construction, jusqu'à concurrence de 4 périodes hebdomadaires de paie;

d) également, dans les limites des paragraphes a et c, les indemnités décrétées par une décision arbitrale homologuée et fixées sur la base du salaire perdu par le salarié, ou un jugement rendu à la suite d'une telle décision arbitrale pour la liquider.

31.03. Restrictions:

1) En ce qui concerne le paragraphe c de l'article 31.02, la réclamation doit être vérifiée et réglée par l'Office dans les 60 jours suivant son dépôt.

2) En ce qui concerne les paragraphes a, c et d de l'article 31.02, un salarié ne peut réclamer qu'une seule fois à l'égard du même employeur à l'intérieur d'une période de 12 mois sauf si cet employeur rembourse intégralement au fonds les sommes versées par le fonds au salarié réclamant.

3) En ce qui concerne le paragraphe d de l'article 31.02, la réclamation doit être vérifiée et réglée par l'Office dans les 30 jours suivant son dépôt.

31.04. Exercice des recours: Dans tous les cas, dès que le fonds est appelé à indemniser, l'Office doit, sans délai, réclamer à l'employeur les montants dus aux salariés et en aviser dans les 30 jours la Régie des entreprises de construction du Québec.

31.05. Mécanisme alternatif: Le Comité mixte de la construction doit former un sous-comité qui veille à la saine administration du fonds par l'Office et suggère aux parties un ou des mécanismes visant à remplacer le fonds par un système ayant un contrôle administratif plus serré.

SECTION XXXII

DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

32.01. Durée: Les présentes demeurent en vigueur jusqu'au 30 avril 1988.

32.02. Disposition contraire à la Loi: Toute disposition des présentes 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.

32.03. Respect de la convention: Toute renonciation expresse ou tacite aux dispositions des présentes est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ANNEXE A

Région de l'agglomération montréalaise: Comprend les comtés de l'Île de Montréal, Île Jésus, Chambly, une partie des comtés de Verchères et Laprairie.

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

de Sainte-Scholastique mais non compris dans le territoire de cette municipalité.

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

ANNEXE B

Sous-annexe A

DÉFINITIONS DES OCCUPATIONS EXCLUSIVES À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le principe de la juridiction exclusive consiste à restreindre au groupe particulier de salariés l'exercice de certaines occupations dites exclusives. Toutefois, ce principe ne s'applique pas aux travaux relatifs aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes de transformation d'énergie électrique ni aux réseaux de communication.

Le groupe particulier est défini comme étant celui qui regroupe tous les salariés ne détenant aucun certificat de qualification ni carnet d'apprentissage en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3).

En conséquence, un employeur ne peut affecter à ces occupations exclusives que des salariés ne détenant aucune carte de compétence ni carnet d'apprentissage.

Les occupations dites exclusives sont les suivantes:

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

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

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

3) **Foreur:** Le terme « foreur » désigne toute personne qui opère un chariot de forage automoteur sur rail ou mobile. Le terme « chariot de forage automoteur » désigne tout chariot de forage mù par une force pneumatique.

que ou hydraulique, que la source d'énergie soit générée par un équipement intégré ou non à ce chariot.

4) **Manoeuvre pipe-line:** Le terme « manoeuvre pipe-line » désigne toute personne qui effectue les travaux suivants:

- a) détecter les tuyaux enfouis à l'aide d'appareils nécessaires;
- b) appliquer le revêtement et le fermer à mesure qu'il est appliqué pour assurer une enveloppe constante;
- c) polir le tuyau en vue de son installation;
- d) aider aux travaux effectués par le tracteur, excluant toutefois l'alignement et l'espacement des tuyaux;
- e) maintenir le niveau d'excavation;
- f) opérer une scie mécanique;
- g) homme de tarière non mécanique;
- h) écailler le roc sur des surfaces dangereuses;
- i) travailler comme aide sur les camions de carburant.

ANNEXE B

Sous-annexe B

DÉFINITIONS DES EMPLOIS COMMUNS À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

1) **Chauffeur de chaudière à vapeur:** Toute personne qui dirige le fonctionnement de toute installation de chauffage ou de moteurs régie par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., c. M-6) et les règlements adoptés pour son application.

2) **Opérateur de génératrice:** Toute personne qui dirige le fonctionnement des moteurs fixes à combustion interne du type diesel régie par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes et les règlements adoptés pour son application.

3) **Gardiennage:** Toute personne qui exerce une fonction de surveillance générale dans un chantier de construction afin d'assurer la protection des biens et la sécurité des personnes.

4) **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.

5) **Magasinier:** Toute personne qui:

- a) reçoit, entrepose et distribue les matériaux, les fournitures, l'outillage ou l'équipement;
- b) voit à ce que l'outillage et l'équipement soient entretenus normalement, sans être tenue d'en faire la réparation;

c) vérifie également si la marchandise reçue correspond aux réquisitions et aux factures;

d) maintient un inventaire permanent des entrées et sorties du matériel.

6) **Commis:** Toute personne qui effectue un travail clérical sur un chantier de construction tel que:

- a) le relevé du temps d'arrivée et de départ des salariés;
- b) la compilation des heures de travail.

7) **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 manoeuvres spécialisés.

