1980

Gazette officielle du Québec

Éditeur officiel
Québec

Partie 2
Lois et règlements

112e année
16 juillet 1980
No 34

PARTIE 2

AVIS AU LECTEUR

La *Gazette officielle du Québec* Partie 2 intitulée: « Lois et règlements » est publiée tous les mercredis en vertu de la Loi sur la législature (L.R.Q., c. L-1) et du Règlement concernant la *Gazette officielle du Québec* (A.C. 16-78 du 5 janvier 1978).

La Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* contient:

a) les projets de règlement et les règlements du gouvernement, de ses ministères et des organismes gouvernementaux au sens de l'article 2 de l'Annexe de la Charte de la langue française (L.R.Q., c. C-11) dont la loi exige la publication ou dont la publication est requise par le gouvernement;

b) les projets de règlement et les règlements des autres autorités réglementaires dont la loi exige la publication et qui sont soumis à l'approbation du gouvernement;

c) les avis d'approbation et les avis d'adoption des règlements mentionnés aux sous-paragraphes *a* et *b*;

d) les décrets du gouvernement et les décisions du Conseil du Trésor dont la publication est requise par la loi ou par le gouvernement;

e) les règles de pratique et les règles de procédure d'un tribunal dont la Loi exige la publication;

f) les proclamations concernant la mise en vigueur des lois;

g) les lois après leur sanction et avant leur publication dans le recueil annuel des lois.

Une édition anglaise de la *Gazette officielle* Partie 2 fait l'objet d'une publication distincte intitulée: « LAWS AND REGULATIONS » qui elle aussi paraît à tous les mercredis.

Il est possible d'obtenir un tiré-à-part de tout règlement ou de tout texte réglementaire publié à la *Gazette officielle* Partie 2 en s'adressant à l'Éditeur officiel du Québec qui indiquera le tarif sur demande.

On peut consulter la *Gazette officielle du Québec* Partie 2 dans la plupart des bibliothèques et dans tous les palais de justice.

Le prix d'un abonnement annuel à la *Gazette officielle du Québec* Partie 2 est de $45.

L'Éditeur officiel du Québec.

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

Georges LAPIERRE
Gazette officielle du Québec
Tél.: (418) 643-5195

Tirés-à-part ou abonnements:

Service commercial
Tél.: (418) 643-5150

Adresser toute correspondance au:

Bureau de l'Éditeur officiel du Québec
1283 ouest, boul. Charest
Québec, Qué.
G1N 2C9

Affranchissement en numéraire au tarif de la troisième classe (permis no 107)

Avis

AVIS

LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
(L.R.Q., c. R-20, a. 48)

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., chapitre R-20), de la réception d'une requête formulée par l'Association des entrepreneurs en construction du Québec visant 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 dans les trente jours du présent avis.

Le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre,
PIERRE MARC JOHNSON.

Section I

DÉFINITIONS

1.01 Définitions: Dans la présente convention, 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 à l'article 7*c* de la loi;

c) **« Chantier éloigné »:** tout chantier inaccessible par route carrossable reliée au réseau routier à la charge de la province de 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 (contremaître 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) **« Conseil »:** le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction;

g) **« convention »:** la présente convention collective;

h) **« employeur »:** quiconque, y compris le gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié moyennant une rémunération horaire ou hebdomadaire telle que prévue à la convention;

i) **« grief »:** toute mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 30 de la Loi ou, à défaut de décret, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention;

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

k) « **heures de travail** »: toutes heures ou les fractions d'heure où un salarié travaille en fait et également celle 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;

l) « **loi** »: la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.Q. 1968, chapitre 45 et modifications);

m) « **ministère** »: le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre;

n) « **ministre** »: le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre;

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

p) « **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.

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

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

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

t) « **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;

u) « **union ou syndicat** »: tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative conformément à la loi (C.P.Q.M.C. — C.S.N. — C.S.D. — S.C.N.).

Section 2

RECONNAISSANCE

2.01 Droit à la négociation: Pour être considérée comme une convention, une entente doit être conclue par une ou plusieurs associations représentatives à un degré de plus de cinquante pour cent et par l'association d'employeurs.

Section 3

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET INDUSTRIEL

3.01 Champ d'application professionnel: Le champ d'application professionnel s'applique aux employeurs et 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 de la présente convention comprend tous les travaux de construction tels que définis dans la loi et dans les règlements. En conséquence, toute personne exécutant tels travaux est assujettie à la présente convention.

3.03 Comité de révision:

1) **Constitution:** Les parties conviennent de former dans les quinze (15) jours de la signature de la convention, mais au plus tard le 15 mars 1980, 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 sera composé de huit membres, soit: 4 nommés par l'association d'employeurs, 3 nommés par l'association représentative majoritaire et 1 nommé par l'association représentative à plus de 15%.

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

- la définition du mot construction contenue dans la loi;
- le chapitre II de la loi, incluant les exceptions au champ d'application et la procédure de décision en cas de litige;
- le Règlement no 1 relatif au champ d'application de la loi;
- les modifications au champ d'application prévues à la Loi 110 du 15 février 1979 et la question de l'artisan;
- tout item ou document jugé pertinent à la question du champ d'application de la loi par le comité.

Priorités: Le comité devra, 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 devront être faites à ce sujet sans délai.

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

5) **Personnel ressource:** Chaque partie au comité pourra 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) **Juridiction du comité de révision:** Le comité pourra:

1. entendre les représentations de toute personne désireuse de s'exprimer sur toute question pertinente au mandat du comité.
2. 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 du Travail.

b) Sujet à extension si nécessaire, le comité devra déposer son rapport aux parties qui le constituent dans les six (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 pourront soumettre au ministre du Travail un rapport respectif sur leurs prétentions.

Section 4

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

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

Section 5

MÉTIERS, OCCUPATIONS ET EMPLOIS

5.01 Portée des définitions:

a) 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 particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

b) 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 » de la présente convention et à l'égard des emplois à la sous-annexe « B » de l'annexe « B » de la présente convention.

5.02 Subdivisions: En ce qui concerne les taux de salaires, certains métiers ou emplois sont subdivisés de la façon prévue à 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 6 de la convention 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, 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. Si aucun tel électricien n'est disponible sur le chantier, l'employeur embauchera de préférence un électricien compétent en travaux de soudure s'il y en a un disponible qui réside à moins de 120 kilomètres de tel chantier. L'application de la présente clause 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 de l'article 5.04, le mot manutention n'inclut pas le gréage mécanisé (power riggins).

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 échaufaudages et le déchargement (first hand drop) sont exécutés par le salarié de ce métier ou selon les coutumes du métier.

c) **Exception: Mécanicien d'ascenseurs et tuyauteur:** 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'exécutée au moment et à l'endroit immédiat de leur mise en place.

Toutefois, la manutention des échaufaudages 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 au règlement particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

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 6

CONFLITS DE COMPÉTENCE

6.01 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 qualification et la formation professionnelles de la main-d'oeuvre et spécialement identifié à la loi, à l'article 32*b*, 3.

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; cependant lorsqu'un conflit de compétence survient à l'occasion de travaux de construction dont la durée d'exécution à l'égard de l'employeur concerné est de 15 jours ouvrables ou moins, le processus de solution ci-après prévu doit être utilisé.

Processus de solution

Première étape: Si un conflit de compétence survient, l'opportunité sera d'abord donnée aux représentants syndicaux impliqués dans le conflit, de le régler dans les deux (2) jours.

Si lesdits représentants syndicaux ne peuvent, dans ces deux jours, en arriver à une entente, les parties intéressées passent alors à la deuxième étape, s'il y a lieu, sauf s'il s'agit d'un conflit impliquant un syndicat ou une union non affilié au niveau international, alors les parties intéressées passent directement à la troisième étape du processus.

Deuxième étape: Lorsque le conflit n'a pu être réglé à l'étape précédente et sujet aux restrictions qui y sont prévues, les représentants internationaux des unions concernées sont saisis du litige et ils ont deux (2) jours pour tenter une entente et régler le conflit.

Troisième étape: À défaut d'entente aux étapes précédentes et sujet aux restrictions qui y sont prévues, les parties intéressées pourront saisir sans délai l'O.C.Q. du conflit de compétence et il aura la responsabilité d'intervenir et de trancher dans les deux (2) jours le litige concerné et de rendre une décision ayant un effet exécutoire, à moins que dans les deux (2) jours suivants, le conflit soit soumis au Conseil d'arbitrage.

Toute décision à l'une ou l'autre des trois (3) étapes peut être contestée devant le Conseil d'arbitrage par les parties intéressées.

À toutes ces étapes l'employeur concerné et son représentant ont droit de participer aux discussions relatives à la recherche de la solution du conflit.

6.02 Code des ententes relatives aux conflits de compétence:

a) **Comité de codification du « Code des ententes relatives aux conflits de compétence »:** En vue d'aider les parties à s'entendre et le Conseil d'arbitrage à décider sur les conflits de compétence, les parties forment un comité composé de deux membres du C.P.Q.M.C. et de deux membres de l'A.E.C.Q. et un représentant de l'O.C.Q..

Ce comité est responsable de codifier les ententes existantes qui apparaissent dans les documents suivants: « Agreements and decisions rendered affecting the building industry » et « Construction Craft Jurisdiction Agreements » afin de constituer les critères de base d'interprétation du Règlement particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, dans l'adjudication des conflits de compétence.

Il est cependant convenu que seules les ententes ayant fait l'objet d'une décision unanime du comité, en tenant compte du règlement particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre constituent le Code des ententes relatives aux conflits de compétence.

Le comité travaille d'une façon régulière et a également la responsabilité de tenir à jour en la façon prévue à l'alinéa précédent ce « Code des ententes relatives aux conflits de compétence » selon les ententes qui surviennent de temps à autre.

b) **Coût de codification:** L'Office de la construction devra défrayer le coût de cette codification.

c) **Document final:** Le code des ententes relatives à des conflits de compétence doit être rédigé en français pour être remis à l'Office de la construction du Québec ainsi qu'au Conseil d'arbitrage du ministère du Travail.

d) **Transition:** Tant que le Comité n'aura pas terminé ladite codification, le processus actuel de règlement des conflits continuera à s'appliquer.

6.03 Continuité des travaux: Tant qu'une décision rendue à l'une ou l'autre des trois étapes du processus de solution 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 faiant l'objet du conflit continue d'exécuter ces travaux.

Section 7

SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01 Appartenance obligatoire à une association représentative: Tout salarié doit, conformément à la loi et à la présente convention, 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:

a) **Condition du maintien de l'emploi:** Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, mais sujet aux restrictions prévues à la présente section, être et demeurer membre en règle du syndicat ou de l'union auquel il a adhéré.

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 à la section 8.

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 à la présente section.

b) **Déclaration du salarié:** Dans un délai maximum de 5 jours ouvrables du début de l'emploi d'un salarié, l'employeur doit remplir à l'égard du salarié, une formule sur laquelle doivent être indiqués le nom de l'entreprise, le nom du salarié, 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 *c* et *d* de l'article 7.03, 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 telle formule est une cause juste et suffisante de congédiement ou de refus d'embauche sans autre avis.

La formule doit également faire état de la présentation de la carte d'adhésion syndicale ou l'incapacité du salarié à présenter telle carte. Dans ce dernier cas, le motif de telle incapacité doit être mentionné.

c) **Droit à l'admission dans un syndicat ou une union:**

L'union ou le syndicat ne peut refuser comme membre:

— 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.Q. 1969, chapitre 5 et modifications) ou en vertu d'un plan de formation privé établi en vertu de ladite loi) et tout apprenti reconnu comme tel.

— 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.

