

CAHIER B L'ACTUALITÉ LOCALE

Selon un rapport du CHUL

Les élèves de Nérée-Tremblay vivent dans un milieu pollué par l'amiante

♦ Les 235 élèves de l'école Nérée-Tremblay, de Sainte-Foy, sont exposés à des fibres d'amiante, ce qui constitue un "risque potentiel" pour eux et, pourtant, la Commission scolaire des Découvreurs, avec l'accord du ministre de l'Éducation, a décidé de ne rien faire.

Textes de Richard HENAU

Le département de santé communautaire du Centre hospitalier de l'université Laval conclut à l'existence de ce risque potentiel dans un rapport remis en mars et commandé par la direction de l'école.

Plusieurs cas d'extinction de voix parmi les enseignants durant les années 1984-85 et 1985-86 ainsi que le soupçon d'un taux d'absentéisme plus élevé chez les élèves fréquentant l'école avaient à l'origine inquiété la direction.

Le problème remonterait à 1971 quand on a appliqué un revêtement au plafond d'une partie de l'école, revêtement qui s'effrite facilement. Une poussière qui provient vraisemblablement du plafond se dépose aussi sur le mobilier. Ce revêtement est présent dans 11 classes, six bureaux et deux salles de bain.

Deux prélèvements de l'air ont été faits. Le dernier, fait en décembre dernier, révèle la présence de fibres d'amiante à des concentrations allant jusqu'à 0,2 fibre/cc, le tout étant attribué à la friabilité du matériau recouvrant le plafond.

Les normes

Au Québec, explique-t-on dans le rapport de l'équipe santé au travail, il n'existe pas de norme ni de réglementation en ce qui concerne l'amiante dans les locaux publics. En Ontario, par contre, le ministère de l'Environnement a établi depuis peu que 0,04 fibre/cc serait

la norme à respecter pour la quantité d'amiante retrouvée dans l'air ambiant extérieur. De plus, les expositions les plus élevées dans les édifices seraient équivalentes à moins de 0,01 fibre/cc.

Le département de santé communautaire du CHUL considère donc que les concentrations relevées à l'école Nérée-Tremblay sont substantielles. "Elles sont proches des normes proposées par le National Institute for Occupational Health and Safety américain pour protéger les travailleurs de l'amiante aux États-Unis", peut-on lire dans le rapport dont LE SOLEIL a obtenu copie.

Alors que les concentrations atteignent des niveaux assez près de ceux observés dans l'industrie, les auteurs soulignent que les enfants sont plus "susceptibles aux agressions" que les adultes, leur taux de renouvellement cellulaire étant généralement plus élevé.

Recommandations

Après avoir découvert qu'il n'y a pas plus d'absentéisme à Nérée-Tremblay que dans les autres écoles de la Commission scolaire, les médecins en viennent tout de même à la conclusion qu'il y a un risque potentiel pour les enfants si l'on se base sur les normes actuellement en vigueur en milieu de travail et dans l'environnement en général.

"Les concentrations, écrit-on,

atteignent des niveaux encore plus près de ceux observés en industrie, ce qui est inacceptable pour un bâtiment scolaire."

En conséquence, on a recommandé, entre autres:

- que des travaux d'aménagement du bâtiment soient entrepris, soit l'enlèvement du matériau ou la pose d'un faux plafond étanche
- que le comité de parents et

les professeurs soient adéquatement informés

- que la commission scolaire fasse une évaluation de la situation pour l'ensemble des écoles de son territoire.

Seule la deuxième recommandation a été suivie et seulement les parents faisant partie du comité d'école ont été informés de la situation. On n'a pas cru bon de mettre au courant l'ensemble des parents des 235 élèves...

La commission scolaire minimise les faits

♦ Autant à la commission scolaire qu'à l'école Nérée-Tremblay, on minimise la portée du rapport sur l'exposition aux fibres d'amiante. Même la présidente du comité d'école juge que "y a rien là".

"Nous n'avons pas donné suite à ce rapport parce que personne n'a pu nous dire avec certitude qu'il y a du danger, a déclaré au SOLEIL le directeur général de la Commission scolaire des Découvreurs, M. Sylvain Blanchette. D'ailleurs, nous avons communiqué avec le ministère de l'Éducation, qui a également considéré qu'il n'y a pas de problème. Ils ont donc dit non à des travaux de prévention."

M. Blanchette rappelle qu'il y a deux ans, le ministère a procédé à une grande opération dans toutes les écoles. "S'il y avait eu un réel danger à Nérée-Tremblay, il aurait été corrigé."

Pourtant, le Dr Robert Plante, du département de santé commu-

nautaire du CHUL et un des quatre auteurs du rapport, réitère tout ce qui est écrit dans le rapport et soutient que quelque chose doit être fait.

"Mais nous ne pouvons pas agir à la place de la commission scolaire. D'ailleurs, relate-t-il, nous leur avons demandé une rencontre quand le rapport leur a été envoyé. Ils ne nous ont pas répondu en se contentant d'expédier un accusé de réception."

Le Dr Plante déplore qu'il soit impossible de quantifier le risque. "C'est certain qu'il vaut mieux ne pas avoir d'amiante mais ce qu'il faut retenir, c'est que les normes dont nous disposons concernent des adultes et que dans le cas qui nous intéresse, il s'agit d'enfants... Il y a donc un risque supplémentaire."

Les parents

Une des recommandations de l'équipe santé au travail du CHUL a été suivie mais dans une certaine mesure seulement. Ainsi, le comité

d'école a été informé mais personne n'a daigné aller plus loin et informer l'ensemble des parents.

La présidente du comité, Mme Aline Fortier, reconnaît n'avoir pas reçu de copie du rapport. Il n'en demeure pas moins que, selon elle, "y a rien là".

"Le directeur de l'école nous l'a lu durant une réunion du comité et je ne vois pas la nécessité d'en avoir une copie." Mme Fortier admet toutefois que le rapport n'a pas été lu au complet: "Ce n'était pas nécessaire, nos enfants ne sont pas plus malades qu'ailleurs..."