8) **Manoeuvre spécialisé:** Toute personne qui:

a) exécute divers travaux relatifs aux métiers de la truelle, tels 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 de démontage des échafaudages préfabriqués;
- iv. la remise des matériaux nécessaires aux salariés spécialisés de ces métiers;

v. la conduite d'un chariot élévateur (forklift) (maximum 5 tonnes);

vi. l'exécution de différents travaux de nettoyage dans l'exercice de ses fonctions;

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

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

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

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

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

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

h) opère une bascule (balance à plate-forme) pour la pesée des chargements de camion;

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

j) procède au calfatage;

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

l) installe des tuyaux galvanisés ou de béton servant au drainage des routes;

m) pose des tuyaux d'aqueduc et d'égoût et leurs embranchements sur les routes et les chemins publics;

n) effectue avec l'équipement requis (mélangeur-tender (mixter tender), pompe, tuyau de 1/4 ou de 3/4 de pouce, croix avec cadran servant au gunitage (pression-gunitage)...) tout procédé d'injection de ciment ou de béton à l'intérieur d'un coffrage, du roc ou d'un béton déjà existant;

o) opère tout genre de compacteurs manuels ne requérant pas un certificat de compétence en vertu de la Loi;

p) pose de l'uréthane;

q) opère une scie mécanique;

r) opère une pompe dont le diamètre nominal est inférieur à 6 pouces.

9) **Manoeuvre spécialisé (carreleur):** Toute personne qui exécute les tâches prévues dans la définition du manoeuvre spécialisé lorsque celles-ci sont reliées au métier de carreleur et qui exécute le jointoiement et la coupe à la scie mécanique lorsque ces opérations sont reliées au métier de carreleur.

10) **Opérateur d'appareils de levage:** Toute personne qui opère les monte-charge ou tout autre appareil de levage vertical, fixes ou mobiles, à tambour simple ou multiple.

11) **Conducteur de camion:** Toute personne qui conduit des camions de tous genres.

12) **Opérateur de pompes et compresseurs:** Toute personne qui:

a) opère une ou des pompes à eau avec tuyau de débit de 6 pouces ou plus;

b) opère un compresseur de 210 pieds³/m ou plus, ou 2 ou plusieurs compresseurs de 110 pieds³/m;

c) opère, nettoie et entretient une ou des pompes à béton, ou qui place le béton à l'aide de ces appareils.

13) **Opérateur d'usines fixes ou mobiles:** Toute personne qui, à pied d'oeuvre:

a) opère et entretient une usine de préparation de béton, d'asphalte ou d'agrégats, y compris la conduite et l'opération d'usines de béton montées sur camion, à l'exception du conducteur de camion-malaxeur;

b) dirige le fonctionnement d'un concasseur de pierre, de roc ou d'autres matériaux de même nature;

c) surveille et régularise l'alimentation des matériaux dans le concasseur pour prévenir le blocage;

d) arrête la machine et débloque celle-ci s'il y a lieu;

e) règle les accessoires pour contrôler ou varier les grosseurs des graviers et des pierres;

f) contrôle le débit de la machine;

g) huile, nettoie et entretient sa machine de façon à en assurer le plein rendement.

14) **Soudeur en tuyauterie:** Toute personne qui:

a) exécute les travaux de soudure en tuyauterie, conformément à la Loi sur les appareils sous pression et d'autres dispositions législatives (L.Q., 1979, c. 75; après refonte: Loi sur les appareils sous pression, L.R.Q., c. A-20.01) et les règlements adoptés pour son application;

b) effectue, selon les dispositions prévues ci-dessus, tous les autres travaux de soudure en tuyauterie pour des installations telles que: raffineries d'huile, pompes à essence, lignes d'air (évents) et installations d'arrosage.

15) **Soudeur:** Toute personne qui effectue tous les genres de soudure autres que ceux qui sont mentionnés dans la définition du soudeur en tuyauterie.

16) **Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter):** Toute personne qui fait le raccordement à la conduite principale, l'installation d'équipement tels que compteur et régulateur ainsi que les tests de branchement d'immeubles pour les travaux de distribution de gaz et de pétrole.

17) **Soudeur pipe-line et soudeur distribution:** Toute personne qui exécute des travaux de soudure en tuyauterie conformément aux normes ACNOR Z-183 et Z-184.

18) **Homme de service sur machines lourdes:** Toute personne qui, à pied d'oeuvre, effectue la réparation des moteurs à air comprimé et des outils pneumatiques tels que les marteaux, les foreuses, les burins et les alésoirs, et l'installation des courroies, des essuie-glace et des phares.

19) **Préposé aux pneus et au débosselage:** Toute personne qui, à pied d'oeuvre, effectue la pose et la réparation des pneus et le débosselage d'équipement lourd.

20) **Homme d'instrument (arpenteur):** Salarié qui, à l'aide d'instruments d'arpentages tels que niveau et transit, ou sans instrument, fournit les alignements et les élévations de terrain nécessaires à l'exécution de certains travaux.

21) **Chaîneur:** Salarié qui assiste l'homme d'instrument dans l'exécution de son travail et qui effectue toute autre tâche connexe.