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

— Aucun salarié ne peut être suspendu ou 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 *c* du présent article, 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 ou devenir membre du syndicat ou de l'union, mais il doit respecter les dispositions de la section 8.

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 de la présente convention conformément aux statuts et règlements de telle union ou tel syndicat, l'employeur doit le congédier.

e) **Transmission de la déclaration du salarié:** Chaque mois l'employeur transmet à l'association représentative concernée et à l'O.C.Q. copie de chacune des formules complétées selon le paragraphe *b* du présent article.

f) **Refus de présenter une carte d'adhésion:** Le refus du salarié d'exhiber sa carte d'adhésion doit être indiqué sur la formule. Le syndicat ou l'union, selon le cas, peut en tout temps exiger le congédiement de tout salarié qui a ainsi refusé de présenter sa carte d'adhésion lors de son embauche.

g) **Restriction:** Rien dans la convention 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 de la présente convention.

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.

7.05 Dispositions transitoires: Dans les 3 mois de la mise en vigueur de la convention, l'employeur doit se conformer aux prescriptions de la présente section.

Section 8

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 à l'article 8.01 de la présente convention, 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, syndicats ou unions avec un bordereau nominatif, dans les quinze jours suivant la réception.

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.

Les cotisations syndicales ainsi perçues par l'Office doivent être remises à l'union ou au syndicat concerné.

8.05 Avis à l'Office: Dans les quinze (15) jours de la mise en vigueur de la présente convention, chaque union ou syndicat doit indiquer par écrit à l'Office le montant de la cotisation syndicale. Ces derniers doivent également indiquer par écrit à l'Office tout changement dans les cotisations syndicales, ainsi que la date d'entrée en vigueur.

8.06 Avis de l'Office à tous les employeurs: L'Office avise alors, par courrier recommandé, 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 et l'Association d'employeurs ou un employeur.

Section 9

REPRÉSENTANT SYNDICAL

9.01 Reconnaissance:

1) 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 dudit 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 dudit employeur et vérifier les documents relatifs à telle question que l'employeur a en sa possession et ce, sur rendez-vous pris au moins deux heures au préalable avec l'employeur, son représentant ou son mandataire, à la place d'affaires au Québec de cet employeur, ou 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 aviser l'employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), ou 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 à ce 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 deux 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 10

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, le motif et 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 acordé 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 une 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 11

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.

11.03 Obligation de l'Office: L'Office doit, entre le 15 et le 30 de chaque mois, transmettre à l'association d'employeurs la liste des employeurs et lui remettre le montant de la cotisation patronale reçu de tout employeur avec bordereau nominatif.

11.04 Preuve: Dans toute poursuite pour infraction au régime patronal, la preuve du respect de l'une ou l'autre des conditions mentionnées au présent article incombe à l'employeur.

Section 12

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'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 à cette section.

12.02 Procédure:

1) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié par courrier recommandé ou tout autre moyen, à l'employeur ou son représentant dans les quinze (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 ci-devant 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 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 vingt (20) jours ouvrables de l'expédition du grief. Cet avis doit suggérer deux 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 à 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 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 13

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 cinq (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 de dossier d'un salarié datant de plus de cent vingt (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 dudit salarié et dans un délai raisonnable, tel dossier est porté à sa connaissance.

Section 14

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 ou 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 12, 13, 15 relatives à la procédure de réglement des griefs s'appliquent *mutatis mutandis.*

Section 15

ARBITRAGE

15.01 Arbitre unique:

1) Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées à 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 à l'annexe « G » et ce, dans les deux (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'arbitre 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 de la convention lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.

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 ses droits prévus à la convention. L'arbitre peut également décider tout remboursement de salaires et établir tout montant des dommages en faveur dudit salarié.

b) Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante:

Pour chaque semaine (période de paie) où le salarié aurait travaillé n'eut 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 zéro);

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'il a tel travail disponible, sujet aux restrictions que lui impose toute loi ou 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 caduque dès que le salarié s'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 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 telle loi ou règlement.

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

15.05 Entente:

1) À toute étape au cours 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) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief, qui serait contraire aux dispositions de la convention est nulle et non avenue.

15.06 Audition, décision:

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

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

3) Les expéditions de notes écrites doivent se faire dans les dix (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 arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée et expédiée aux parties en cause.

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

7) La sentence arbitrale doit être déposée en deux (2) exemplaires à l'Office de la construction du Québec.

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 à 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 aux règlements concernant la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte, suivant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (A.C. 2124 et 2684 et modifications), sont payés à part égale par les parties au litige.

2) L'arbitre ne peut exiger d'honoraires et de frais d'arbitrage à moins qu'il ne rende sa décision dans les délais prévus ou convenus à cette section et qu'il ne présente aux parties une preuve de dépôt à l'O.C.Q. de sa décision.

Section 16

PRÉAVIS DE MISE À PIED

16.01 Droit du salarié: Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq (5) jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis de quarante-huit (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 audit salarié s'il verse au salarié mis à pied 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 quatre 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 17

SALAIRES

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

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 dudit salarié.

b) Un tel taux horaire sert de taux de base:

— lorsque le salarié effectue du temps supplémentaire; ou

— lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié est inférieur au nombre d'heures de travail de la semaine normale dudit salarié; ou

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

3) **Taux des apprentis:** Les taux de salaires des apprentis ainsi que les normes relatives au nombre d'apprentis par rapport au nombre de compagnons sont ceux que mentionne le règlement particulier relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction.

L'apprenti doit faire réviser son carnet d'apprentissage dans les trente (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 prochaine semaine ouvrable du salarié.

f) Le salarié affecté à une deuxième équipe ou dont les heures de travail se situent entre 16 heures (4 heures P.M.) et 7 heures A.M. 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 devra lui verser sa paie le vendredi, en espèces ou en 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 hre 1 minute le dimanche, à 24 hres le samedi.

5) a) **Paiement échu:** Pour toute période d'attente dans le paiement du salaire autre que celle prévue au paragraphe 3 ou 8 du présent article, 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 ladite indemnité.

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

b) **Exception: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Pour toute période d'attente dans le paiement du salaire autre que celle prévue au paragraphe 3 ou 8 du présent article, le salarié reçoit une indemnité égale à l'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, 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 l'assurance-chômage.

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

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 l'assurance-chômage.

b) Les salaires dus doivent être versés par l'employeur au salarié au moment de son départ ou mis à la poste par courrier recommandé, 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 prochaine semaine ouvrable.

e) Si l'employeur ne se conforme pas aux dispositions des 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 ladite indemnité.

Aux fins du présent article, un retard dû à l'employeur, à son employé ou à une défectuosité dans son matériel ou 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 paragraphes *a* à *d* qui précèdent, il doit payer au salarié une indemnité égale à 1 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 devra être envoyée à l'Office.

b) Exception: 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 devra 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 opérées, 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 en construction du Québec s'il y a lieu.

Cette dernière obligation de l'employeur entre en vigueur à compter du 3e mois suivant la signature de la convention.

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.

17.04 Rapport mensuel à l'Office:

1) **Consultation des rapports:** Sur demande, chaque union, syndicat ou association représentative et l'association d'employeurs peuvent consulter ces rapports aux bureaux de l'Office. Ce dernier doit permettre au représentant autorisé de l'association de consulter ces rapports.

2) **Liste des employeurs en retard:** La liste ou la bande magnétique des employeurs en retard de 60 jours dans la remise des rapports mensuels à l'Office ou dans la remise des montants dus en vertu de ce rapport doit être fournie sur demande par l'Office aux associations représentatives, lesquelles doivent en remettre copie sur demande à leurs affiliés, et à l'Association d'employeurs.

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 à 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 ou pour toute autre personne 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 de la convention. Un tel refus d'embauche est sujet 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 du 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 sera assujettie à la procédure de griefs et sera considérée comme étant une mesure disciplinaire.

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

Section 18

DROIT AU TRAVAIL

18.01 Droit au travail: Seuls le salarié et l'employeur peuvent exécuter des travaux de construction couverts par la convention. 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 à la convention, l'employeur peut exécuter sur ses propres chantiers des travaux de construction couverts par la présente convention, au même titre que le salarié. Il doit satisfaire à cette fin au Règlement particulier relatif à la formation et à la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre et à toutes les autres exigences prévues à la convention, à l'exception des clauses relatives à la sécurité syndicale (section 7) et au précompte syndical (section 8).

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

Pour les fins du présent article, le mot « employeur » comprend, outre la définition que l'on retrouve au sous-paragraphe *h* de l'article 1.01, celui qui parmi les administrateurs ou les sociétaires assume la responsabilité de l'entreprise opérant sous unr raison sociale ou incorporée en vertu de la Loi des compagnies. En conséquence, 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, pose de planches de gypse sur monture de métal, de revêtements souples ou de parquetage, doit l'accorder à un employeur, détenteur d'une licence de la Régie des entreprises de construction du Québec.

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

Section 19

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 les heures de travail durant une journée sont inférieures à quatre (4) heures ou dont la rémunération durant une journée est inférieure à quatre (4) heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à quatre (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) **Exception: 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 les heures de travail durant une journée sont inférieures à cinq (5) heures ou dont la rémunération durant une journée est inférieure à cinq (5) heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à cinq (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, usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, papeteries, cimenteries, usines d'eau lourde, centrales électriques thermiques ou nucléaires, usines de pâte et papier, usines de production et de transformation de gaz, dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et usines de montage d'automobiles, l'indemnité est égale à cinq (5) heures, dans les termes et conditions du paragraphe *b* qui précède.

2) **Exceptions:** Le paragraphe 1 ne s'applique pas: dans le cas où les travaux sont suspendus parce que les conditions de température ne permettent pas la poursuite des travaux ou en raison de lignes de piquetage ou de cas de force majeure, telle 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, il recevra une indemnité correspondante aux heures de travail contremandées ou arrêtées jusqu'à un maximum de trois (3) heures plus une (1) 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 travaux connexes à son travail. En ce qui concerne les postes de transformation, l'indemnité maximum sera de quatre (4) heures, l'heure de présentation au travail ne s'appliquant pas.

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

a) **Salarié logeant hors des camps (baraquements) 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 devront être en bon état et bien entretenus.

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) **Salarié logeant dans les baraquements (camps):** La présentation du salarié au véhicule de transport déterminé par l'employeur sur l'emplacement du baraquement (camp) où loge ce salarié 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 des salariés affectés à des travaux sur lignes de transport et de distribution d'énergie électrique et 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 travaille 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 pour les heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail pour chaque jour de travail prévu.

d) **Rémunération pour présentation au travail des salariés affectés à des travaux sur postes de transformation d'énergie électrique:** Sauf lorsque l'article 19.02-1 s'applique, à partir du 1er novembre 1980, l'employeur doit payer au salarié une indemnité égale à une demie heure de travail par jour. Cette indemnité passera à une heure de travail par jour à partir du 1er novembre 1981.

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 paragraphes 2*c* et 2*d* du présent article ne peuvent être cumulatives; seule s'applique la plus avantageuse des deux 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'intempéries doit recevoir une indemnité égale à 1 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 aux articles 21.03-9 et 21.03-10.

Cependant, pour le salarié affecté à des travaux de tuyauterie effectués dans des raffineries de pétrole, usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, papeteries, cimenteries, usines d'eau lourde, centrales électriques thermiques ou nucléaires, usines de pâte et papier, usines de production et de transformation de gaz, dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et 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, 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, 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'intempéries 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'intempéries doit recevoir une indemnité égale à 1 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 décrits aux articles 21.03-9 et 21.03-10.