Quant au directeur de l'école, M. Richard Légaré, il n'est guère plus impressionné par le contenu du rapport et souligne que le personnel l'a également bien accepté. Il précise par ailleurs qu'une autre recommandation a été suivie: le personnel et les élèves ont été prévenus de ne pas percer le plafond, de ne pas installer des crochets, de ne rien y coller, en somme de ne pas lui toucher...



C'est le revêtement d'un plafond de l'école qui serait à l'origine du problème.

Le Soleil, André Pichette

Une pluie d'investissements et de subventions pour Bonaventure

♦ MATANE--Une véritable pluie de subventions et d'investissements publics s'est abattue sur l'ensemble de la circonscription de Bonaventure représentée à l'Assemblée nationale par le ministre des Finances, M. Gérard D. Lévesque. Près de \$2 millions pour cette première année au pouvoir, nous dit un fonctionnaire politique proche du ministre.

par André DIONNE

Et ce n'est pas sans humour, assaisonné d'un peu de sarcasme, que les médias régionaux faisaient état en début de cette semaine de cette "pluie" de deniers publics annoncée par le député lui-même pour arroser ces terres devenues arides après les neuf années de régime péquiste...

Ainsi, M. Lévesque faisait suite à une requête pressante des citoyens de Saint-Elzéar pour ordonner un nouveau revêtement bitumineux sur une distance de 9,7 kilomètres de la route qui va du littoral jusqu'à ce village de l'arrière-pays.

Quelque \$250,000 seront consacrés à ces travaux qui commenceront d'ici trois semaines.

Pour Saint-Alphonse, c'est l'Association coopérative forestière qui s'est vu octroyer une garantie de prêt de l'ordre de \$300,000 pour assurer son fonds de roulement.

Une somme de \$140,000 a aussi été autorisée pour la réfection de la piscine de Bonaventure.

Paspébiac

Sur le plan de l'histoire, les responsables du développement du lieu historique du banc de Paspé-

biac ont reçu une subvention de \$71,000 du ministère des Affaires culturelles, somme qui devrait être augmentée de façon substantielle dans un avenir prochain, dit-on, faisant allusion à un projet de mise en valeur d'envergure atteignant les \$3 millions.

Quant à la fameuse route de la montagne reliant Carleton au sommet du mont Saint-Joseph, elle sera réparée, travaux qui, dans un premier temps, engagent une somme de \$100,000.

De plus, le ministère des Transports accepte de se charger de l'entretien d'une fois la route "verbalisée" (propriété publique). Le ministère offre également une subvention à la municipalité de Carle-

ton au montant de \$1,245 pour chaque kilomètre d'entretien pendant l'hiver.

Saint-François a obtenu au début de l'été \$100,000 pour son centre sportif.

Caplan aurait bientôt sa subvention pour le centre récréatif, etc.

La route 132

Par ailleurs, les études sont en cours pour déterminer l'ampleur des travaux de redressement de la route 132 à Nouvelle, New-Carlisle, Paspébiac et Port-Daniel.

Pour le secteur de Paspébiac-New-Carlisle, on parle d'un investissement public de l'ordre de \$4 millions, un dossier sur le point d'aboutir, nous disait un porte-parole

du cabinet du ministre.

Parallèlement, sont étudiés les projets d'assainissement des eaux surtout pour les villes de Paspébiac et New-Carlisle.

Viendront ensuite les projets de Maria, Carleton et New-Richmond sans compter les projets de mise en valeur touristique des régions de Pointe-à-la-Garde, à l'Ouest, et de Port-Daniel, à l'Est.

En mesurant les investissements publics et les projets d'investissement, dont certains sont majeurs, c'est comme si Bonaventure avait été rayée de la carte politique du Québec depuis un bon moment... Dans la bonne tradition politique, on dira dans la circonscription que "le jeûne est fini!"



Le ministre des Finances, M. Gérard D. Lévesque se montre généreux pour sa circonscription de Bonaventure.

ACHETONS LIVRES, DISQUES
PAYONS COMPTANT
(ouvert 7 jours)
COLISÉE DU LIVRE
175, Saint-Jean
647-2597

ARBRES SUPERVENTE
Rabais de 35% à 85%
sur tous les végétaux.
Centre-jardin
planivert inc.
833-3323
558, Trans-Canada ouest, Lévis



L'ALCOOL un problème dans ta vie?
le Père **Paul Aquin** s.j. veut t'aider
(514) **229-3426**
Pavillon **GRAND ÉLAN**
C.P. 119, Mont-Rolland
Qué. JOR 1G0

REVÊTEMENTS EXTÉRIEURS

RANCH PANELLING

- pin
- cèdre de l'ouest
- pin traité

COLORLOCK VINYLE
DECLIN DE PIN

NOUVEAUTÉ EXCLUSIF

LAMBRIS MAIBEC
(RANCH PANELLING)
et EN "V" 4" et 6" - gris et brun
• teint et traité sous pression au CCA
• teinture garantie 10 ans

dismat

AGARON
BOIS ET MATÉRIAUX / GROSSISTE, DÉTAILLANT
2901, chemin Ste-Foy, Québec 653-7258

HEURES D'OUVERTURE:
lundi, mardi, mercredi
jusqu'à 17h30;
jeudi et vendredi
jusqu'à 21h00;
le samedi
jusqu'à 17h00

A Montmagny

Un projet de rénovation traîne depuis près de 10 ans

♦MONTMAGNY - Le projet de rénovation du vieux couvent de Montmagny est discuté depuis dix ans. La ville en a maintenant assez des hésitations de la Société d'habitation du Québec, à tel point qu'elle serait prête à lui racheter l'immeuble dans le but de confier à un promoteur privé ce vieux projet de restauration et de réaménagement pour fin d'habitation.

par Gilles PÉPIN

C'est essentiellement ce qu'a communiqué dernièrement le maire, le Dr Gilbert Normand, aux ministres Lise Bacon, des Affaires culturelles, et André Bourbeau, des Affaires municipales.