ANNEXE B

Sous-annexe C

DÉFINITIONS DES EMPLOIS PARTICULIERS AUX LIGNES DE TRANSPORT ET DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, AUX POSTES DE TRANSFORMATION ET AUX RÉSEAUX DE COMMUNICATION

Lignes de distribution et postes de distribution:

1) **Monteur de lignes 1^{re} classe:** Dans la construction, la démolition, la peinture et l'entretien de lignes de distribution et de postes de transformation, tout salarié qui sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, accomplit des opérations complexes, entre autres, le réglage de la flèche et la pose de serre-fils, la pose de ferrures, l'inspection et la peinture de structures, conducteurs et isolateurs, la fabrication de joints, le montage de structure en bois, en acier galvanisé ou autres matériaux, l'installation de barres omnibus, disjoncteurs, interrupteurs, transformateurs ou condensateurs et autres appareils de postes, également la personne qui accomplit un travail sur circuit aérien sous tension ou hors tension en se servant, selon les besoins, d'outils vivitechniques et qui assiste le chef de groupe ou le chef d'équipe dans le travail d'équipe.

Le monteur de lignes 1^{re} classe est classé comme tel dès qu'il possède 7 000 heures d'expérience ou le cours de formation reconnu et 6 500 heures, à moins que le comité de classification en décide autrement. Il peut être embauché et payé comme monteur 2^e classe. Il a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification et/ou de qualification inférieures lorsque l'employeur a besoin de personnel pour effectuer les travaux ci-dessus décrits ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement où s'exécutent les travaux. Cette priorité prend effet le 1er janvier 1980.

2) **Monteur de lignes 2^e classe:** Personne travaillant sous la surveillance générale d'un chef d'équipe ou d'un chef de groupe ou sous la direction d'un monteur de lignes 1^{re} classe et qui exécute les travaux décrits dans le paragraphe 1. Il est classé et payé comme tel dès qu'il possède un minimum de 4 500 heures d'expérience ou le cours de formation reconnu et 4 000 heures d'expérience dans le travail ci-dessus décrit à moins que le comité de la classification n'en décide autrement.

Le monteur de lignes 2^e classe a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification et/ou de qualification inférieures lorsque l'employeur a besoin de personnel ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement où s'exécutent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs 1^{re} classe disponibles et disposés à travailler dans la région où s'exécutent les travaux. Il peut également effectuer les tâches du monteur 3^e classe ainsi que tout autre travail au sol, mais ne peut jamais être rémunéré moins que le taux de salaire du monteur 2^e classe.

3) **Monteur de lignes 3^e classe:** Personne qui exécute des opérations moins complexes relativement aux travaux décrits ci-dessus, sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe et sous la direction immédiate d'un monteur de lignes 1^{re} classe ou 2^e classe.

Le monteur 3^e classe est classé comme tel dès qu'il possède au moins 2 000 heures d'expérience sur les travaux de lignes électriques, ou le cours de formation reconnu et 1 500 heures d'expérience sur le travail en question, à moins que le comité de classification en décide autrement.

Il lui est strictement défendu de travailler seul sur une ligne sous tension dont le voltage excède 600 volts.

Le monteur de lignes 3^e classe a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification et/ou de qualification inférieures lorsque l'employeur a besoin de personnel ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement où s'exécutent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs 1^{re} classe ou 2^e classe disponibles et disposés à travailler, dans la région où s'exécutent les travaux.

4) **Aide-monteur à terre et apprenti monteur:** Personne dont le travail s'exécute au niveau du sol sous la surveillance immédiate d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur de lignes et qui consiste à l'aider au montage, à l'enlèvement, au remplacement ou à la réparation des lignes de distribution et des postes en accomplissant divers travaux manuels. L'apprenti monteur peut, de temps à autre, être appelé à accomplir des travaux faits par les monteurs de lignes 1^{re} classe, 2^e classe et 3^e classe pour autant que ce même travail soit exécuté sur des lignes hors tension.

5) **Aide:** Salarié qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des emplois prévus dans les paragraphes 1, 2, 3, 4, 6 et 7 relativement aux lignes de distribution.

6) **Conducteur de camion de lignes:** Personne chargée de la conduite d'un camion de lignes et qui aide, au besoin, aux travaux effectués par les monteurs de lignes et qui agit en qualité de commis d'équipe.

Le camion de lignes peut également être conduit par tout monteur de lignes.

7) **Opérateur de machines lourdes:** Personne dont le travail consiste à conduire ou à manoeuvrer toute machinerie lourde.

8) **Émondeur:** Personne dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nuisibles.

9) **Comité de classification:**

a) Dans les 30 jours suivants la signature de la convention, les employeurs et les représentants du groupe syndical majoritaire formeront un comité de sélection et de classification, lequel aura le mandat suivant:

i. trancher les cas litigieux et décider de la classification des salariés qui, bien qu'ayant accumulé le nombre d'heures suffisant pour être classés comme monteur de 1^{re}, 2^e ou 3^e classe, pourraient ne pas posséder l'expérience nécessaire pour effectuer le travail en question;

ii. décider de la classification de salariés qui, malgré qu'ils ne possèdent pas le nombre d'heures d'expérience requis pour rencontrer les normes de la 1^{re}, 2^e ou 3^e classe, ont la compétence nécessaire pour être classés comme tels;

iii. aviser l'Office de la classification des salariés sur lesquels le comité s'est entendu. L'Office doit classer ces salariés en conséquence.

b) Advenant le cas où un différend découlant du mandat du comité survient, les employeurs ou les représentants du groupe syndical majoritaire peuvent soumettre le différend à un arbitre en vertu de la procédure des griefs et l'arbitre devra trancher le différend.