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, 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 1 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'intempéries doit, pour toute période d'attente exigée par son employeur, recevoir une indemnité égale à 1 heure de salaire à son taux de salaire diminuée 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, 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'intempéries 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 qu'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 précédent, 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 particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

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

b) **Entretien et réparation: mécanicien d'ascenseurs:** Pour les travaux d'entretien et de réparation, le salarié doit bénéficier d'une rémunération minimale d'une (1) heure de travail au taux de salaire qui s'applique. L'employeur paie, pour l'aller et le retour 1 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 deux (2) heures de travail au taux de salaire qui s'applique. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, 1 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 mininale de deux (2) heures de travail au taux de salaire qui s'applique, sauf lorsque l'article 21.03-9 s'applique, auquel cas la rémunération minimale est d'une (1) heure. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une (1) 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 pas ou ne suivent pas 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, 1 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, 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 à l'alinéa précédent, sauf pour les samedis et 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 cinq (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 cinq (5) heures.

Si les heures effectivement travaillées sont d'une durée supérieure à cinq (5) heures, il reçoit une indemnité de quatre (4) autres heures à son taux de salaire diminuée des heures travaillées en sus de ses cinq (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 ou 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 au paragraphe précédent.

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.

Salariés logeant dans les baraquements (camps): La présentaton 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-lines (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 (1) 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 deux (2) pour le salarié.

Section 20

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 deux dernières semaines civiles complètes du mois de juillet et plus spécifiquement, entre les dates suivantes:

— entre 0 h 1 minute le 13 juillet 1980 et le 26 juillet 1980 - 24:00 h

— entre 0 h 1 minute le 12 juillet 1981 et le 25 juillet 1981 - 24:00 h

2) **Exception:**

a) Nonobstant ce qui précède, le salarié affecté à des travaux d'installation de pipe-line, le grutier visé par le paragraphe 2a) du règlement no 1 relatif au champ d'application de la Loi, le salarié affecté aux travaux décrits au 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 au paragraphe 1, entre le 1er novembre d'une année et le 1er 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 au travaux visés au sous-paragraphe *c* de l'article 21.03-6 prend les deux semaines de congé annuel obligatoire prévues à l'article 20.01-1 entre le 1er 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 bâtiment visés au sous-paragraphe *a* de l'article 21.03-6 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 un mois d'avis à son employeur.

Il a droit, cependant, de prendre une de ces deux semaines, s'il le désire, durant la période prévue à l'article 20.01-1 et il doit en aviser son employeur.

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

— entre 0 h 1 minute le 21 décembre 1980 et le 3 janvier 1981 - 24 h.

— entre 0 h 1 minute le 20 décembre 1981 et le 2 janvier 1982 - 24 h.

4) **Gardien:** Nonobstant les article 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 des systèmes de protection contre l'incendie prend ses congés annuels d'été en tout temps de l'année, pour autant que l'employeur n'est 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 n'est pas privé de plus de 25% de ses salariés.

Compte tenu des limites fixées aux paragraphes 1 et 3 de l'article 20.01, 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) **Exception: 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 deux dernières semaines civiles complètes du mois de juillet et plus spécifiquement, entre les dates suivantes:

— entre 0 h 1 minute le 13 juillet 1980 et le 26 juillet 1980 — 24 heures.

— entre 0 h 1 minute le 12 juillet 1981 et le 25 juillet 1981 — 24 heures.

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 n'est 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 au paragraphe 3 de l'article 20.01. 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 16 (préavis de mise à pied) 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 payé, 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 dix (10) jours ouvrables avant le départ du salarié.

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

Nonobstant le paragraphe précédent 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 congés obligatoires. Le syndicat ou l'union concerné et l'O.C.Q. 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 au paragraphe 1 de l'article 20.01 et 2 semaines continues dans la période de 6 semaines au milieu de laquelle se trouvent les 2 semaines déterminées au 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 pour le congé d'été, 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.

Pour le congé d'hiver, la même règle s'applique avec une rémunération minimum qui s'établit comme suit: 32 heures pour les journées du 22, 23, 24 et 26 décembre 1980;
32 heures pour les journées du 29, 30 et 31 décembre 1980 et 2 janvier 1981;
32 heures pour les journées du 21, 22, 23 et 24 décembre 1981;
32 heures pour les journées du 28, 29, 30 et 31 décembre 1981.

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 quarante (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 huit (8) heures.

Toutefois, les conditions mentionnées au paragraphe 1 qui précède et au présent paragraphe 2, 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 grâces et le jour de Noël.

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

— le Vendredi saint: le 17 avril 1981 et le 9 avril 1982;

— le lundi de Pâques: le 20 avril 1981 et le 12 avril 1982;

— la fête du Canada: le 30 juin 1980 et le 29 juin 1981;

— la fête du Travail: le 1er septembre 1980 et le 7 septembre 1981;

— le jour de l'Action de grâces: le 13 octobre 1980 et le 12 octobre 1981.

2) **Exception: 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 grâces.

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

— le Vendredi saint: le 17 avril 1981 et le 9 avril 1982;

— le lundi de Pâques: le 20 avril 1981 et le 12 avril 1982;

— la fête du Canada: le 30 juin 1980 et le 29 juin 1981;

— la fête du Travail: le 1er septembre 1980 et le 7 septembre 1981;

— le jour de l'Action de grâces: le 13 octobre 1980 et le 12 octobre 1981.

3) **Exception: 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 huit (8) heures au taux de salaire.

Dans le cas où le salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant et suivant ladite 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 St-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 et rémunéré à même l'indemnité prévue à l'article 20.06-1.

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.

La présente obligation de même que celle prévue à l'article 20.06-1 s'appliquent à compter du 1er août 1979.

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

4) **Versement des indemnités:**

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

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

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* du présent paragraphe, 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. De plus, l'Office a le pouvoir de déterminer que le remboursement de cette indemnité soit fait à tout parent par le sang ou allié par mariage du salarié décédé ou toute personne qui apparaît à l'Office comme ayant équitablement droit au remboursement en raison de dépenses encourues pour l'entretien, les soins médicaux ou l'enterrement du salarié ou qui paraît avoir une réclamation contre la succession relativement à ces dépenses.

20.07 Intérêts: Les intérêts des montants perçus au titre des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés doivent être remis jusqu'à concurrence de 90% 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 21

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 aux 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 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 cinq (5) jours ouvrables pour modifier l'horaire quotidien de travail prévu à l'article 21.02-3 avec le groupe syndical majoritaire; le syndicat ou l'union concerné et l'O.C.Q. 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 au sous-paragraphe 1 ci-dessus.

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 au 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:

— entre 7h30 et 16h ou 16h30

— entre 8h et 16h ou 17h

avec 1/2 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 7h30 à 16h, il doit le faire pour une période minimale de 5 jours ouvrables consécutifs.

b) **Horaire particulier: mécanicien d'ascenseurs:** Nonobstant l'alinéa précédent, les heures de travail quotidiennes du mécanicien d'ascenseurs affecté à des travaux de service et d'entretien sont de 8h à 17h 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 au paragraphe 3, le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de 30 minutes le temps de repas prévu au paragraphe précédent.

Le salarié qui, à la demande de l'employeur, prend sa période de repas en dehors des limites ci-haut prévues 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 1/2 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 de l'article 24.09-2 ou du sous-paragraphe *f* de l'article 24.13-1, 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 ou aux travaux visés aux paragraphes 2, 5, 8, 9, 10, 11 et 12 de l'article 21.03, de même qu'au briqueteur-maçon, au carreleur, au charpentier-menuisier, au chaudronnier, à l'électricien, au poseur de systèmes intérieurs, au poseur de revêtements souples et au salarié affecté à des travaux de tuyauterie.

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

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 (ouvier non qualifié) et manoeuvre spécialisé affectés à des travaux reliés aux métiers de briqueteur et plâtrier, sont de quarante-deux heures et demie (42 1/2) avec une journée normale de huit heures et demie (8 1/2). La présente clause ne s'applique pas à l'égard des travaux visés aux paragraphes 6, 9 et 11 du présent article.

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 de 1/2 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; voies de circulation rapide (qu'elles soient construites en voies élevées ou en dépression, c'est-à-dire en tranchée), voies de croisement élevées ou surabaissées ou carrefours reliés à un viaduc, tunnels pour véhicule faisant partie des grandes routes et de voies de circulation rapide; installation, détournement ou déplacement d'installations telles qu'égoûts, 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 et 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* précédent, les heures normales de tout salarié affecté à des travaux de viaduc, d'aqueduc et d'égoût 50 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 10 heures. Cependant, à compter du 1er janvier 1981, les heures normales sont de 45 heures par semaine, étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de 10 heures.

d) Les dispositions des sous-paragraphes *b* et *c* ne s'appliquent pas au salarié affecté à des travaux d'acier de structure (charpentes métalliques) et de structure de béton précontrain, au peintre affecté à des travaux d'entretien et de réparation sur les ponts, au calorifugeur, au ferblantier, au mécanicien d'ascenseurs et 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, quel que soit le diamètre de la conduite maîtresse ou de la tuyauterie.

b) Installation de pipe-line et travaux d'excavation qui s'y rapportent: La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures étalée du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de neuf (9) 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 quarante (40) heures étalée du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de huit (8) heures .

d) Nonobstant l'article 22.01-2, la semaine de travail peut être supérieure à celle établie aux paragraphes *b* et *c* du présent article sur un chantier particulier, après entente écrite entre l'employer 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, postes de transformation et 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 heures à 17 heures avec 1 heure non rémunérée entre 12 heures et 13 heures 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:
— 45 heures du lundi au vendredi.

1er novembre 1980
— 42 1/2 heures du lundi au vendredi.

1er novembre 1981
— 40 heures du lundi au vendredi.

ii) Journée normale de travail:
— 9 heures du lundi au vendredi.

1er novembre 1980.
— 8 1/2 heures du lundi au vendredi.

1er novembre 1981.
— 8 heures du lundi au vendredi.

iii) Horaire:
— de 7 heures à 17 heures avec 1 heure non-rémunérée entre 12 heures et 13 heures pour prendre son repas.

1er novembre 1980
— de 7 heures à 16h30 avec 1 heure non rémunérée entre 12 heures et 13 heures pour prendre son repas.

1er novembre 1981
— de 7 heures à 16 heures avec 1 heure non rémunérée entre 12 heures et 13 heures pour prendre son repas.

iv) Le salarié bénéficie également d'une heure non rémunérée entre 12 heures et 13 heures 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:**

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

Lignes de transport d'énergie: Les heures de travail du salarié débutent sur 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 ½ 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 ci-haut prévues, 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 aux sous-paragraphes *a* et *b* ci-dessus, 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 auxdits paragraphes *a* et *b*.

Le salarié qui, à la demande de l'employeur, prend sa période de repas en dehors des limites ci-haut prévues 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 50 heures étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de 10 heures.

À compter du 1er janvier 1981, 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 II de l'article 21.03, ne s'appliquent pas aux salariés affectés aux travaux cités en titre.

9) **Travaux à des immeubles d'habitation de 8 logements et moins** (en vigueur jusqu'au 29 avril 1982): À titre expérimental, le salarié affecté du lundi au vendredi aux travaux visés au présent sous-paragraphe 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 pour fins d'habitation, en excluant de telle superficie tout espace de stationnement.

Les heures normales de travail se situent entre 07 h et 18 h. Tout travail exécuté en dehors de cette limite horaire quotidienne est assujetti à l'article 22.03-3.

La présente clause 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 quarante (40) heures, avec une limite quotidienne de 12 heures.

b) Aux fins du sous-paragraphe précédent, 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* ci-dessus ne s'applique pas aux travaux de réparation et d'entretien effectués :

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

— dans les édifices commerciaux situés dans les centres d'achats ;

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

11) Travaux exécutés sur les chantiers éloignés et sur 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 sur les chantiers éloignés et sur le projet de la Baie James, de même qu'aux travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55e parallèle.

d) Le présent paragraphe ne s'applique pas également aux travaux suivants :

— construction de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, papeteries, 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, dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles.