Lors d'une récente séance du conseil municipal, des citoyens ont appuyé la démarche du maire Normand en manifestant leur indignation en ce qui concerne un retard qu'ils jugent exagéré et qui fait que l'édifice se détériore de plus en plus, au point qu'il est devenu dangereux de circuler à côté.

Tous les membres du conseil municipal sont d'accord sur le danger que présente le bâtiment en dégradation. Ils voient aussi un autre danger imminent: un crédit de \$1,2 million, déjà autorisé par le Conseil du trésor et qui risque d'être perdu pour Montmagny.

Les élus municipaux sont convaincus que, si la SHQ consentait à céder à la ville le terrain et le bâtiment, pour une somme nominale de \$1, ils n'auraient pas de difficulté à trouver un entrepre-

neur local intéressé à prendre la réalisation à son compte.

Retard mal expliqué

Le délai pour la subvention gouvernementale est pratiquement expiré. La SHQ, à la suite d'un appel d'offres, a reçu 14 propositions d'entrepreneurs, à la fin du printemps dernier; le plus bas montant demandé est de \$1,116,000. Le retard à octroyer le contrat s'explique plutôt mal.

Selon ce que la ville a appris, la SHQ essaie encore de modifier les plans pour diminuer les coûts, de façon à ce que le projet, incluant les nombreux honoraires professionnels, ne coûtent pas plus cher que le montant du crédit autorisé. C'est devenu inquiétant, car les honoraires qui se sont accumulés totalisent actuellement quelque \$350,000.

Le projet, tel que la SHQ l'a finalement élaboré, comportera 28 chambres pour personnes retraitées ou à faibles revenus, une cuisine et une salle communautaires, une passerelle communiquera avec le HLM situé à l'arrière et un ascenseur sera ajouté. La ville, qui désire des logements autonomes, a dû se résigner, l'hiver dernier, au projet de maison de chambres, afin de conserver la possibilité de voir rénover le vieux couvent.

Interrogé par LE SOLEIL, le maire Gilbert Normand se disait encore sans nouvelle d'un éventuel déblocage du dossier. "Qu'ils réalisent leur projet ou bien qu'ils nous cèdent la bâtisse", commentait exaspéré le Dr Normand.



Le Soleil, Roland Marcoux

Une délégation chinoise au CLSC de la Jacques-Cartier

Une délégation du ministère des Affaires civiles de la Chine populaire s'est arrêtée, hier, au CLSC de la Jacques-Cartier, à Val-Bélair, pour prendre connaissance de ce type d'organisme inconnu dans leur pays. Le choix du CLSC a été fait en raison de ses actions sociales et communautaires, ce qui intéressait grandement la délégation. Le ministre Cui Naifu a été reçu par le directeur, M. Alcide Huard, et le président du conseil d'administration, M. René Auclair, de même que par les membres du personnel. Les invités ont posé plusieurs questions sur le fonctionnement et les services offerts à la population. Ils devaient aussi visiter une famille de Neufchâtel en fin de matinée. Cette semaine, une autre délégation de Chine est venue rencontrer la Chambre des notaires.

L'avenir de Cap-Rouge ne passe pas par l'industrie

♦La fonction industrielle est totalement exclue de l'avenir de Cap-Rouge et du projet de plan directeur d'urbanisme. Les entreprises actuelles gardent leurs droits acquis, a confié le maire André Juneau, mais les règlements de zonage limiteront toute expansion.

par Marcel COLLARD

Cette semaine, lors d'une assemblée publique de consultation, Me Pierre Delisle, au nom de M. Georges Saint-Pierre, l'un des associés fondateurs de ces entreprises regroupées sous le sigle PAC Inc, rue Saint-Félix, a dit avoir l'impression que la municipalité voulait éliminer la vocation industrielle. Il invoque cette absence complète de

toute mention de la fonction industrielle dans le plan directeur et le fait de la nouvelle désignation commerciale du terrain.

Cela, a dit Me Delisle, aura pour effet d'empêcher les compagnies d'agrandir, de reconstruire dans l'éventualité d'un incendie, ou même d'obtenir du financement pour apporter des améliorations. Il soutient que tout amendement de zonage ne respectant pas l'usage actuel du terrain porterait atteinte aux droits et libertés de son client. Pourtant, a-t-il ajouté, "ces entreprises représentent un apport économique et social dans la vie de Cap-Rouge".

À la demande du maire de l'époque, Me Jean-Charles Cantin, l'en-

treprise loua, en 1953, l'ancienne salle paroissiale avant d'en faire l'acquisition par la suite. Ce petit ensemble industriel ne dérange pas, selon l'expression de M. Juneau. Seulement, il est situé dans le voisinage immédiat de la partie la plus ancienne de la ville où les élus préféreraient voir s'implanter un ensemble commercial, du type des Halles de Sainte-Foy, par exemple.

Ces compagnies ont pour noms Anodor, Anacolor et PBL, des entreprises spécialisées dans l'acier. En plus de la firme Ascenseurs maxi, l'ensemble comprend la charcuterie "Petit délice" et une boutique d'articles de sport. Le tout procure des revenus fiscaux de \$29,000 à la municipalité et fournit 80 emplois.

EN BREF

Deux cadres en France

BEAUPORT-Le conseil municipal de Beauport a autorisé le directeur des services techniques, l'ingénieur Roger Robert, ainsi que le surintendant à la signalisation, M. Eugène Côté, à effectuer une visite des équipements et de diverses installations de la Société Garbarini, en France, du 20 au 27 septembre. Le coût de ce voyage, estimé à \$2,500, sera financé à même les deniers du fonds général de la ville.

Entente avec les pompiers

♦BEAUPORT-La ville de Beauport a signé une nouvelle convention collective de travail de trois ans avec ses 43 pompiers à temps partiel, prévoyant une augmentation de salaire de 4 pour 100. Les pompiers à temps partiel sont représentés par un syndicat indépendant, le Syndicat des pompiers à temps partiel de Beauport. Pour 1986, ils obtiennent un salaire horaire de \$14,56. En 1987, ils recevront \$15,14 l'heure et celui de 1988 sera négocié à la fin de 1987. Durant les cours de formation, ces pompiers obtiendront 50 pour 100 du salaire.