Lignes de transport d'énergie électrique et postes de transformation:

1) **Monteur 1^{re} classe:** Salarié qui sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe accomplit, s'il est apte physiquement, toutes les tâches nécessaires à la construction, au démontage ou à l'entretien de lignes de transport (y compris la peinture) et de postes de transformation d'énergie électrique; il dirige aussi, au besoin, le travail de salariés d'une classification inférieure qui exécutent des tâches connexes.

2) **Monteur 2^e classe:** Salarié, qui sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur 1^{re} classe accomplit, s'il est apte physiquement, toutes les tâches nécessaires à la construction, au démontage ou à l'entretien (y compris la peinture) de lignes de transport et de postes de transformation d'énergie électrique.

3) **Monteur 3^e classe:** Salarié, qui sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur 1^{re} classe aide, s'il est apte physiquement, un monteur 1^{re} classe ou 2^e classe dans son travail.

4) **Apprenti monteur:** Salarié qui, sous la surveillance étroite d'un monteur 1^{re} ou 2^e classe, est apte par ses connaissances du métier et sa condition physique à aider et aide les monteurs dans l'exécution de leur travail dans le but de devenir plus habile et plus expérimenté et d'être qualifié monteur 3^e classe.

5) **Aide-monteur:** Salarié qui, sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur, est apte par ses connaissances du métier et par sa condition physique, à accomplir et accomplit en fait au niveau du sol, toutes les tâches nécessaires à la construction, au démontage ou à l'entretien de lignes de transport et de postes de transformation d'énergie électrique.

6) **Assembleur:** Salarié qui assemble au niveau du sol, les pièces qui constituent une charpente de ligne de transport ou d'un poste de transformation.

7) **Aide:** Salarié qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des emplois prévus dans les paragraphes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 16 relativement aux lignes de transport d'énergie et aux postes de transformation.

8) **Mécanicien de machines lourdes:** Salarié qui, sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, accomplit toutes les tâches de réparation de l'outillage mécanique ou motorisé.

9) **Charpentier-menuisier:** Salarié qui, sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, accomplit tous les travaux de charpente et de menuiserie accessoires à la présente industrie.

10) **Conducteur d'engin très lourd:** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 70 000 livres et plus (35 tonnes et plus).

11) **Conducteur d'engin lourd:** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 26 000 livres (13 tonnes) à 70 000 livres (35 tonnes) ou salarié qui opère un camion équipé d'une flèche télescopique d'une capacité de levage de 10 tonnes et plus.

12) **Conducteur d'engin moyen:** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 10 000 à 26 000 livres (5 à 13 tonnes).

13) **Conducteur d'engin léger:** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 2 000 à 10 000 livres (1 à 5 tonnes).

14) **Foreur de roc (manoeuvre spécialisé):** Ce terme est compris dans la sous-annexe A de l'annexe B.

15) **Tour de communication:** Signifie toute tour en acier ou autre matériau servant à la transmission d'ondes de communication.

16) **Émondeur:** Personne dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nuisibles.

Réseaux de communication

1) **Chef d'équipe:** Salarié qui dirige des travaux de construction, d'entretien ou de modification de circuit aérien de réseau téléphonique ou de télévision et de creusage et mise en place des poteaux et qui possède les qualifications de monteur « T ».

2) **Monteur « T »:** Salarié qui exécute des travaux de construction, d'entretien ou de modification de circuit aérien de réseau téléphonique ou de télévision.

Il est classé comme tel dès qu'il possède un minimum de 3 000 heures d'expérience et/ou la compétence nécessaire dans l'exécution de ces travaux.

3) **Apprenti monteur « T »:** Salarié qui sous la direction d'un chef d'équipe assiste dans l'exécution des travaux décrits dans le paragraphe 2.

4) **Câble souterrain:** Câble déposé soit dans une tranchée, soit dans une conduite et qui nécessite des trous d'hommes, des coulées de béton, etc.

5) **Émondeur:** Personne dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nuisibles.

ANNEXE C

SUBDIVISIONS DE LA DÉFINITION DE CERTAINS MÉTIERS OU EMPLOIS POUR LA DÉTERMINATION DU SALAIRE

1) **Grutier:**

Grutier A: Tout ce qui n'est pas dans le grutier B, mais sujet à la compétence 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 20 tonnes;

b) un tracteur à grue latérale d'une puissance de moins de 50 cv;

c) un camion équipé d'un treuil d'une capacité de 12 tonnes et moins.

2) **Opérateur d'équipement lourd:**

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

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

a) un rouleau compresseur de moins de 5 tonnes;

b) un tracteur de ferme sans accessoire;

c) un muskeg ou une chenillette d'une capacité nominale de moins de 50 cv.

3) **Conducteur de camion:**

Conducteur de camion 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 5 tonnes, un camion à benne basculante à pont arrière jumelé d'une capacité nominale de 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 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 10 tonnes, une camionnette, une jeep à 4 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 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 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 1 000 livres ou plus et à tambour simple.