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

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

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

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 à l'article 21.03, les heures normales de travail sont de huit (8) heures consécutives par jour.

b) Les régimes de la double ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de cinq (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'ils 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 de l'article 21.04, la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés par 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 1 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 à l'intérieur des 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 douple équipe. Si l'employeur veut établir une deuxième équipe dont l'heure de commencement excède le délai de 2 heures ci-devant prévu, il doit au préalable conclure une entente à cette fin avec le groupe syndical majoritaire de salariés concernés. Le syndicat ou l'union concernés et l'O.C.Q. doivent être avisés sans délai de cette entente.

c) Le salarié assujetti au présent paragraphe a droit à 1/2 heure non-rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

3) Régime de la triple équipe:

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

1re équipe: de 8h à 16h, du lundi au vendredi;

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

3e équipe: de 0h à 8h, 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 de commencement de la première, deuxième et troisième équipes autres que celles prévues au sous-paragraphe *a* ci-dessus.

c) Le salarié qui travaille sous le régime de la triple équipe a droit, pour son repas, à une pause de 1/2 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:

1) Sous réserve des exceptions prévues à l'article 21.03, les heures normales de travail sont de huit (8) heures consécutives par jour.

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

3) 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'ils effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.

4) 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.

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

b) Régime de la double équipe:

1) 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 1 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.

2) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situe à l'intérieur des 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 de commencement excède le délai de 2 heures ci-devant prévu, il doit au préalable conclure une entente à cette fin avec le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés et l'O.C.Q. doit être avisé sans délai de cette entente.

3) Le salarié assujetti au présent paragraphe a droit à 1/2 heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

c) Régime de la triple équipe:

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

1re équipe: de 8h à 16h, du lundi au vendredi;

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

3e équipe: de 0h à 8h, du mardi au samedi.

2) 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 de commencement des première, deuxième et troisième équipes autres que celles prévues au sous-paragraphe *1* ci-dessus.

3) Le salarié qui travaille sous le régime de la triple équipe a droit, pour son repas, à une pause de 1/2 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 au sous-paragraphe *a* ci-dessus 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 16 heures consécutives ou plus.

3) Repas: Tout salarié qui a effectué deux heures de travail à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail. Le salarié couvert par le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 5,00 $ sauf si l'employeur fournit le repas convenable et par la suite, après quatre (4) autres heures supplémentaires.

4) Peintre: Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue selon l'article 21.05-1*a* de la convention, 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 selon l'article 21.05-1*a* de la convention, tout cimentier-applicateur doit bénéficier d'une allocation de repos de dix (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 selon l'article 21.05-1*a* de la convention, 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 22

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 à la section 21 est considéré comme du travail supplémentaire.

Pour les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et 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 temps supplémentaire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas en regard des travaux visés au 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 desdits travaux, la cédule de temps supplémentaire sera établie 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 sus 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:** À compter du 1er janvier 1981, les heures supplémentaires effectuées en sus 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 sus de celles mentionnées au paragraphe 1 du présent article 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 Exception: à l'article 22.02:

1) a) **Certains travaux:** Les salariés affectés à des travaux de construction d'usines de produits chimiques, d'usines métallurgiques, de raffinerie 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 deux métiers, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100% pour toutes les heures supplémentaires effectuées, sauf lorsque le paragraphe 2 de l'article 22.03 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 de l'article 22.03 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 II 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 ou après une heure supplémentaire, entraîne une majoration du taux de salaire de 100%. La première heure supplémentaire entraîne une majoration du taux de salaire de 50%.

3) **Travaux à des immeubles d'habitation de 8 logements et moins** (en vigueur jusqu'au 29 avril 1982): Le salarié affecté du lundi au vendredi aux travaux visés au présent sous-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 pour 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 à l'article 22.01-1 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 au paragraphe 12 de l'article 21.03 est rémunéré selon les dispositions des paragraphes 1 ou 2 du présent article.

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 23

PRIMES

23.01 Calcul des primes: À l'exception des primes prévues à 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:

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

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 sur soudure de machinerie lourde:..... 0,40 $

mécanicien de chantier: ..... 0,50 $

calorifugeur et salarié affecté à des travaux de tuyauterie: ..... 0,75 $

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, dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et dans des usines de montage d'automobiles, entre 16½ heures et 8 heures, 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 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:

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: 1,00 $ pour chef de groupe — 0,50 $ pour chef d'équipe;

chaudronnier et ferrailleur: 1,00 $ pour chef de groupe — la notation 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 1/2% 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 1/2% 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 deux à cinq 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 1,00 $ pour le chef de groupe et de 0,50 $ pour le chef d'équipe, et ce, pour chaque heure rémunérée à ce titre. Ces 2 primes seront augmentées respectivement de 0,10 $ au 1er janvier 1981.

Cependant, la prime de chef d'équipe de creusage et mise en place des poteaux est déjà prévue dans le taux de salaire de cette occupation apparaissant aux 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 au paragraphe 3 de l'article 21.02 mais sans qu'il s'agisse d'un travail par équipe, le travail peut être fait en d'autres périodes de la journée et l'Office doit en être avisé sans délai.

Ce travail demeure toutefois assujetti à la limite du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires prévues à la section 21 et à la section 22. 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:

charpentier-menuisier, chaudronnier, couvreur, ferblantier, manoeuvre, manoeuvre spécialisé, mécanicien de chantier, poseur de systèmes intérieurs, poseur de revêtements souples et salarié affecté à des travaux de tuyauterie: 0.35 $

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 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 en *a* ci-haut, 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 (tower crane), doit recevoir une prime horaire de 1,00 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

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 (spray) doit recevoir une prime horaire de 1,00 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

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 ces 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 de la clause 21.03-3) sur 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 18h, 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 horraire 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 une 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 six (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 (flying scaffolds), 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 décrites à 23.06-1.

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:

couvreur et ferblantier: ..... 0,40 $

chaudronnier, mécanicien de chantier et salarié affecté à des travaux de tuyauterie: ..... 0,45 $

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 (sandblast) reçoit une prime horaire de 1,00 $ 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 de l'alinéa précédent, l'expression « travaux souterrains » signifie les opérations reliées au forage de tunnels pour fins de construction, en excluant tous les travaux exécutés à ciel ouvert (open cut).

Lorsqu'un revêtement de béton ou un blindage s'avère nécessaire, les opérations reliées au forage se terminent lorsque le décoffrage dudit 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 1,00 $ 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 au paragraphe 1 du présent article, 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 effectuée 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 de réaménagement des avantages sociaux: électricien et tuyauteur: Tout électricien ou tuyauteur reçoit une prime horaire de 0,30 $ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée.

Le présent article ne s'applique qu'à compter de la mise en vigueur de l'article 28.05.

Le présent article ne s'applique pas au tuyauteur spécialité de mécanicien en protection d'incendie et spécialité de frigoriste.

Section 24

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 tels 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 précédent, 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 55e 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 trente minutes, le salarié reçoit l'excédent de ce trente 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 par 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 0,18 $ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié. À compter du 1er mai 1980, l'indemnité passera à 0,20 $ du kilomètre parcouru et, à compter du 1er mai 1981, elle sera de 0,22 $ du kilomètre parcouru.

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 à l'article 7.01.

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

24.07 1) Changement de résidence: L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à l'artile 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 à 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 au paragraphe 1 de l'article 19.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:

   a) Un montant de 3,75 $ (4,50 $ le 1er mai 1981) lorsque la résidence du salarié est située à plus de 48 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.

   b) Un montant de 5,25 $ (6,00 $ le 1er mai 1981) lorsque la résidence du salarié est située à plus de 56 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.

c) Un montant de 9,75 $ (10,75 $ le 1er mai 1981) lorsque la résidence du salarié est située à plus de 72 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux points.

d) Un montant de 11,75 $ (12,75 $ le 1er mai 1981) lorsque la résidence du salarié est située à plus de 88 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces deux 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 deux points, reçoit l'allocation prévue au sous-paragraphe *d)* du paragraphe 1 du présent article 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 deux 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 au paragraphe 1 de l'article 19.01 reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:

a) 145,00 $ par semaine à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue à l'article 24.10-1. Le montant de l'allocation devient 160,00 $ le 1er mai 1981.

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 au 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):** Nonobstant le sous-paragraphe *a)* du paragraphe 2, le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 35,00 $ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension dans le cas de déplacement de deux semaines et moins. Cette allocation passe à 40,00 $ à compter du 1er mai 1981.

24.10 Gîte et couvert ou transport fournis:

1) Les allocations prévues au 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 au 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 à la présente section, mais au minimum sur la base de celles-ci. Dans les cas de travaux décrits au présent sous-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 au 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 par le sous-paragraphe *b* du paragraphe II 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-paragraphes *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 aux paragraphes *a* et *c*, il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes *b* et *c* du paragraphe 2 de l'article 24.09. S'il est mis à pied avant la période de 54 jours prévue aux paragraphes *b* et *c* mais après la période de 27 jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux 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 54 jours prévue aux sous-paragraphes *b* et *c* du présent article, 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* du présent article 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.

Les dispositions du présent sous-paragraphe ne restreignent pas l'application de l'article 24.16 de la convention.

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 par 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 dernierau 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 50 jours ou plus (45 jours à compter du 1er mai 1981).

c) Les sous-paragraphes *a)* et *b)* s'appliquent pour chaque période subséquente de 27 ou 50 jours (45 jours à partir du 1er mai 1981) 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 aux paragraphes *a)* et *c)* du paragraphe 2 de l'article 24.09. S'il est mis à pied avant la période de 50 jours (45 jours à compter du 1er mai 1981) prévue aux paragraphes *b)* et *c)* mais après la période de 27 jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux 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 50 jours (45 jours à compter du 1er mai 1981) prévue aux paragraphes *b)* et *c)* du présent article, le salarié a droit à un congé sans solde de 10 jours, plus 1 journée pour le voyage chantier-résidence et 1 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) **Indemnité:**

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 cinq (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 précédent ou suivant les jours fériés chômés ou de travail contremandé, il perd droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les journées de travail contremandé oules 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 au 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 *d*) du paragraphe 2 du présent article, 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 aux sous-paragraphes *a*, *b* et *c* ci-dessus.

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 km, 6,00 $ par jour au 1er janvier 1981;

b) plus de 56 km, 6,00 $ par jour;

c) plus de 72 km, 9,00 $ par jour;

d) plus de 88 km, 13,00 $ par jour;

e) plus de 120 km, 20,00 $ par jour, 7 jours par semaine.

Le 1er mai 1980, les montants ci-haut seront changés comme suit:

b) 8,00 $ *c*) 11,00 $ *d*) 15,00 $ *e*) 22,00 $

Le 1er mai 1981, les montants ci-haut seront changés comme suit:

a) 8,00 $ *b*) 10,00 $ *c*) 13,00 $ *d*) 17,00 $ *e*) 24,00 $

Pour ce qui est des contrats déjà soumissionnés avant la signature de la convention collective, ces différentes indemnités entreront en vigueur seulement à partir du 1er mai 1980.

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 son 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-haut, l'employeur, sur présentation de pièces justificatives, paiera le coût total exigé du salarié jusqu'à concurrence de 160,00 $ par semaine. Ce montant sera porté à 170,00 $ par semaine au 1er mai 1980 et à 180,00 $ au 1er mai 1981.