Nouveau bureau de direction

♦STONEHAM - Réélue à la présidence de la Chambre de commerce des Cantons-unis de Stoneham et de Tewkesbury, Mme Susanne Marcell-Blondeau entend continuer ses efforts pour la formation d'un bureau local du tourisme. Parmi les sujets qui seront traités en priorité, il y a celui du prolongement de l'autoroute 73 Nord (un tracé vient d'être accepté), le transport en commun, la promotion des Cantons-unis, l'embellissement et l'aménagement du territoire. Ont aussi été élus au bureau de direction M. Pierre Gagnon, vice-président; Mme Lise Bowen, vice-présidente; Mme France Beaudry, secrétaire; M. Yvon Habel, trésorier; Mme Carole Bernier et MM. Claude Fecteau, Contran Blouin, Jacques Martineau, directeurs.

Plus de permis de construction

CHARLESBOURG - Comparativement à 1985, la construction résidentielle et commerciale a pratiquement doublé à Charlesbourg. À la fin d'août, des permis pour une valeur de quelque \$27 millions avaient été délivrés. Il y en avait pour \$16 millions à la même période l'an passé. Ces permis représentent la construction de 541 unités de logements.

Une image plus professionnelle

BEAUPORT-En dressant le bilan de l'année, le président de la Chambre de commerce de l'île d'Orléans, M. Antoine Pouliot, a déclaré que l'objectif des dirigeants de projeter une image de professionnalisme était en train de se réaliser. Entre autres, M. Pouliot a rappelé l'amélioration du dépliant touristique et sa réédition à plus de 65,000 exemplaires, la participation au Salon Vacances Québec, à Montréal, la création de trois emplois pour des étudiants dans le cadre du programme fédéral DEFI-86 et la bonne gestion du bureau de renseignements qui a accueilli 40,000 visiteurs au cours de l'été. Devant une trentaine de membres, cette semaine, le député de Montmorency, Me Yves Séguin, a proposé la création d'une table permanente de concertation regroupant les maires des six municipalités, les principaux acteurs de la vie sociale et économique de l'île, afin de mettre en commun le dynamisme et les ressources de chacun. Le nouveau trophée du commerçant de l'année pour 1986 a été décerné à Mme Florence Nolin, propriétaire du Buffet d'Orléans, à Saint-Pierre.

Nouvelle conciliation

♦Les deux parties engagées dans le conflit de la caisse populaire de l'Ancienne-Lorette devraient normalement participer à une autre séance de conciliation mardi prochain. Hier, le syndicat et l'employeur ont participé à une séance de conciliation. Le conciliateur Gilles Lavoie a fait la navette entre les deux parties. La présidente du syndicat, Mme Liliane Fortin, a indiqué que des nouvelles pistes ont été explorées, mais que le dossier a quand même peu progressé. Rappelons que la direction de la caisse populaire a décrété un lock-out le 13 juin 1986.

CONCOURS

Bonjour CHRC

PLUS DE 150 000\$ EN PRIX
Une maison meublée, érigée sur un terrain paysagé
18 000\$ en bons d'achat de Provigo

Comment participer.

Remplissez les coupons de participation publiés dans Le Soleil et les circulaires Provigo. Déposez-les à la station CHRC et dans les magasins Provigo participants.

une maison à gagner!

Synchronisez CHRC 80, répondez "Bonjour CHRC" et le mot de passe, ainsi vous courez la chance de gagner la maison CHRC, des bons d'achat de 80\$ chez Provigo et d'assister au grand Gala du 60e anniversaire de CHRC, au Grand Théâtre de Québec, le 24 novembre 1986.



Du 22 sept.
au 25 oct. incl.

Les règlements sont disponibles à la station CHRC.

LA MAISON CHRC
est située à St-Augustin
dans le développement de
Meunier, Ass. Inc. "Place des Artisans"



LE SOLEIL

VENEZ LA VISITER!
Suivez les indications
sur la route 138

La MAISON CHRC
est meublée par
LEVIS, BEAUPORT,
LES SAULES



CONCOURS Bonjour CHRC

du 22 sept. au 26 oct. inclusivement

Remplissez le coupon et courez la chance de gagner la maison CHRC ainsi que d'assister au gala du 60e anniversaire de CHRC au Grand Théâtre de Québec.

Nom: _____

Adresse: _____

Code: _____

Tél.: _____

Déposez vos coupons à la station CHRC ainsi que dans les magasins Provigo participants ou postez-les à CHRC, C.P. 8080, Qué. G1V 4S5.

carrières et professions

POUR FAIRE PARAÎTRE VOS ANNONCES
DANS CETTE PAGE

COMPOSEZ **647-3270**
OU ÉCRIVEZ À
CARRIÈRES ET PROFESSIONS
LE SOLEIL LTÉE,
C.P. 1547,
QUÉBEC, QUÉ. G1K 7J6

Heures limites de réservation: midi l'avant-veille de la publication,
jeudi midi pour publication samedi, dimanche ou lundi.

Toutes les annonces publiées dans ces pages sous la rubrique Carrières et Professions sont assujetties à la loi numéro 50.

Les emplois annoncés s'adressent donc aux hommes et aux femmes.

MAÎTRE ÉLECTRICIEN

qualifié A

offre ses services à tous genres d'entreprise

Membre de la Corporation des Maîtres électriciens du Québec

Licence de la Régie des entreprises de construction du Québec

Écrire à: Dépt 3338

Le Soleil

390, St-Vallier est

Québec, Qc G1K 7J6

RÉCEPTIONNISTE

demandé(e)

• apparence soignée

• doit aimer travailler avec le public

• la connaissance de la dactylographie et un peu d'expérience du travail sur ordinateur seraient des atouts

• rémunération selon expérience et qualifications

• travail en horaire variable (jour, soir et fin de semaine).