ANNEXE D

Métiers	Salaire de référence	Salaire au 86/09/01	Salaire au 87/05/01
Tuyauteur à l'exception du frigoriste			
a) Compagnon	17,80	18,33	18,88
b) Compagnon junior	16,97	17,48	18,00
Frigoriste	17,80	18,33	18,88
Grutier:			
— Classe A	17,00	17,51	18,04
— Classe B	16,42	16,91	17,42
Opérateur de pelles mécaniques:			
— Classe A	17,00	17,51	18,04
— Classe B	16,42	16,91	17,42
Opérateur d'équipement lourd:			
— Classe A	15,83	16,30	16,79
— Classe B	15,38	15,84	16,32
Mécanicien de machines lourdes	17,17	17,69	18,22
Charpentier-menuisier	16,94	17,45	17,97
Poseur de systèmes intérieurs	16,94	17,45	17,97
Chaudronnier	17,80	18,33	18,88
Monteur d'acier de structure	17,80	18,33	18,88
Serrurier de bâtiment	16,69	17,19	17,71
Ferrailleur	15,79	16,26	16,75
Ferblantier	17,80	18,33	18,88
Couvreur	16,40	16,89	17,40
Peintre	15,70	16,17	16,66
Poseur de revêtements souples	15,24	15,70	16,17
Calorifugeur	17,64	18,17	18,72
Plâtrier	16,63	17,13	17,64
Cimentier-applicateur	15,79	16,26	16,75
Briqueteur-maçon	17,28	17,80	18,33
Carreleur	17,28	17,80	18,33
Électricien	17,80	18,33	18,88
Mécanicien de chantier	17,80	18,33	18,88
Mécanicien d'ascenseurs	19,92	20,52	21,14
Tireur de joints (peintre/plâtrier) sur surfaces neuves (planches murales de gypse)	16,31	16,80	17,30
Emplois et occupations	Salaire de référence	Salaire au 86/09/01	Salaire au 87/05/01
Chauffeur de chaudière à vapeur	14,21	14,64	15,08
— Chauffeur, classe IV	12,52	12,90	13,29
Opérateur de génératrice	14,35	14,78	15,22
Boutefeu	14,58	15,02	15,47
Gardien	433,10	446,09	459,47
Plongeur	18,26	18,81	19,37
Magasinier	11,40	11,74	12,09
Commis	386,34	397,93	409,87
Manoeuvre (journalier)	13,28	13,68	14,09
Manoeuvre (spécialisé)	13,70	14,11	14,53
Foreur	15,13	15,58	16,05
Manoeuvre spécialisé (carreleur)	14,02	14,44	14,87

Emplois et occupations	Salaire de référence	Salaire au 86/09/01	Salaire au 87/05/01
Opérateur d'appareils de levage:			
— Classe A	15,50	15,97	16,45
— Classe B	14,84	15,29	15,75
Conducteur de camion:			
— Classe A	14,02	14,44	14,87
— Classe B	13,56	13,97	14,39
— Classe C	13,38	13,78	14,19
Opérateur de pompes et compresseurs	15,13	15,58	16,05
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	15,13	15,58	16,05
Soudeur en tuyauterie	17,80	18,33	18,88
Soudeur	16,75	17,25	17,77
Travailleur souterrain (mineur)	15,47	15,93	16,41
Manoeuvre (pipe-line)	13,70	14,11	14,53
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	17,80	18,33	18,88
Soudeur de pipe-line et soudeur de distribution	17,80	18,33	18,88
Homme de service sur machines lourdes	13,70	14,11	14,53
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	15,71	16,18	16,67
Homme d'instrument (arpenteur)	13,28	13,68	14,09
Chaîneur	10,74	11,06	11,39

ANNEXE D-1

Cette annexe s'applique exclusivement au salarié assujéti au paragraphe 11 de l'article 21.03

Métiers	Salaire de référence	Salaire au 86/09/01	Salaire au 87/05/01
Tuyauteur à l'exception du frigoriste			
a) Compagnon	18,67	19,23	19,81
b) Compagnon junior	17,82	18,35	18,90
Frigoriste	18,67	19,23	19,81
Grutier:			
— Classe A	17,86	18,40	18,95
— Classe B	17,23	17,75	18,28
Opérateur de pelles mécaniques:			
— Classe A	17,86	18,40	18,95
— Classe B	17,23	17,75	18,28
Opérateur d'équipement lourd:			
— Classe A	16,63	17,13	17,64
— Classe B	16,11	16,59	17,09
Mécanicien de machines lourdes	18,03	18,57	19,13
Charpentier-menuisier	17,80	18,33	18,88
Poseur de systèmes intérieurs	17,80	18,33	18,88
Chaudronnier	18,67	19,23	19,81
Monteur d'acier de structure	18,67	19,23	19,81
Serrurier de bâtiment	17,52	18,05	18,59
Ferrailleur	16,57	17,07	17,58
Ferblantier	18,67	19,23	19,81
Couvreur	17,22	17,74	18,27
Peintre	16,46	16,95	17,46
Poseur de revêtements souples	15,94	16,42	16,91
Calorifugeur	18,53	19,09	19,66
Plâtrier	17,46	17,98	18,52
Cimentier-applicateur	16,57	17,07	17,58

Métiers	Salaire de référence	Salaire au 86/09/01	Salaire au 87/05/01
Briqueur-maçon	18,14	18,68	19,24
Carreleur	18,14	18,68	19,24
Électricien	18,67	19,23	19,81
Mécanicien de chantier	18,67	19,23	19,81
Mécanicien d'ascenseurs	20,91	21,54	22,19
Tireur de joints (peintre/plâtrier) sur surfaces neuves (planches murales de gypse)	17,14	17,65	18,18