5) Maintien de l'indemnité L'employeur continue de verser l'indemnité ci-haut 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 de cet article (21.14), la résidene du salarié est l'adresse exacte où il habite, tel que démontré par la carte que lui remet l'O.C.Q. (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 nécessite 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-pargrahpe.

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 sus 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 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 60,00 $, 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.

Le présent paragraphe s'applique à partir du 1er mai 1980, à l'exception des contrats soumissionnés avant la signature de la convention.

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 1) a) **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, en remboursement de ses frais de déplacement.

b) Règle particulière: chaudronnier, électricien et tuyauteur:

1) Électricien et tuyauteur: Dans la région de l'agglomération montréalaise, les salariés affectés à des travaux d'électricité ou de tuyauterie effectués dans des raffineries de pétrole, des usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, papeteries, cimenteries, usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, usines de pâte et papier, usines de production et de transformation de gaz, dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole, et usines de montage d'automobiles, reçoivent 1 heure de salaire à leur taux de salaire en remboursement de leurs frais de déplacement.

2) **Chaudronnier, électricien et tuyauteur:** Si les travaux visés par 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 1 heure de salaire à leur taux de salaire en remboursement de leur frais de déplacement, sauf s'il s'agit de travaux d'entretien.

2) **Règle particulière: calorifugeur:** Les dispositions 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) **Zones 1:** 3,50 $ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités de Ville d'Anjou, Rivière-des-Prairies, Montréal-Est, Pointe-aux-Trembles et l'Ile des Soeurs. À compter du 1er mai 1980, l'indemnité passera à 4,25 $ et à compter du 1er mai 1981, elle sera de 5,00 $.

b) **Zone 2:** 4,50 $ par jour pour tout travail exécuté dans l'Ile Jésus, Longueuil, Boucherville, St-Lambert, Brossard, Lemoyne, Laflèche, Greenfield Park, Préville, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur, St-Hubert, St-Bruno, Laprairie, Candiac, Delson, Ste-Catherine-d'Alexandre, St-Constant, la réserve indienne (Caughnawaga), Châteauguay Heights et Châteauguay. À compter du 1er mai 1980, l'indemnité passera à 5,75 $ et à compter du 1er mai 1981, elle sera de 7,00 $.

c) **Zone 3:** 5,00 $ par jour pour tout travail exécuté à Dorval, Pierrefonds, Roxboro, Dollard-des-Ormeaux, Pointe-Claire, Valois, Lakeside, Kirkland, Beaconsfield, Ste-Geneviève, Ile-Bizard, Senneville, Ste-Anne-de-Bellevue, Baie-d'Urfé, Beaurepaire et Ile-Perrot. À compter du 1er mai 1980, l'indemnité passera à 6,50 $ et à compter du 1er mai 1981, elle sera de 8,00 $.

d) **Zone 4:** 7,50 $ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités situées à l'extérieur des zones 1, 2 et 3. À compter du 1er mai 1980, l'indemnité passera à 9,50 $ et à compter du 1er mai 1981, elle sera de 12,00 $.

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 l'article 24.16-2 s'applique à l'intérieur de 125 kilomètres de la résidence du salarié.

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

1) Nonobstant l'article 24.09-1, l'employeur doit verser, sous frais de déplacement, à tout salarié qui effectue sa journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue au 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 5,00 $ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 20 km du chantier. À compter du 1er mai 1981, l'indemnité passera à 6,00 $.

ii) Dans la région de Québec un montant de 5,00 $ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 15 km du chantier. À compter du 1er mai 1981, l'indemnité passera à 6,00 $.

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

b) Un montant de 8,50 $ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 40 km du chantier. À compter du 1er mai 1981, l'indemnité passera à 9,50 $.

c) Un montant de 12,50 $ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 55 km du chantier. À compter du 1er mai 1981, l'indemnité passera à 13,50 $.

d) Un montant de 16,00 $ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 70 km du chantier. À compter du 1er mai 1981, l'indemnité passera à 17,00 $.

e) Un montant de 18,00 $ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 90 km du chantier. À compter du 1er mai 1981, l'indemnité passera à 19,00 $.

f) un montant de 20,00 $ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 105 km du chantier. À compter du 1er mai 1981, l'indemnité passera à 21,00 $.

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 dans le parquetage ou 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 quatre-vingts (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 à 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.

Section 25

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, 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, papeteries, cimenteries, centrales électriques thermiques ou nucléaires, usines d'eau lourde, usines de pâte et papier, usines de production et de transformation de gaz, dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et 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 à l'annexe « I ».

d) Les outils que le ferblantier doit fournir apparaissent à l'annexe « J ».

e) Les outils que le frigoriste doit fournir apparaissent à la liste contenue à 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), les pinces et le casque de sécurité. De plus, l'employeur doit mettre à la disposition du ferrailleur, lorsque nécessaire, les mesures (tapes) de plus de seize pieds.

f) **Au poseur de systèmes intérieurs et au poseur de revêtement souples:** Les outils et pièces de rechange qui n'apparaissent pas à l'annexe « L » ou à l'annexe « M », selon le cas, de même que les lames de scie à fer, 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 (tapes) de plus de seize 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 monteurs (pole belt).

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

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 « chalk line ».

o) **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) **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 remiser à l'endroit désigné par l'employeur et les rendre à l'employeur en bon état compte tenu de l'usure normale. Le salarié qui déroge au présent paragraphe peut se voir imposer une mesure disciplinaire.

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 vêtement 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 remiser 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 remiser 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 100,00 $ 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:

chaudronnier, couvreur, électricien, ferblantier, ferrailleur, manoeuvre et manoeuvre spécialisé: ..... 150,00 $

briqueteur-maçon, cimentier-applicateur, peintre, plâtrier, incluant tireur de joint faisant partie de l'un de ces deux derniers métiers: ..... 200,00 $

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 300,00 $ pour le poseur de systèmes intérieurs et le poseur de revêtements souples, 400,00 $ pour le charpentier-menuisier, le frigoriste et le serrurier de bâtiment, et 200,00 $ pour le tuyauteur, pour toute perte réelle relative à ses outils ou vêtements de travail remisés selon l'articles 25.03. Le salarié assume le premier 25,00 $ 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 autres caractéristiques essentielles à l'identification exacte de chaque outil. Cet inventaire du coffre d'outils doit être remis à l'employeur avant ledit 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 dudit 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 ledit 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 ledit salarié jusqu'à concurrence de 5 jours. Cependant, ledit 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-haut 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 ledit 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 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 500,00 $ pour toute perte réelle relative à ses outils ou vêtements de travail remisés selon l'article 25.03. Le salarié assume le premier 25,00 $ 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:

indicateur à cadran (dial indicator)
niveau de précision (precision level)
micromètre (0 à 1 pouce)
jauge Vernier (Vernier gauge).

e) À la demande de l'employeur, le salarié a le fardeau de faire 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 200,00 $ 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 200,00 $ 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 date 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 tels 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 doient se limiter aux sommes suivantes: paletot: 50,00 $ — autres vêtements: 60,00 $ — outils: 250,00 $.

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 2 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 du Travail en vertu de la Loi des appareils sous pression 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 ci-haut mentionnés, 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.

   La présente clause 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.

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 deux (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 disponible le gîte et le couvert à tels 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 à l'annexe « B », sous-annexe « C », laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

4) **a)** Toutes les conditions de travail définies à la présente convention 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 « 3e 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 tranformation 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 à l'annexe « E ».

Section 26

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 concernant la sécurité adopté en vertu de la Loi des établissements industriels et commerciaux pour l'industrie de la construction, ou de toute réglementation au même effet en tenant lieu et place, décrétée en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail adoptée le 21 décembre 1979.

26.02 Travail dans des conditions dangereuses:

1) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues à la convention, aux lois ou 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 à la convention, aux lois et aux 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, le « lack fast »; ainsi que des gants pour les travaux dans le verre mousseux 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 deux paires de salopettes à un salarié par période de six 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 deux paires de salopettes à tel salarié par période de six 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 (spray) ou travaux au jet de salbe (sandblast), 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 (18 144 kg), il doit toujours y avoir deux (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' X 8' ou pèsent 70 livres et plus et sont installées à une hauteur de 10' et plus est exécutée par un minimum de trois (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 21, 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 à la section 21, doit être accompagné d'un autre chaudronnier.

4) **Électricien:** Sauf pour les travaux d'entretien et de réparation et les travaux décrits à l'article 21.03-9, 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: bottes et habit de caoutchouc dans les excavations, tranchées, tunnels, couvertures inondées (bottes seulement) ou caissons, de même que gants de sécurité, casque de sécurité, doublure de casque de sécurité, masque à gaz, ceinture de sécurité, ou 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 tuyauteur, l'équipement suivant est fourni:

les mitaines de soudeur;

le boléro ou, selon le cas, la cape (jacket) de soudure 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 du présent article.

5) **Restriction:** Le paragraphe 1 du présent article 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.

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 des établissements industriels et commerciaux 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 des accidents du travail du Québec.

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 huit membres, formé sous l'ancien décret.

L'objectif du comité est d'améliorer la prévention des accidents du travail et en particulier, de recommander aux parties et/ou au ministre 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 chaufferette 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 1½ 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 chassis 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 au 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 2e 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 au paragraphe 4 de l'article 23.05.

4) Cependant, le tonnage, dans la convention, pourra 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 (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 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. 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 au travail.

26.14 Grutier: Lorsque l'employeur, entre la période du 1er janvier au 31 mars de la même année, n'entrevoit pas avoir besoin des services d'un grutier pour une période de vingt (20) heures dans une semaine, il doit libérer ledit salarié et lui remettre sur demande sa formule de cessation d'emploi prévue à la Loi d'assurance-chômage.

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 16 relative au préavis de mise à pied ne s'applique pas.

À la reprise des travaux, l'employeur s'engage à se procurer sa main-d'oeuvre conformément au règlement de placement en tenant compte de la disponibilité des salariés ci-haut mentionnés.

Section 27

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:

1) En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie pour une période n'exédant pas 12 mois.

2) 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 maximum de 2 jours ou de 5 jours au maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux décrits au paragraphe II de l'article 21.03.

3) En cas de mariage du salarié, l'employeur doit en être avisé au moins 5 jours avant l'évènement.

4) En cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximum de 2 jours et l'employeur doit en être avisé au moins 5 jours avant l'évènement.

5) En cas de naissance d'un enfant du salarié, pour une période maximum de 2 jours.

6) En cas du 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 maximum.

7) En cas du décès du père, de la mère, du conjoint légitime et de l'enfant:

a) Un congé sans solde de 3 jours 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;

b) Un congé sans solde de 5 jours maximum dans le cas du salarié affecté aux travaux décrits au paragraphe II de l'article 21.03.

De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport pour 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 Assignation de témoins: L'employeur doit accorder un congé sans paye à tout salarié appelé à témoigner devant une cour compétente, dans toute affaire qui concerne l'interprétation de la loi et de la convention de même que dans toute affaire concernant l'application de toute loi ou 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 verra accorder un congé sans solde de 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 28

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 règlement de l'Office.

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 du paragraphe *o* de l'article 1 du chapitre 1*a* de la loi.

28.03 Contributions et cotisations: règle générale:

1) La contribution versée par l'employeur pour le compte de tout salarié visé par la convention est fixée à 0,45 $ par heure travaillée.

2) De plus, l'employeur précompte sur le salaire de tout salarié une cotisation de 0,30 $ par heure travaillée.

3) L'employeur remet à l'Office, en même temps que le rapport mensuel prévu à l'article 17.04, sa propre contribution ainsi que la cotisation retenue pour ses salariés.

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

Toutefois, à compter du 1er janvier 1981, dans un tel cas, la contribution versée par l'employeur correspond à celle établie à l'article 28.03, paragraphe 1.