CLUB TENNIS

boulevard Hamel,

Ancienne-Lorette

Pour rendez-vous: 687-3939

avant 11h lundi, mardi et mercredi

Une compagnie
d'automobile recherche
VENDEUR(EUSE)
avec expérience gros et détail.
687-0894

TECHNICIEN(NE) DESSINATEUR(TRICE)

— 5 à 10 ans d'expérience.

— DEC

— Connaissance et expérience du métal en feuille.

Poste permanent, salaire concurrentiel selon compétence.

Date limite: 24 septembre 1986

Faire parvenir curriculum vitae à:

Dépt 3342 - Le Soleil

390, St-Vallier est

Québec G1K 7J6

PROFESSEUR(E) EN ÉLECTRONIQUE

demandé(e)

Exigences:

— Premier cycle universitaire en génie électronique de préférence avec cours en pédagogie

— deux ans d'expérience

Faire parvenir curriculum vitae à:

Dépt 3341, Le Soleil

390, St-Vallier est

Québec, QC G1K 7J6

SHULTON CANADA INC.

vous offre l'opportunité d'une carrière dans la vente des produits Old Spice, Blue Stratos, Breck et Pine-Sol aux pharmaciens des régions de Québec, Chicoutimi, Côte-Nord, Gaspésie et Beauce.

Cette femme ou cet homme devra démontrer un haut niveau de motivation et être capable de travailler avec peu de surveillance, cette personne devra être bilingue.

Nous offrons une formule de rémunération complète incluant le salaire, un plan de bonis, une voiture de compagnie, des allocations pour les frais de représentation et toute une gamme d'avantages sociaux.

Si cette position vous intéresse et si vous possédez l'expérience pertinente, veuillez communiquer au (514) 481-4755 les lundi 22 et mardi 23 septembre 86.

Real Côté, directeur régional des ventes, SHULTON CANADA INC.

HÔPITAL RÉGIONAL D'EDMUNDSTON

requiert les services

d'un(e) ORTHOPHONISTE et d'un(e) AUDIOLOGISTE

Le candidat choisi devra être gradué d'un institut reconnu en Orthophonie et Audiologie et être éligible à devenir membre de l'Association canadienne d'Orthophonie et d'Audiologie.

Salaires: selon la convention collective.

Les intéressé(e)s sont prié(e)s de faire parvenir leur application, accompagnée du curriculum vitae avant le 10 octobre 1986, à:

M. Jean-Claude Pelletier
Directeur des Services
du Personnel et d'Éducation
Hôpital régional d'Edmundston
54, 21e Avenue
Edmundston, N.-B.
E3V 2C1

Lac-St-Charles

Donald Brisson dans la course à la mairie

Donald Brisson rêvait de faire de la politique municipale depuis des années et 1986 est la bonne, selon lui, pour réaliser cet objectif. Le maire Claude Roussin quitte la vie politique et M. Brisson dit avoir plus de temps à consacrer au service des citoyens. Desirant apporter du sang neuf, il sera candidat à la mairie à la tête du parti de l'Action municipale de Lac-Saint-Charles.

par Yves THERRIEN

Dans un premier temps, il a identifié certains problèmes. L'absence de planification, le manque d'intégration des actions et opérations entreprises par la municipalité, la déficience dans le partage des responsabilités entre les élus et les fonctionnaires. A son avis, l'information est mal structurée et les consultations artificielles, car elles se font uniquement lors de difficultés majeures.

Six personnes seront à ses côtés lors du scrutin du 2 novembre: MM. Gerald Whalen, Jean-Claude Bolduc, André Nadeau, René Beaulieu, Luc Fontaine et Jacques Borne. L'objectif de l'équipe, déclare M. Brisson, est "la formation d'une nouvelle génération de citoyens et de représentants municipaux qui se révèle de plus en plus fière de son milieu et dont l'action positive contribue à l'amélioration de la qualité de vie".

Depuis le début d'août, l'équipe travaille dans un garage "transformé, selon M. Brisson, en laboratoire de recherches d'actions municipales". A l'intérieur de ses actions, il y a un programme pour la jeunesse. S'il est élu, M. Brisson s'engage à la création de bourses d'études destinées à orienter les jeunes vers des emplois locaux qui leur seront offerts en priorité. Déjà, une entente existerait avec la firme PEB et la caisse populaire. Il propose aussi la création d'emplois

d'été destinés à embellir les quartiers et la mise sur pied de bourses d'excellence pour le développement des talents locaux.

Il veut par ailleurs rentabiliser l'utilisation de la salle du conseil en la transformant en bureaux pour les élus. Ces derniers y seraient présents les soirs et les matinées de la fin de semaine pour ainsi faire une démarcation entre la vie politique et la vie familiale.

De même, pendant la campagne électorale, il donne de la formation sur la connaissance des règles qui régissent l'administration municipale dans le but d'atteindre une bonne vitesse de croisière dès le lendemain des élections. M. Brisson ajoute bien connaître l'administration publique ayant travaillé pour des organismes publics et le gouvernement depuis plusieurs années.

Lors des élections du 2 novembre, la population de Lac-Saint-Charles expérimentera un nouveau



Donald Brisson veut apporter du sang neuf à la vie municipale

mode de scrutin. Pour la première fois, le maire et tous les conseillers seront élus pour un mandat de quatre ans. "Ainsi, poursuit M. Brisson, il y aura une plus grande stabilité de l'administration municipale, ce qui permettra de gérer efficacement les différents projets."

Baie St-Paul: Côté se donne quelques jours de réflexion sur son avenir politique

BAIE-SAINT-PAUL - Le maire de la ville de Baie-Saint-Paul, M. Augustin Côté, se donne encore quelques jours de réflexion sur son avenir en politique municipale, mais il laisse entendre qu'il est beaucoup plus près de la retraite que de solliciter un nouveau mandat.

par Denis GAUTHIER (collaboration spéciale)

"Mon état de santé ne me permet pratiquement pas d'être de nouveau sur les rangs. Il faudrait qu'on me présente des arguments très convaincants au cours des prochains jours pour que je change d'avis", avoue-t-il. M. Côté, qui a eu 67 ans cette semaine, a été victime d'une crise cardiaque en cours de mandat et il veut maintenant prendre plus de bon temps en revenant à la sculpture, la peinture, la chasse et la pêche.