Emplois et occupations	Salaire de référence	Salaire au 86/09/01	Salaire au 87/05/01
Chauffeur de chaudière à vapeur	14,85	15,30	15,76
— Chauffeur, classe IV	13,07	13,46	13,86
Opérateur de génératrice	14,99	15,44	15,90
Boutefeu	15,24	15,70	16,17
Gardien	454,76	468,40	482,45
Plongeur	19,17	19,75	20,34
Magasinier	11,88	12,24	12,61
Commis	405,66	417,83	430,36
Manoeuvre (journalier)	13,87	14,29	14,72
Manoeuvre (spécialisé)	14,32	14,75	15,19
Foreur	15,82	16,29	16,78
Manoeuvre spécialisé (carreleur)	14,66	15,10	15,55
Opérateur d'appareils de levage:			
— Classe A	16,24	16,73	17,23
— Classe B	15,51	15,98	16,46
Conducteur de camion:			
— Classe A	14,66	15,10	15,55
— Classe B	14,17	14,60	15,04
— Classe C	13,98	14,40	14,83
Opérateur de pompes et compresseurs	15,82	16,29	16,78
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	15,82	16,29	16,78
Soudeur en tuyauterie	18,67	19,23	19,81
Soudeur	17,59	18,12	18,66
Travailleur souterrain (mineur)	16,20	16,69	17,19
Manoeuvre (pipe-line)	14,32	14,75	15,19
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	18,67	19,23	19,81
Soudeur de pipe-line et soudeur de distribution	18,67	19,23	19,81
Homme de service sur machines lourdes	14,32	14,75	15,19
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	16,48	16,97	17,48
Homme d'instrument (arpenteur)	13,87	14,29	14,72
Chaîneur	11,16	11,49	11,83

ANNEXE E-1

Lignes de transport, postes de transformation et tours de communication (salaires)

Classification	Salaires de référence	Salaires au 86/09/01	Salaires au 87/05/01
Moteur 1ère classe	18,77	19,33	19,91
Monteur 2ème classe	17,88	18,42	18,97
Monteur 3ème classe	15,58	16,05	16,53
Apprenti monteur — aide-monteur	15,13	15,58	16,05
Assembleur	15,58	16,05	16,53
Mécanicien de machines lourdes	17,36	17,88	18,42
Conducteur d'engins très lourds	16,27	16,76	17,26
Conducteur d'engins lourds	16,12	16,60	17,10
Conducteur d'engins moyens et légers	15,50	15,97	16,45
Opérateur de grue (érection de tours)	18,71	19,27	19,85
Opérateur de grue	17,86	18,40	18,95
Opérateur de pelle	17,87	18,41	18,96
Opérateur de compresseurs	15,83	16,30	16,79
Huileur	14,27	14,70	15,14
Charpentier-menuisier	17,72	18,25	18,80
Foreur (genre Becker)	16,49	16,98	17,49
Foreur	15,66	16,13	16,61
Épiceur — homme de joint	18,77	19,33	19,91
Boutefeu	15,30	15,76	16,23
Manoeuvre (aide)	13,94	14,36	14,79
Manoeuvre spécialisé	14,33	14,76	15,20
Ferrailleur	16,93	17,44	17,96
Soudeur	17,59	18,12	18,66
Gardien	433,10	446,09	459,47
Émondeur	15,58	16,05	16,53
Électricien	18,77	19,33	19,91

ANNEXE E-2

Lignes de distribution et poste de distribution (salaires)

Classification	Salaires de référence	Salaires au 86/09/01	Salaires au 87/05/01
Monteur 1ère classe	18,77	19,33	19,91
Monteur 2ème classe	17,88	18,42	18,97
Monteur 3ème classe	15,58	16,05	16,53
Aide-monteur à terre — apprenti monteur	15,13	15,58	16,05
Conducteur de camion de lignes	15,13	15,58	16,05
Opérateur de machines lourdes	16,27	16,76	17,26
Émondeur	15,58	16,05	16,53
Boutefeu	15,30	15,76	16,23
Opérateur de compresseurs	15,83	16,30	16,79
Gardien	433,10	446,09	459,47
Foreur	15,66	16,13	16,61
Électricien	18,77	19,33	19,91

Creusage et mise en place des poteaux

Chef d'équipe	17,88	18,42	18,97
Opérateur d'équipement et véhicules	15,50	15,97	16,45
Manoeuvre (aide)	13,94	14,36	14,79

ANNEXE E-3

Réseaux de communication (salaires)

Classification	Salaire de référence	Salaire au 86/09/01	Salaire au 87/05/01
Monteur « T »	17,63	18,16	18,70
Aide monteur — apprenti monteur	15,54	16,01	16,49
Foreur — opérateur de compresseurs	15,89	16,37	16,86
Boutefeu	15,30	15,76	16,23
Conducteur de camion	15,07	15,52	15,99
Conducteur de camion (creusage)	15,26	15,72	16,19
Opérateur d'équipement (tronceuse pépîne)	15,50	15,97	16,45
Opérateur de machines lourdes	16,27	16,76	17,26
Gardien	433,10	446,09	459,47
Émondeur	15,58	16,05	16,53
Creusage et mise en place des poteaux			
Chef d'équipe	17,88	18,42	18,97
Opérateur d'équipement et véhicules	15,50	15,97	16,45
Manoeuvre	13,94	14,36	14,79

ANNEXE F

CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 2 DE L'ARTICLE 7.03

Nom de l'entreprise:

Nom du salarié:

Métier, emploi ou occupation:

Adresse du salarié:

Numéro d'assurance sociale:

Le nom de mon union ou syndicat est:

(s'il y a lieu, indiquer le numéro du local:

Mon union ou syndicat est affilié à:

Centrale des syndicats démocratiques (CSD) Confédération des syndicats nationaux (CSN) Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL) Fédération des travailleurs du Québec (FTQ CONSTRUCTION) Syndicat de la construction Côte nord de Sept-Iles inc.