28.05 Règles particulières: électricien et tuyauteur: (En vigueur à compter du 18 août 1980)

1) La contribution versée par l'employeur pour le compte de tout électricien ou tuyauteur est fixée à 1,5% du taux de salaire par heure travaillée. Ce montant servira à couvrir les coûts de l'assurance-maladie, salaire et coût administratif.

2) De plus, l'employeur précompte sur le salaire de tout électricien ou tuyauteur une cotisation de 8,5% du taux de salaire par heure travaillée. Ce montant devra être versé au régime de pension.

3) Aux fins du présent article, les mots « taux de salaire » réfèrent au taux de compagnon du métier visé tel que stipulé aux annexes D, D-1, E-1 ou E-2, selon qu'elle s'applique.

4) L'employeur remet à l'Office, en même temps que le rapport mensuel prévu à l'article 17.04, sa propre contribution ainsi que la cotisation retenue pour ses salariés.

5) Ces salariés bénéficient de la prime prévue à l'article 23.15.

6) Le présent article ne s'applique pas au tuyauteur spécialité de mécanicien en protection d'incendie et spécialité de frigoriste.

28.06 Comités: Le Conseil et l'association d'employeurs forment au cours de la présente convention, un ou plusieurs comités chargés d'étudier les problèmes relatifs aux avantages sociaux et propres à un ou plusieurs métiers, emplois ou occupations. Tel comité, par la suite, fait connaître ses recommandations unanimes aux membres du Comité mixte de la construction.

Un tel comité est formé pour le métier de carreleur, dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective.

Quant au métier de peintre, un tel comité est formé par les parties dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective. Ce comité étudiera les améliorations au régime des avantages sociaux des peintres, en tenant compte d'une contribution de 0,50 $ et d'une cotisation de 0,50 $, lesquelles ne pourront entrer en vigueur que suite à l'étude faite par le comité. À ce moment, les parties autorisées modifieront la convention pour donner effet à ces nouvelles contribution et cotisation.

28.07 Comité visant à la sécurité d'emploi et de revenu du salarié:

1) **Constitution:** Les parties conviennent de former dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, un comité paritaire et conjoint ayant pour mandat d'étudier la question de la sécurité d'emploi et du revenu.

2) **Composition:** Ce comité paritaire et conjoint sera composé de huit (8) membres soit quatre (4) nommés par l'association d'employeurs, trois (3) nommés par l'association représentative majoritaire et un (1) nommé par l'association représentative à plus de 15%.

3) **Mandat et priorité:** Le comité est chargé d'étudier, sans restriction quant à tout autre sujet additionnel.

— la planification des travaux

— la répartition des heures régulières et supplémentaires

— la concurrence déloyale et le braconnage

— le ratio-compagnons-apprentis

— le contrôle quantitatif de la main-d'oeuvre.

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, des clauses 21.03-9 et 22.03-3 de la présente convention et de toutes questions connexes. Advenant que de cette étude émanent des recommandations unanimes qui nécessiteraient des amendements à la convention collective, au décret, à la loi ou à tout règlement, les parties s'engagent à poser les gestes nécessaires sans aucun délai à tous le niveaux utiles pour que de tels amendements soient apportés.

4) **Procédure:** Dans les quinze (15) jours de la formation du comité, ledit comité se rencontre pour élire un président parmi ses membres. Ce président pourra 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 pourra 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 pourra:**

— 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 29

PRIORITÉ DU TEXTE

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

Section 30

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 de la convention 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 (article 24 de la loi).

30.02 Réunion au lieu de travail: Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu du travail sans le consentement de l'employeur (article 35 de la loi).

30.03 Grève et lock-out: La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la convention (article 23 de la loi).

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 à la convention ou à toute loi ou règlement applicable à l'industrie de la construction.

En conséquence, rien dans la convention ne peut avoir pour effet de permettre une action interdite ou une dérogation à quelque loi ou règlement.

Section 31

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 0,01 $ 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'elle administre uniquement conformément aux modalités décidées par le Comité mixte de la construction. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé pour indemniser le salarié des pertes de salaire qu'il subit dans les limites prévues à 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 déplacements.

Aux seules fins de l'application du paragraphe 1 de l'article 31.02, 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.

31.02 Indemnisation: Les pertes de salaire couvertes par le fonds sont les suivantes:

1) Celles conséquentes à une faillite, une ordonnance de séquestre, une cession de biens, une proposition concordataire, un dépôt volontaire ou une liquidation d'une compagnie pour insolvabilité;

2) Celles conséquentes à l'application de l'article 27.04 de la convention;

3) Celles conséquentes à l'émission par l'employeur de chèques sans provision, ainsi que celles conséquentes au non-paiement du salaire par un employeur qui cesse ses opérations dans l'industrie de la construction, jusqu'à concurrence de quatre (4) périodes hebdomadaires de paie;

4) Également, dans les limites des paragraphes 1 et 3 du présent article, les indemnités décrétées par décision arbitrale homologuée 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 3 de l'article 31.02, la réclamation doit être vérifiée et réglée par l'Office dans les soixante (60) jours suivant son dépôt.

2) En ce qui concerne les paragraphes 1, 3 et 4 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 douze (12) mois, sauf si ledit employeur rembourse intégralement au fonds les sommes versées par le fonds au salarié réclamant.

3) En ce qui concerne le paragraphe 4 de l'article 31.02, la réclamation doit être vérifiée et réglée par l'Office dans les trente (30) jours suivant son dépôt.

31.04 Dispositions transitoires: En ce qui a trait aux réclamations non réglées à la date de la signature de la présente convention et qui entrent dans le cadre des dispositions du paragraphe 1 de l'article 31.02, celles-ci doivent être soumises au Comité mixte pour analyse et règlement à l'aide du fonds constitué en vertu de la présente section.

31.05 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 trente (30) jours la Régie des entreprises en construction du Québec.

Section 32

DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION

32.01 Durée: La présente convention entre en vigueur suite à sa signature par le C.P.Q.M.C. et l'A.E.C.Q. ou le (à définir).

Elle demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 1982. Il est cependant loisible aux parties ci-haut mentionnées d'en prolonger l'application par commune décision pour toute période qu'elles jugeront utiles.

32.02 Disposition contraire à la loi: Toute disposition de la présente convention qui pourrait être contraire à la loi ou aux règlements adoptés pour son application est nulle et sans effet.

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

32.03 Respect de la convention: Toute renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la présente convention 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-Timothée, Terrasse-Vaudreuil, Deux-Montagnes, Oka-sur-le-Lac, Saint-Eustache et Oka et le territoire de l'aéroport de Sainte-Scholastique, borné par le territoire de la municipalité de Sainte-Scholastique mais non compris dans le territoire de cette municipalité.

Région de Québec: Tel que définie à l'arrêté en conseil 1287-77, du 20 avril 1977.

ANNEXE « B »

Sous-annexe « A »

DÉFINITION DES OCCUPATIONS EXCLUSIVES À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le principe de la juridiction exclusive consiste à restreindre à un 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 et aux réseaux de communication.

Le groupe particulier est défini comme étant celui qui regroupe tous les salariés ne détenant auxcun certificat de qualification ou carnet d'apprentissage en vertu du règlement particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

En conséquence, un employeur ne peut affecter auxdites occupations exclusives que des salariés ne détenant aucune carte de compétence ou carnet d'apprentissage.

Les occupations dites exclusives sont les suivantes:

a) **Boutefeu:** Le terme « boutefeu » désigne toute personne qui, conformément à la Loi des établissements industriels et commerciaux (S.R., 1964, chapitre 150), est détenteur d'un certificat valide de boutefeu et exécute tout travail régi par ladite loi.

b) **Travailleur souterrain (mineur):** Le terme « travailleur souterrain » désigne toute personne qui effectue des travaux de construction de tunnels en excluant tous travaux exécutés à ciel ouvert (open cut).

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 au règlement particulier relatif à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

c) **Foreur:** Le terme « foreur » désigne toute personne qui opère un chariot de forage automoteur sur rail ou mobile. « Le terme chariot de forage automoteur désigne tout chariot de forage mû par une force pneumatique ou hydraulique, que la source d'énergie soit générée par un équipement intégré ou non audit chariot. »

d) **Manoeuvre pipe-line:** Le terme « manoeuvre pipe-line » désigne toute personne qui effectue les travaux suivants:

— détecter les tuyaux enfouis à l'aide d'appareils nécessaires (pipefinder);

— appliquer le revêtement (paper latcher) et le fermer à mesure qu'il est appliqué pour assurer une enveloppe constante;

— polir (buffer) le tuyau en vue de son installation;

— aider aux travaux effectués par le tracteur (swamper), excluant toutefois l'alignement et l'espacement des tuyaux;

— maintenir le niveau d'excavation (grader);

— opérer une scie mécanique;

— homme de tarrière non mécanique (auger toolman);

— écailler le roc sur des surfaces dangereuses;

— 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 des mécaniciens de machines fixes (S.R.Q., 1964, chapitre 157) et des 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 des mécaniciens de machines fixes (S.R.Q., 1964, chapitre 157) et des règlements adoptés pour son application.

3) **Gardien:** Toute personne qui exerce une fonction de surveillance générale dans un chantier de construction aux fins 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 en dessous de la surface de l'eau.

5) **Magasinier:** Toute personne qui:

— reçoit, entrepose et distribue les matériaux, les fournitures, l'outillage ou l'équipement;

— voit à ce que l'outillage et l'équipement soient entretenus normalement, sans être tenue d'en faire la réparation;

— vérifie également si la marchandise reçue correspond aux réquisitions et aux factures;

— 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:

— le relevé du temps d'arrivée et de départ des salariés;

— 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 ou 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:

— le malaxage manuel ou mécanisé des ciments et des mortiers;

— le sciage à l'aide de la scie à maçonnerie;

— le montage et le démontage des échafaudages préfabriqués;

— la remise des matériaux nécessaires aux salariés spécialisés de ces métiers;

— l'opération d'un fork-lift (maximum 5 tonnes);

— 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 de 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'un bush hammer qui sert à moucharder le béton, sauf lorsque requis par les métiers pour fins d'installation de pièces et équipement;

e) râcle des matériaux bitumineux pour la construction et la réparation des pavages, fer à asphalte « smoother » et petit rouleau de moins de 1 tonne.

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

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

h) opère une 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 pour les couvertures, la tuyauterie et les conduits, ainsi qu'à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie;

j) pose le calfat;

k) opère un appareil servant à couper l'asphalte ou le béton (préposé au « diamond cut »);

l) installe des tuyaux galvanisés ou de béton servant au drainage des routes;

m) pose des tuyaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements sur routes et chemins publics;

n) effectue avec l'équipement requis (« mixter tender », pompe, tuyau 1/4 ou 3/4 de pouce, croix avec cadran pour pression-gunnite...) 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 six 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 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:

— opère une ou des pompes à eau avec tuyau de débit de 6 pouces ou plus;

— opère un compresseur de 210 pieds 3/m ou plus, ou 2 ou plusieurs compresseurs de 110 pieds 3/m.

— 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:

— 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;

— dirige le fonctionnement d'un concasseur de pierre, de roc ou d'autres matériaux de même nature;

— surveille et régularise l'alimentation des matériaux dans le concasseur pour prévenir le blocage;

— arrête la machine et débloque celle-ci s'il y a lieu ;

— règle les accessoires pour contrôler ou varier les grosseurs des graviers et des pierres ;

— contrôle le débit de la machine ;

— huile, nettoie et entretient sa machine de façon à en assurer le plein rendement ;

14) **Soudeur en tuyauterie :** Toute personne qui :

— exécute les travaux de soudure en tuyauterie, conformément aux dispositions de la Loi des appareils sous pression (S.R., 1964, chapitre 156) et des règlements adoptés pour son application ;

— effectue, selon les dispositions prévues ci-dessus, tous autres travaux de soudure en tuyauterie pour des installations telles que : raffineries d'huile, pompes à essence, lignes d'air (évents) et installation d'arrosage.