Le mandat de M. Côté n'a pas été des plus reposants. En effet, il s'est retrouvé en plein cœur d'un houleux débat sur l'abolition du corps de police. Il en a d'ailleurs contre les organes d'information qui ont souvent profité de l'occasion pour tourner son administration en ridicule.

Augustin Côté mentionne que s'il avait à reprendre une décision sur l'abolition du corps de police, il en arriverait aux mêmes conclusions. "Baie-Saint-Paul n'a pas les moyens de se payer un tel luxe, ça fait longtemps qu'on aurait dû abolir le corps de police", dit-il.

Le maire croit que le solliciteur

général ne prendra pas position dans le dossier avant le 2 novembre et que la question de l'abolition du corps de police a de fortes chances de devenir le thème de l'élection. "Le scrutin peut devenir un genre de referendum."

Toute cette question a fait soulever la manchette et M. Côté estime que cela a relégué au second plan les bons coups de son administration. A ce chapitre, il mentionne que le déficit accumulé était de \$112,000 lorsqu'il a pris le pouvoir en 1982. "On nous avait parlé de \$48,000 de déficit, mais on a eu de grosses surprises en arrivant", se rappelle-t-il. Pour l'année en cours, le surplus sera au minimum de \$90,000.

Ce redressement des finances a été accompagné d'une hausse de l'impôt foncier de \$0.03 en 1983. Par contre, cette année, on a baissé l'impôt foncier de \$0.02.

"En 1982, on ne parlait même plus de construction domiciliaire dans la ville. Nous avons acquis des terrains et depuis 26 maisons ont été construites. Nous venons d'ouvrir une nouvelle phase de 31 emplacements", fait observer le magistrat.

Si M. Côté, comme il l'entend actuellement, ne sollicite pas un autre mandat, d'autres candidats pourraient être intéressés au poste. Parmi eux, il pourrait y avoir la conseillère, Mme Jacynthe B. Simard, qui a mené de front le dossier de l'abolition du corps de police et le candidat défait à la mairie en 1982, M. Jean-Denis Simard.

Michel Bouchard veut mettre de l'ordre dans l'administration de Val-Bélair

Même s'il est conscient que le maire Claude Beaudoin part avec une longueur d'avance avec l'annonce du projet de complexe sportif, Me Michel Bouchard se présente comme candidat à la mairie de Val-Bélair, confiant de l'emporter et d'apporter un nouveau souffle à l'administration municipale.

par Yves THERRIEN

Reprenant le slogan de la Révolution tranquille "Maitre chez nous", il veut changer la façon actuelle de gouverner pour une cer-

taine classe en laissant plus de place aux citoyens.

"J'admets que l'évolution du dossier relatif au centre sportif a eu l'effet d'un coup de massue, raconte au SOLEIL Me Bouchard. Mais à la suite des démarches faites au cours de l'été, je n'ai pas l'intention d'abandonner."

A ce propos, il soutient que ce projet beaucoup trop gros entraînera des augmentations importantes de taxes. Il souscrit au projet, tout en souhaitant qu'il soit construit à la mesure des besoins réels de la population et non seulement en fonction de l'image d'une ville.

D'ici les élections du 2 novembre, M. Bouchard mettra l'accent sur "ménage à faire" dans l'appareil administratif. Il conçoit mal la présence de hauts fonctionnaires ne demeurant pas dans la municipalité. Selon lui, il s'agit d'un non-sens et se demande comment ces employés peuvent être en mesure d'évaluer, de comprendre et de répondre aux besoins de citoyens dont ils ne sont pas solidaires.

Le service de police

Le service de police fait aussi partie des dossiers importants de la

campagne de Me Bouchard. Se disant conscient des coûts énormes d'un service autonome, il verrait d'un bon oeil une entente avec une municipalité voisine comme Loretteville. Ceci permettrait un haut niveau de sécurité sans apporter des déboursés aussi considérables. "Lorsque M. Beaudoin affirme que la Sûreté du Québec donne maintenant un meilleur service, il se trompe, poursuit-il. Il suffit de regarder les réductions de personnel et de budget faites de la 50 ces derniers temps. Nous sommes mal servis et nous devons prendre les moyens pour améliorer la situation."

Fort doux

Distillé et Embouteillé en Écosse

CUTTY SARK



SCOTS WHISKY

Représenté par Basil D. Hobbs Inc., Montréal.



VITRERIE LÉVIS INC.
132, CÔTE DU PASSAGE
LÉVIS 833-2161

À L'ENTREPÔT
DU 48, DES JARDINS
À LÉVIS.

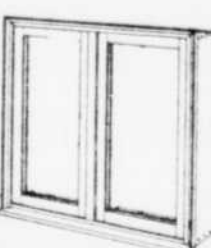
2 JOURS SEULEMENT! PROFITEZ DE NOTRE...

VENTE D'ENTREPÔT

LE VENDREDI 19 SEPTEMBRE: 8h à 21h.
LE SAMEDI 20 SEPTEMBRE: 8h à 17h.



FENÊTRES
COULISSANTES
BRUNES
RECOUVERTES
24" x 20" 39⁹⁵\$
36" x 26" 69⁹⁵\$



FENÊTRES
À BATTANTS
THERMOS
36" x 39" 119⁹⁵\$

PORTES-PATIO



SOLARIS 1M
THERMOS
BLANC
5' 490\$
6' 590\$

ISOCEL
VITRAGE TRIPLE 2 - 1
BLANC ou BRUN
5' 649\$
6' 749\$

PLUSIEURS SPÉCIAUX SUR LES
PORTES D'ACIER STANLEY

300 000\$ D'INVENTAIRE EN PLUS
DE NOS RABAIS JUSQU'À 55%

Lisez
cette semaine
EN VENTE PARTOUT

SEMAINE

ROBERT LA PALME

SUR LA PISTE
DE LA GUÉRILLA
TAMOULE

LA PREMIÈRE
FEMME
À S'IMPOSER
AU QUÉBEC

FRANÇOISE
GAUDET-SMET



TOURS RENOMMÉES AU MONDE



Tour Eiffel.