Carte d'adhésion syndicale:

● est présentée par le salarié ● n'est pas présentée par le salarié

Motif de l'incapacité de la présenter: _____

Signature du salarié:

Date:

ANNEXE F-1

Avis de correction de la formule 7.03À2

Conformément à l'avis donné par mon association représentative, le nom de mon syndicat ou union est: _____

Local numéro: _____

Date: _____

Signature du salarié

ANNEXE G**LISTE DES ARBITRES**

M. Pierre Bégin
2900, chemin des Quatre-Bourgeois
Sainte-Foy, QC

M. Rodrigue Blouin
Département des relations industrielles
Université Laval
Sainte-Foy, QC

M. André Casgrain
184, rue de la Cathédrale
Rimouski, QC

M. Paul Casgrain
110, rue Racine est
Bureau 312
Chicoutimi, QC

M. Jean-Louis Dubé
Faculté de droit
Université de Sherbrooke
Sherbrooke, QC

M. Jean-Yves Durand
5450, chemin Côte-des-Neiges
Montréal, QC

M. Guy Girard
1470, chemin Chambly
Bureau 100
Chambly, QC

M. Marc Gravel
818, rue Sherbrooke est
Montréal, QC

M. Paul-André Lachapelle
5569, rue Gatineau
Montréal, QC

M. Maxime Langlois
580, Grande Allée est
Bureau 260
Québec, QC

M. Jean-Marie Larivière
130, rue du Port
Montréal, QC

M. Jacques Sylvestre
1600, rue Girouard
Ste-Hyacinthe, QC
J2S 2Z8

M. Claude Lauzon
39, rue St-Jacques
St-Jean, QC
J3B 2J6

M. René Turcotte
Faculté de droit
Sherbrooke, QC

M. Raymond Leboeuf
5111, rue Sherbrooke est, App. 1409-D
Montréal, QC
H1T 3V7

M. Jean-Pierre Lussier
360, rue Saint-Jacques
Bureau 800
Montréal, QC

M. Michel Marchand
507, place d'Armes
Bureau 1900
Montréal, QC

M. Robert Pigeon
Case postale 350
Gaspé, QC

M. Réginald Savoie
Faculté de droit
Université de Montréal
Montréal, QC

M. Guy Saulnier
149, rue Saint-Eustache
Saint-Eustache, QC

M. André Sylvestre
600, rue Frontenac
Berthier, QC

M. Victor Trépanier
1165, rue Vauquelin
Québec, QC

M. Jean-Guy Clément
Montréal, QC

M. Richard Bastien
Hull, QC

Me. André Bergeron
1540, Lajoie
Outremont, QC

ANNEXE H

LISTE D'OUTILS PERSONNELS QUE TOUT
COMPAGNON PLOMBIER DOIT FOURNIR DANS
L'EXÉCUTION DE TRAVAUX DE PLOMBERIE
SANITAIRE AU SENS DU CODE DE PLOMBERIE
(R.R.Q., c. I-12.1, r. 1) QUI LUI SONT CONFIÉS
PAR SON EMPLOYEUR

- 1) 1 couteau de poche;
- 2) 3 clefs à tuyau 10 po, 12 po et 14 po (pipe wrench);
- 3) 2 clefs ajustables 6 po, 10 po et 14 po;

- 4) 2 fouteurs à plomb;
- 5) 3 fouteurs à étoupe;
- 6) 2 ciseaux à froid;
- 7) 1 cuillère à plomb;
- 8) 1 corde d'amiante;
- 9) 1 marteau de mécanicien;
- 10) 1 marteau à clous;
- 11) 1 scie à métaux;
- 12) 1 couteau à tuyau de cuivre de 1/8 à 1 po;
- 13) 1 pince coupante de 8 po;
- 14) 1 niveau de 10 po;
- 15) 2 tournevis ordinaires;
- 16) 1 clef à connexion mécanique (M.J.).

ANNEXE I

LISTE D'OUTILS PERSONNELS QUE TOUT COMPAGNON ÉLECTRICIEN DOIT FOURNIR DANS L'EXÉCUTION DE SES TRAVAUX

Les outils suivants sont fournis par le compagnon électricien comme condition d'emploi de ce dernier:

- 1 clef à tuyau de 14 po;
- 1 clef à tuyau de 10 po;
- 1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur);
- 1 fil à plomb et une ligne à la craie;
- 1 niveau de grandeur moyenne;
- 1 clef ajustable en S (Crescent) grandeur maximale de 10 po;
- 1 poinçon central;
- 1 équerre de 6 po;
- 1 ciseau à froid;
- 1 jeu de 6 tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Roberston;
- 1 pince coupante diagonale;
- 1 pince coupante de 8 po;
- 1 marteau de machiniste;
- 1 mesure d'au moins 6 pi;
- 1 tourne-à gauche (petite clef à tarauder);
- 1 couteau de poche;
- 1 appareil de vérification de 600V (tester);
- 1 lime demi-ronde.