15) **Soudeur :** Toute personne qui effectue tous genres de soudure autre que ceux qui sont mentionnés à 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 test 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, etc. 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'arpentage 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 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 1re 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 serrefils, 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 1re 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 « 2e classe ». Il a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification et/ou qualification inférieures lorsque l'employeur a besoin de personnel pour effectuer les travaux ci-haut décrits, ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement où s'effectuent les travaux. Cette priorité prend effet le 1er janvier 1980.

2) **Monteur de lignes 2e 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 « 1re classe » et qui exécute les travaux décrits au paragraphe 1 ci-dessus. 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-haut décrit, à moins que le comité de classification en décide autrement.

Le monteur de lignes « 2e classe » a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification ou/et 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'effectuent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs « 1re classe » disponibles et disposés à travailler dans la région où s'exécutent les travaux. Il peut également effectuer les tâches du monteur de « 3e classe » ainsi que tout autre travail au sol, mais ne peut jamais être rémunéré moins que le taux de salaire du monteur « 2e classe ».

La priorité d'emploi du monteur « 2e classe » prend effet le 1er janvier 1980 mais seulement à une distance de 120 kilomètres et moins de sa résidence. Le 1er janvier 1981 sa priorité d'emploi s'appliquera à toute sa région.

3) **Monteur de lignes 3e classe:** Personne qui exécute des opérations moins complexes relativement aux travaux décrits ci-haut, 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 « 1re classe » ou « 2e classe ».

Le monteur « 3e 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 « 3e 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'effectuent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs « 1re classe » ou « 2e classe » disponibles et disposés à travailler, dans la région ou s'exécutent les travaux. Sa priorité d'emploi prendra effet le 1er janvier 1981.

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 « 1re classe, 2e classe et 3e 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 aux 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 trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, les employeurs et les représentants du groupe syndical majoritaire formeront un comité de sélection et de classification lequel aura le mandat suivant:

1) 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 « 1re, 2e ou 3e classe », pourraient ne pas posséder l'expérience nécessaire pour effectuer le travail en question.

2) 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 « 1re, 2e ou 3e classe », ont la compétence nécessaire pour être classés comme tels.

3) Aviser l'O.C.Q. de la classification des salariés sur lesquels le comité s'est entendu. L'O.C.Q. doit classifier 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 pourront 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 1re 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 2e classe:** Salarié, qui sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur « 1re 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 tranformation d'énergie électrique.

3) **Monteur 3e classe:** Salarié qui, sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur « 1re classe » aide, s'il est apte physiquement, un monteur « 1re classe » ou « 2e classe » dans son travail.

4) **Apprenti-monteur:** Salarié qui, sous la surveillance étroite d'un monteur « 2e classe », est apte par ses connaissance 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 «3e 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 aux 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 surveillane 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 (boom-truck) 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 livres 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 livres à 10 000 livres (1 à 5 tonnes).

14) **Foreur de roc (manoeuvre spécialisé):** Ce terme est compris à l'annexe « B », sous-annexe « A ».

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 au 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:

une grue automotrice à fonction hydraulique d'une capacité d'au plus vingt (20) tonnes;

un tracteur à grue latérale d'une puissance de moins de 50 c.v.;

un camion équipé d'un treuil d'une capacité de douze (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:

un rouleau compresseur de moins de cinq (5) tonnes;

un tracteur de ferme sans accessoire;

un « muskeg » ou une chenillette d'une capacité nominale de moins de 50 c.v..

3) Conducteur de camion:

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

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

— un camion à treuil monté sur châssis « A » d'une puissance de levage de moins de 5 tonnes;

— 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 quatre roues motrices.

Opérateur de pelle « A »: Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique « A » s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une rétrocaveuse d'une capacité nominale de 2 vg^3 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 vg^3 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 à tambour simple.

ANNEXE D

Métiers	*Salaire à la signature*		*Salaire au 1er mai 1981*	
Tuyauteur à l'exception du frigoriste				
a) Compagnon	13,15 $		14,07 $	
b) Compagnon junior	12,54		13,42	
Frigoriste	13,15		14,07	
Grutier				
— Classe A	12,44		13,45	
— Classe B	12,13		12,98	
Opérateur de pelles mécaniques				
— Classe A	12,57		13,45	
— Classe B	12,13		12,98	
Opérateur d'équipement lourd				
— Classe A	11,60		12,52	
— Classe B	11,34		12,13	
Mécanicien de machines lourdes	12,19		13,58	
Charpentier-menuisier	12,10		13,18	13,40 (1-1-82)
Poseur de systèmes intérieurs	12,49		13,40	
Chaudronnier	13,15		14,07	
Monteur d'acier de structure	13,15		14,07	
Serrurier de bâtiment	12,34		13,20	
Ferrailleur	11,47		12,49	
Ferblantier	13,03		14,07	
Couvreur	11,71		12,97	
Peintre	11,59		12,40	
Poseur de revêtement souple	11,10		12,00	
Calorifugeur	13,04		13,95	
Plâtrier	12,29		13,15	
Cimentier-applicateur	11,47		12,49	
Briqueteur-maçon	12,56		13,67	
Carreleur	12,78		13,67	
Électricien	13,15		14,07	
Mécanicien de chantier	12,94		14,07	
Mécanicien d'ascenseurs	14,25	14,75 (1-1-81)	15,75	
Tireur de joints (peintre/plâtrier) sur surfaces neuves (planches murales de gypse)	11,95		12,90	
Emplois et occupations				
Chauffeur de chaudière à vapeur	10,38		11,11	
a) Chauffeur classe IV	9,01		9,64	
Opérateur de génératrice	10,50		11,23	
Boutefeu	10,68		11,43	
Gardien	320,11		342,52	
Plongeur	13,50		14,44	
Magasinier	8,09		8,66	
Commis	285,55		305,54	
Manoeuvre (journalier)	9,63		10,30	
Manoeuvre (spécialisé)	9,97		10,67	
Foreur	11,13		11,91	
Manoeuvre spécialisé (carreleur)	10,23		10,95	

	Salaire à la signature	*Salaire au 1er mai 1981*
Opérateur d'appareils de levage		
— Classe A	11,43 $	12,23 $
— Classe B	10,90	11,66
Conducteur de camion		
— Classe A	10,08	10,95
— Classe B	9,86	10,55
— Classe C	9,71	10,39
Opérateur de pompes et compresseurs	11,13	11,91
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	11,13	11,91
Soudeur en tuyauterie	13,15	14,07
Soudeur	12,38	13,25
Travailleur souterrain (mineur)	11,40	12,20
Manoeuvre (pipe-line)	9,97	10,67
Spécialiste en branchement d'immeubles (gaz fitter)	13,15	14,07
Soudeur pipe-line et soudeur distribution	13,15	14,07
Homme de service sur machines lourdes	9,97	10,67
Préposé aux pneus et au débossage de machines lourdes	11,60	12,41
Homme d'instrument (arpenteur)	385,00	412,00
Chaîneur	300,00	321,00

ANNEXE D-1

Cette annexe s'applique exclusivement au salarié assujetti à l'article 21.03-11 de la convention.

Métiers	*Salaire à la signature*		*Salaire au 1er mai 1981*	
Tuyauteur à l'exception du frigoriste				
a) Compagnon	13,81 $		14,77 $	
b) Compagnon junior	13,16		14,09	
Frigoriste	13,81		14,77	
Grutier				
— Classe A	13,06		14,12	
— Classe B	12,74		13,63	
Opérateur de pelles mécaniques				
— Classe A	13,20		14,12	
— Classe B	12,74		13,63	
Opérateur d'équipement lourd				
— Classe A	12,18		13,15	
— Classe B	11,91		12,74	
Mécanicien de machines lourdes	12,80		14,26	
Charpentier-menuisier	12,70		13,84	14,07 $ (1-1-82)
Poseur de systèmes intérieurs	13,11		14,07	
Chaudronnier	13,81		14,77	
Monteur d'acier de structure	13,81		14,77	
Serrurier de bâtiment	12,96		13,86	
Ferrailleur	12,04		13,11	
Ferblantier	13,68		14,77	
Couvreur	12,30		13,62	
Peintre	12,17		13,02	
Poseur de revêtement souple	11,65		12,60	
Calorifugeur	13,69		14,65	
Plâtrier	12,90		13,81	
Cimentier-applicateur	12,04		13,11	
Briqueteur-maçon	13,19		14,35	
Carreleur	13,42		14,35	
Électricien	13,81		14,77	
Mécanicien de chantier	13,59		14,77	
Mécanicien d'ascenseurs	14,96	15,49 (1-1-81)	16,54	
Tireur de joints (peintre/plâtrier) sur surfaces neuves (planches murales de gypse)	12,55		13,55	
Emplois et occupations				
Chauffeur de chaudière à vapeur	10,90		11,67	
a) Chauffeur classe IV	9,46		10,12	
Opérateur de génératrice	11,02		11,79	
Boutefeu	11,21		12,00	
Gardien	336,12		359,65	
Plongeur	14,17		15,16	
Magasinier	8,49		9,09	
Commis	299,83		320,82	
Manoeuvre (journalier)	10,11		10,81	
Manoeuvre (spécialisé)	10,47		11,20	
Foreur	11,69		12,51	

	Salaire à la signature	*Salaire au 1er mai 1981*
Manoeuvre spécialisé (carreleur)	10,74 $	11,50 $
Opérateur d'appareils de levage		
— Classe A	12,00	12,84
— Classe B	11,44	12,24
Conducteur de camion		
— Classe A	10,58	11,50
— Classe B	10,35	11,08
— Classe C	10,20	10,91
Opérateur de pompes et compresseurs	11,69	12,51
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	11,69	12,51
Soudeur en tuyauterie	13,81	14,77
Soudeur	13,00	13,91
Travailleur souterrain (mineur)	11,97	12,81
Manoeuvre (pipe-line)	10,47	11,20
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	13,81	14,77
Soudeur pipe-line et soudeur distribution	13,81	14,77
Homme d'instrument (arpenteur)	404,25	432,60
Chaîneur	315,00	
Homme de service sur machines lourdes	10,47	337,05
Préposé aux pneus et au débossage	12,18	11,20
de machines lourdes		13,03

ANNEXE E-1

Lignes de transport, postes de transformation et tours de communication (salaires)

Classification	*Salaire à la signature*	*Salaire au 1er janvier 1981*	*Salaire au 1er mai 1981*
Monteur 1re classe	13,15 $	13,42 $	14,84 $
Monteur 2e classe	12,40	12,65	14,14
Monteur 3e classe	10,70	10,92	12,30
Apprenti-monteur — aide-monteur	10,55	10,76	11,91
Assembleur	10,70	10,92	12,30
Mécanicien de machines lourdes	11,82	12,06	13,73
Conducteur d'engins très lourds	11,45	11,68	12,87
Conducteur d'engins lourds	11,34	11,57	12,75
Conducteur d'engins moyens et légers	10,88	11,10	12,23
Opérateur de grue (érection de tours)	13,15	13,42	14,79
Opérateur de grue	13,06		14,12
Opérateur de pelle	12,57	12,82	14,13
Opérateur de compresseurs	11,13	11,36	12,52
Huileur	9,94	10,13	11,17
Charpentier-menuisier	12,07	12,32	14,02
Foreur (genre Becker)	11,56	11,79	13,04
Foreur	10,97	11,19	12,38
Épiceur — homme de joint	13,15	13,42	14,84
Boutefeu	10,68	10,89	12,06
Manoeuvre (aide)	9,63	9,83	10,88
Manoeuvre spécialisé	9,97	10,17	11,21
Ferrailleur	11,47	11,70	13,39
Soudeur	12,38	12,62	13,91
Gardien	320,11		342,52
Émondeur	10,70	10,92	12,30
Électricien	13,15	13,42	14,84