Tour de Pise.



Tour CN.



La Black Tower
Le vin blanc dans la
bouteille noire de Kendermann.

LA PAGE ÉDITORIALE LE SOLEIL

Président du conseil et Editeur
JACQUES G. FRANCOEUR
Redacteur en chef et Editeur adjoint
ALAIN GUILBERT

Président et directeur général
PAUL A. AUDET
Directeur de l'information
GILBERT ATHOT

Vice-président et trésorier
CHARLES A. POULIN
Directeur de l'édition
JACQUES DUMAIS

Ne jetez pas les malades à la rue!

Des hôpitaux du Québec ont décidé de fermer des lits et de mettre du personnel temporairement à pied pour joindre les deux bouts. Le ministère de la Santé et des services sociaux aura à ratifier ces mesures qui permettront des économies de \$23 millions pour l'année financière 1986-1987. C'est la rançon à payer par les centres hospitaliers qui ont bénéficié de la générosité de l'Etat quand le gouvernement a éponge leur déficit accumulé d'un quart de milliard de dollars pour leur permettre de repartir à neuf, l'an dernier. Boucler le budget est maintenant devenu une priorité que la menace de sanctions allant jusqu'à la tutelle ne permet pas d'oublier.



par
Vianney
DUCHESNE

Une vingtaine d'hôpitaux déficitaires, sur les 232 de la province, ont déposé un plan de redressement budgétaire dans lesquels ils songent à diminuer leurs services pour restreindre leurs dépenses. L'Hôpital de Montréal pour enfants a déjà obtenu l'autorisation de fermer temporairement son service de neurologie et de remercer 90 employés pour économiser \$3 millions. A l'Hôpital Notre-Dame, on ralentira le rythme de progression des activités pour les 6 prochains mois. Pour la région desservie par LE SOLEIL, l'Hôtel-Dieu, l'Enfant-Jésus, Saint-Sacrement, Saint-François d'Assise, l'Hôtel-Dieu de Lévis, le Centre hospitalier l'Amiante et l'Hôtel-Dieu de Gaspé sont parmi les institutions qui connaissent des problèmes financiers liés à leur vocation particulière ou à une mauvaise gestion.

La ministre Thérèse Lavoie-Roux de la Santé prévoit que les fermetures toucheront 130 lits. Il faut donc lui donner raison quand elle dit que c'est "très peu". Par contre, c'est dramatique quand on songe que l'hôpital est là pour accueillir les patients dont le nombre augmente avec le vieillissement de la population et que depuis 15 ans il n'y a pas eu de création de nouveaux lits de courte durée ou de soins prolongés, du moins dans le réseau hospitalier de la région métropolitaine de Québec.

...

La fermeture de lits devient la panacée à tous les problèmes du milieu hospitalier. On y recourt régulièrement depuis des années durant la période estivale à cause du manque de personnel. L'Hôpital du Saint-Sacrement a même songé à mettre la clé sur la porte pour tout le mois de juillet... Viendra peut-être un temps où il faudra être malade à une date précise pour obtenir des soins.

Personne ne pourrait s'objecter à une mesure aussi draconienne si une institution faisait la preuve qu'elle possède trop de lits. Mais en coupant par mesure d'économie on prive la population d'un service essentiel et on risque de renouer avec l'engorgement des salles d'urgence. On met aussi au rancart des lits que bien des personnes âgées et malades seraient justifiées d'occuper.

Le ministère de la Santé dispose cette année d'un budget de \$6,28 milliards. On comprend Mme Lavoie-Roux de vouloir en limiter la croissance même si les Québécois investissent moins que les Ontariens dans la santé. Il est cependant curieux de constater que le réseau des affaires sociales fait l'objet de nombreuses décisions avant la remise du rapport de la Commission Rochon.

A-t-on songé, avant de pénaliser les citoyens souffrants, que des économies sont peut-être possibles à d'autres niveaux? La présidente du Syndicat professionnel des infirmières et des infirmiers de Québec a dénoncé, au début de l'année, "l'engraisement" qui entoure les soins aux patients et le gaspillage par la double et la triple facturation d'un même acte médical. Le mode de rémunération des directeurs généraux d'hôpitaux et les systèmes de gestion sont-ils aussi les plus appropriés?

BLOC-NOTES

La sainte-alliance

Devant la vague d'attentats terroristes, qui secoue Paris, faisant des dizaines de morts et des centaines de blessés, la nécessité d'établir une collaboration étroite entre pays contre les tueurs fanatiques ne fait aucun doute.

Aujourd'hui, les terroristes frappent en France. Hier, c'était l'Italie, l'Espagne ou l'Allemagne. Depuis de nombreuses années, l'Irlande et le Liban vivent sous les bombes. Aucune démocratie n'est à l'abri de la terreur de groupes isolés ou agissant avec l'appui de certains Etats. Aussi, il est plus que temps que tous les pays unissent leurs efforts dans cette lutte.

L'idée lancée, cette semaine à Ottawa, par le premier ministre israélien, Shimon Peres, dans le but de créer une alliance internationale contre le terrorisme, vient à point. Malheureusement, cette déclaration risque de diviser davantage l'opinion mondiale et de retarder la réalisation du projet parce qu'elle a été faite par le représentant d'un pays qui vit dans une maison de verre lorsqu'il est question de terrorisme.

L'Etat d'Israël, dans son histoire récente, a souvent flirté avec cette forme de lutte pour faire reconnaître son existence et, encore maintenant, il est intimement lié aux causes profondes du terrorisme arabe. Israël a donc tout intérêt à faire dévier le débat vers les effets du terrorisme plutôt que ses origines. La conclusion d'une sainte-alliance entre les grandes capitales contre la plupart des Etats arabes ne peut que profiter aux intérêts israéliens.