Apprentis électriciens:

Les outils suivants doivent être fournis par les apprentis:

- 1 pince coupante de 8 po;
- 1 tournevis;
- 1 couteau de poche;
- 1 crayon;
- 1 mesure d'au moins 6 pi.

ANNEXE J

LISTE D'OUTILS PERSONNELS QUE TOUT FERBLANTIER DOIT FOURNIR DANS L'EXÉCUTION DE SES TRAVAUX.

Les outils suivants sont fournis par le ferblantier comme condition d'emploi de ce dernier:

- 1 marteau de 16 onces pour ferblantier;
- 1 cisaille de ferblantier (bulldog snips);
- 1 cisaille coupe à gauche;
- 1 cisaille coupe à droite;
- 1 pince universelle de 8 po;
- 1 pince-étai à plier (Vise-Grip clamp);
- 1 ruban à mesurer de 16 pi (tape);
- 1 ensemble de tournevis;
- 1 traçoir;
- 1 sac d'outils;
- 1 coffre d'outils.

ANNEXE K

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MÉCANICIEN SENIOR EN RÉFRIGÉRATION

1 coffre à outils de bonne qualité, pour contenir les outils suivants:

- 1 coupe-tubes de 1/8 à 1 1/8 po (Pipe-cutter);
- 1 coupe-tubes de 1/8 à 1/2 po court;
- 1 clef à tube et à tuyau flexible de 1/8 à 1/2 po (pinch off tool);
- 1 outil à évaser (Flaring tool);
- 1 cliquet avec douilles de 1/8 à 3/8 po (Ratchet);
- 1 jeu de clefs ouvertes de 3/8 à 1 po;
- 1 jeu de clefs fermées de 3/8 à 1 po;
- Clefs ajustables de 10 po ou clefs anglaises;
- Clefs ajustables de 12 po ou clefs anglaises;
- Clefs à tuyau ajustables de 14 po;
- Pince droite à manche isolé;
- Pince droite à long bec;
- Pince ajustable de 45/F8/ isolée;
- Pince-étai (Vise-Grip);
- Pince coupante.

Tournevis courts:

- 1 jeu de 3 tournevis Philips (étoile);
- 1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée;
- 1 jeu de 3 tournevis ordinaires à lame plate;
- 1 tournevis de retenue ordinaire;
- 1 scie à métaux de 12 po;
- 1 jeu de clefs à douilles de 3/8 à 1 1/4 po;
- 1 barre droite à rochet de 1/2 po (ratchet);
- 1 jeu de clefs hexagonales (Allen) de 1/16 à 3/8 po;
- 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 corde d'essai;
 1 rallonge de 50 pi;
 1 rallonge de 25 pi avec lampe.

ANNEXE L

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE SYSTEMES INTÉRIEURS

1 sac à outils avec ceinture ou tablier;
 1 ruban à mesurer en acier de 12 ou 16 pi X 3/4 po;
 1 ruban à mesurer de 100 pi;
 1 ligne à craie;
 1 fil à plomb;
 1 niveau d'au moins 18 po;
 1 équerre à combinaisons 90/F8/ — 45/F8/ de 12 po ajustable;
 1 pince à latte;
 1 paire de gros boul de 9, 11, ou 13 po;
 1 scie à métaux;
 2 paires de wiss;
 1 paire de ciseaux de métal en feuille;
 1 ciseau à froid d'au plus 3/4 po;
 1 poinçon magnétique (magnetic punch) de 3/4 à 1/2 po;
 1 marteau;
 2 clefs en C (Vise-Grips);
 4 attaches à ficelle (clips);
 1 pince coupante de côté (side cutter);
 1 ficelle de 300 pi;
 1 jeu de tournevis;
 1 couteau à gypse;
 1 pierre fine;
 1 scie à gypse (passe-partout);
 1 hachette à gypse;
 1 poinçon (awl);
 1 râpe à gypse;
 1 coupe-rondelle à gypse;
 1 couteau à mastic (putty knife);
 1 coffre à outils et cadenas.

ANNEXE M

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE REVETEMENTS SOUPLES

Ruban à mesurer en acier de 4 m (12 pi);
 Ciseaux de 12 po;
 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;
 Grattoir de plancher de 4 po;
 Scie à métaux;
 Marteau magnétique;
 Marteau ordinaire;
 Agrafeuse duo fast;
 Barre de traçage;
 Çiseaux à froid de 3/4 de po;
 Tournevis multiples.

La présente convention collective est conclue en vertu de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction et elle est approuvée par les parties signataires conformément au mandat qu'elles ont obtenu à cet effet de leurs membres respectifs, chacun étant dûment autorisé à cet effet.

Signé à Montréal ce 29^e jour du mois d'août 1986.

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (A.E.C.Q.)

CLAUDE DAoust

M. DION

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

MAURICE POUliot

Pour la Fédération des travailleurs du Québec — (F.T.Q. — Construction):

JEAN LAVALLÉE

JEAN-PAUL RIVARD







Port de retour garanti
Gazette officielle du Québec
1279, boulevard Charest ouest
Québec
G1N 4K7

ISSN 0703-5721