MONTEUR DE LIGNES
ANNEXE E-2

Lignes de distribution et postes de distribution (salaires)

Classification	*Salaire à la signature*	*Salaire au 1er janvier 1981*	*Salaire au 1er mai 1981*
Monteur 1re classe	13,15 $	13,42 $	14,84 $
Monteur 2e classe	12,40	12,65	14,14
Monteur 3e classe	10,70	10,92	12,30
Apprenti-monteur à terre — apprenti-monteur	10,55	10,76	11,91
Conducteur de camion de lignes	10,55	10,76	11,91
Opérateur de machines lourdes	11,45	11,68	12,87
Émondeur	10,70	10,92	12,30
Boutefeu	10,68	10,89	12,06
Opérateur de compresseurs	11,13	11,36	12,52
Gardien	320,11		342,52
Foreur	10,97	11,19	12,38
Électricien	13,15	13,42	14,84
Creusage et mise en place des poteaux			
Chef d'équipe	12,40	12,65	14,14
Opérateur d'équipement et véhicules	10,88	11,09	12,23
Manoeuvre (aide)	9,63	9,83	10,88

MONTEUR DE LIGNES
ANNEXE E-3

Réseaux de communications (salaires)

Classification	*Salaire à la signature*	*Salaire au 1er janvier 1981*	*Salaire au 1er mai 1981*
Monteur « T »	12,40 $	12,65 $	13,94 $
Aide-monteur — apprenti-monteur	10,73	10,98	12,27
Foreur — opérateur de compresseur	11,13	11,36	12,57
Boutefeu	10,68	10,89	12,06
Conducteur de camion	10,55	10,76	11,86
Conducteur de camion (creusage)	10,69	10,91	12,02
Opérateur d'équipement (tronçeuse pépine)	10,88	11,09	12,23
Opérateur de machines lourdes	11,45	11,68	12,87
Gardien	320,11		342,52
Émondeur	10,70	10,92	12,30
Creusage et mise en place des poteaux			
Chef d'équipe	12,40	12,65	14,14
Opérateur d'équipement et véhicules	10,88	11,09	12,23
Manoeuvre	9,63	9,83	10,88

ANNEXE « F »

Conformément à l'article 7.03*b* de la convention

Nom de l'entreprise : _____

Nom du salarié : _____

Adresse du salarié : _____

_____

No. d'ass. 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 (FTQ) ☐

Syndicat de la construction Côte Nord de Sept-Îles Inc. ☐

Carte d'adhésion syndicale :

- est présentée par le salarié ☐
- n'est pas présentée par le salarié ☐

Motif de l'incapacité de présenter :

_____

_____

Signature du salarié : _____

Date : _____

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
Suite 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
Suite 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
Suite 260
Québec, QC

M. Jean-Marie Larivière
130, rue du Port
Montréal, QC

M. René Turcotte
Faculté de droit
Sherbrooke, QC

M. Raymond Leboeuf
5111, rue Sherbrooke, app. 1409-D
Montréal, QC
H1T 3V7

M. Jean-Pierre Lussier
360, rue Saint-Jacques
Suite 800
Montréal, QC

M. Michel Marchand
507, place d'Armes
Suite 1900
Montréal, QC

M. Robert Pigeon
C.P. 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
2605, de Miniac
Ville Saint-Laurent
H4F 1E5

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 qui lui sont confiés par son employeur

1) 1 couteau de poche;
2) 3 clefs à tuyau (pipe wrench) 10 po, 12 po, 14 po;
3) 2 clefs ajustables 6 po, 10 po et 14 po;
4) 2 fouleurs à plomb;
5) 3 fouleurs 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 fer;
12) 1 couteau à tuyau cuivre 1/8 à 1 po;
13) 1 paire pinces-coupantes 8 po;
14) 1 niveau 10 po;
15) 2 tournevis ordinaires;
16) 1 clef M.J.

ANNEXE « I »

Liste d'outils personnels que tout compagnon-électricien doit fournir dans l'exécution de ses travaux

Les outils suivants seront fournis par le compagnon-électricien comme condition d'emploi de ce dernier:

1 clef à tuyau 14 po;
1 clef à tuyau 10 po;
1 scie à fer ajustable (les lames à être fournies par l'employeur);
1 fil à plomb et une ligne à la craie;
1 niveau grandeur moyenne;
1 clef ajustable (Crescent ou « S ») de 10 po grandeur maximum;
1 poinçon central;
1 équerre 6 po;
1 ciseau à froid;
6 tournevis assortis y compris les grandeurs normales du modèle « Roberston »;
1 paire de pinces à couper (diagonale);
1 paire de pinces à couper de 8 po;
1 marteau de machiniste;
1 mesure d'au moins 6 pi;
1 petite clef à tarauder;
1 couteau de poche;
1 éprouvette 600V (tester);
1 lime demi-ronde.

Apprentis-électriciens:

Les outils suivants devront être fournis par les apprentis:

1 paire de pinces à couper 8 po;
1 tournevis;
1 couteau de poche;
1 crayon;
1 mesure d'au moins 6 pi.

ANNEXE « J »

FERBLANTIER

Liste d'outils personnels que tout ferblantier doit fournir dans l'exécution de ses travaux

Les outils suivants seront fournis par le ferblantier comme condition d'emploi de ce dernier:

1 marteau 16 onces pour ferblantier;
1 paire de ciseaux en acier solide (bulldog snips);
1 paire de ciseaux d'aviation gauche;
1 paire de ciseaux d'aviation droit;
1 paire de pinces combinées 8 po;
1 paire de pinces ajustables pour plier la tôle (wise grip clamp);
1 ruban à mesurer (tape) de 16 pieds;
1 ensemble de tournevis;
1 traçoir;
1 sac d'outils;
1 coffre d'outils.

ANNEXE « K »

Liste des outils fournis par un mécanicien senior en réfrigération

1 coffre à outils de bonne qualité, pour contenir les outils suivants:

1 couteau à tuyaux 1/8 po à 1⅛ po (Pipe cutter)
1 couteau à tuyaux 1/8 po à 1/2 po court
1 bloc d'isolement 1/8 po à 1/2 po (Pinch off tour)
1 évaseur de tuyaux (Flaring tool)
1 « Ratchet » avec douilles de 1/8 po à 3/8 po
1 jeu de clefs ouvertes 3/8 po à 1 po
1 jeu de clefs fermées 3/8 po à 1 po
Clefs ajustables de 10 po ou clefs anglaises
Clefs ajustables de 12 po ou clefs anglaises
Clefs ajustables à tuyaux de 14 po

Pince droite à manche isolé
Pince droite longue pointe
Pince 45% ajustable isolée
Pince barrée ajustable (Wise grip)
Pince coupante

Tournevis courts

1 jeu de 3 tournevis Philips (Étoile)
1 jeu de 3 tournevis tête carrée
1 jeu de 3 tournevis droits
1 tournevis de retenue ordinaire

1 scie métallique de 12 po
1 jeu de clefs à douilles 3/8 po à 1¼ po
1 barre droite et « ratchet » 1/2 po
1 jeu de clefs hexagonales Allen, longues 1/16 po 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 jeu de manomètre avec « Charging Hoses »
1 ampèremètre — Ohmmètre
1 corde à tester
1 extension de 50 pi
1 extention de 25 pi avec lumière

ANNEXE « L »

Liste des outils fournis par le poseur de systèmes intérieurs

1 sac à outils avec ceinture ou tablier
1 ruban à mesurer de 12 pi ou 16 pi X 3/4 po en acier
1 ruban à mesurer de 100 pi
1 ligne à craie
1 fil à plomb
1 niveau de 18 po minimum
1 équerre de combinaison 90° - 45° 12 po ajustable
1 paire de pinces à latte
1 paire de gros boul de 9 po, 11 po ou 13 po
1 scie à fer
2 paires de wiss
1 paire de ciseaux de métal en feuille
1 ciseau à froid jusqu'à 3/4 po
1 punch magnétic 3/4 po ou 1/2 po
1 marteau
2 « C » clamps (vice grips)
4 clips è ligne
1 couteau latéral (side cutter)
1 ligne de corde fine 300 pi
1 set de tournevis
1 couteau à gypse
1 pierre fine
1 scie à gypse (passe-partout)
1 hachette à gyprock
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 revêtement souples

Ruban à mesurer en acier 12 pi ou 4 mètres
Ciseaux de 12 po
Ciseaux à tondre (bec de canard)
Pierre à affuter
Lime
Coupe endos coussiné
Kicker
Couteau à lame de rasoir
Couteau à tout faire
Cisaille pour smooth edge
Outils pour marches
Pied de biche pour plinthe
Corde à craie
Grattoir de plancher 4 po
Scie à métaux
Marteau magnétique
Marteau type standard
Agrafeuse duo-fast
Barre de traçage
Ciseaux à froid 3/4 po
Tournevis multiples

Port de retour garanti
Gazette officielle du Québec
1283 boulevard Charest ouest
Québec
G1N 2C9

ISSN 0703-5721

Canada Post Postage paid / Postes Canada Port payé
Third class / Troisième classe
Permis No 167
Lévis

Où se procurer les publications vendues par le Gouvernement du Québec

Commandes postales

L'Éditeur officiel du Québec
1283, boul. Charest ouest
Québec
G1N 2C9

Librairies de l'Éditeur officiel du Québec

Québec
Place Sainte-Foy
Tél.: 643-8035

Cité parlementaire
Centre administratif «G»
Rez-de-chaussée
Tél.: 643-3895

Montréal
Complexe Desjardins
150, rue Sainte-Catherine ouest
Tél.: 873-6101

Hull
662, boul. Saint-Joseph
Tél.: 770-0111

Trois-Rivières
418, rue des Forges
Tél.: 375-4811

Librairies dépositaires

Amos
Librairie Querbes
241, 1ère Avenue ouest
Tél.: 732-5201

Chicoutimi
Librairie Régionale Inc.
461, rue Racine est
Tél.: 549-1767

Joliette
Librairie René Martin Inc.
598, Saint-Viateur
Tél.: 759-2822

Sherbrooke
Librairie Dussault
Carrefour de l'Estrie
Tél.: 569-9957

Librairie de la cité universitaire
Cité universitaire
Sherbrooke
Tél.: 569-9461

Îles-de-la-Madeleine
Papeterie A.M. Hubert Inc.
C.P. 818 Cap aux Meules
Tél.: 986-2900

Valleyfield
Librairie Boyer
10, rue Nicholson
Tél.: 373-6211

Rimouski
EBEQ
150, Ave. de la Cathédrale
Tél.: 723-8521

Toronto (Ontario)
Librairie Garneau Ltée
1253, Bay Street
Tél.: 923-4678

Ottawa (Ontario)
Librairie Dussault
321, rue Dalousie
Tél.: 236-2331

St-Hyacinthe
Comptoir du Livre Inc.
548 ave Mondor
Tél.: 774-4488

Saint-Boniface (Winnipeg)
Librairie Landry
180 boul. Provencher
Tél.: 233-3407

Drummondville
Librairie du Centre Catholique Inc.
254 Broçk
Tél.: 478-0880

Rouyn
Service Scolaire
150, Perreault est
Tél.: 764-5166

Gaspé
Bellavance Inc.
Place Jacques Cartier
Tél.: 368-5777