La volonté du premier ministre Peres de lutter efficacement, dans le respect de la démocratie, contre le terrorisme peut également être mise en doute lorsqu'il déclare que les Etats-Unis seraient le leader "naturel" d'une telle organisation. L'action individuelle des Américains menée contre la Libye, il y a quelques mois, n'apporte aucune garantie de consultation et de collaboration nécessaires à une entreprise de cette envergure. De plus, le terrorisme d'Etat, préconisé par les Etats-Unis, n'est pas plus acceptable pour les démocraties que celui dont on est affligé présentement. Ce serait plutôt une preuve que l'action terroriste a atteint son but.

Il faut espérer que, malgré le faux pas du premier ministre israélien, l'idée d'une alliance internationale contre toutes les formes de terrorisme verra le jour prochainement. Les propos tenus par le président français, François Mitterrand, sur la nécessité de livrer une lutte sans merci au terrorisme dans le respect de la pratique des règles démocratiques doivent servir de base à la nouvelle alliance.

Vincent CLICHE



LETTRES AU SOLEIL

Déclin du nationalisme québécois

Au Québec, le nationalisme a mal aux dents. De l'effervescence des années soixante-dix, nous sommes passés, petit à petit, à une inquiétante indifférence. La cause principale de cette transformation: la défaite référendaire. Nous vivons maintenant à l'ère de la performance économique, celle-ci occultant tout à fait les considérations linguistiques laissées, semble-t-il, aux seuls poètes, aux rêveurs.

Ici, en Amérique du Nord, nous, Québécois francophones, frayons dans une mer anglophone. Conséquemment, devons-nous avoir honte de nous protéger, côté culture, via la loi 101? Beaucoup trop confondent sauvegarde, protection avec xénophobie, paranoïa. Il faut faire la part des choses. Protéger son "butin culturel" est légitime, de même qu'il est fort utile d'apprendre l'anglais, mais en privilégiant le français, en le plaçant au-dessus de tout.

Dans cet esprit, l'anglophone n'est pas un ennemi mais un allié dont l'apport reste appréciable sur les plans économique et social. Il ne doit toutefois pas devenir le maître à bord. De toute façon, c'est le Québécois assimilé qui cause le plus de tort à son peuple. C'est celui qui est prêt à sacrifier la langue et l'esprit d'ici à quelque avantage socio-économique.

Comme plusieurs, je préfère de loin l'attitude d'un Pat Price, joueur des Nordiques francophone, à celle d'un Gilles Courteau, président francophone de la Ligue de hockey junior majeur du Québec.

De leur côté, les jeunes Québécois, les adultes de demain, englobés dans un environnement anglophone n'ont rien à foutre de la défense de leur langue. Constantement sollicités par les réseaux de radio et de télévision ou tout ce qui est musique, vidéoclip, sonne

anglais, ils pensent, revêt, "trip-pent" à l'américaine.

Or, c'est là, à l'adolescence, que bien des choix culturels se font. D'où l'importance d'un renforcement, d'une augmentation de la production et de la diffusion de disques et de vidéoclips francophones afin de rétablir l'équilibre.

Le CRTC, dans son auguste sagesse (?), a récemment abaissé le pourcentage minimal obligatoire au chapitre de la diffusion de la chanson francophone sur les

ondes de nos radios. Ridicule. On ne le répètera jamais assez: les médias, et surtout les médias électroniques, jouent un rôle de toute première importance dans la santé d'une culture. A longue échéance, ils peuvent même "assassiner" une culture faible en nombre.

Au Québec, la chanson a souvent précédé ou accompagné les importants mouvements nationalistes. On se rappelle l'influence des Raymond Lévesque et

Félix Leclerc, à la veille de la Révolution tranquille, et celle des Vigneault, Charlebois durant les années 70. Il est à espérer que les propos à saveur nationaliste tenus par Vigneault (aux Jardins de l'hôtel de ville de Québec) et Claude Dubois (au spectacle de la Saint-Jean à Montréal et à l'Agora du Vieux-Port de Québec) sont l'annonce d'un réveil du nationalisme québécois, fort moribond par les temps qui courent.

Mario Maltais
Québec

Des policiers exemplaires

(Lettre adressée à Mme Andrée Boucher, mairesse de la ville de Sainte-Foy)

Nous avons vécu au cours de la nuit du 30 juillet 1986, une situation malheureuse qui a nécessité l'intervention de la police de Sainte-Foy. En effet, un pyromane a allumé, vers 5h00 du matin, un incendie dans notre voiture stationnée dans l'entrée automobile, en face de notre maison.

Vous comprendrez que cette aventure a causé tout un émoi et a été une source d'inquiétude et de

stress pour toute notre famille. Les policiers qui sont intervenus, soit MM. Roger Ferland et Gilles Lescaubeau, ont agi de façon très consciencieuse et très professionnelle lors de ce méfait. Ces policiers ont pris la peine, après avoir exécuté leur enquête, de venir nous rencontrer pour nous rassurer et nous sécuriser.

Cette attitude de la part de ces hommes a eu pour effet de permettre de vivre cette aventure sans pour autant être dans un état de panique. Précisons aussi que M.

Marcel Gauvin, détective responsable de l'enquête, a manifesté une attitude tout aussi rassurante après ce sinistre.

Nous avons jugé de notre devoir de citoyens de vous rapporter ces faits qui démontrent que la situation vécue actuellement au sein de la police de Sainte-Foy n'est sûrement pas attribuable à l'ensemble du personnel de la force policière de Sainte-Foy.

Gaston Dery
Marie-Josée Dion
Sainte-Foy

De la cire dans les oreilles

Quand l'employeur est le législateur et qu'il se permet d'être aveugle, sourd et muet, devant sa fonction publique, pouvons-nous parler d'autre chose que de dictature gouvernementale?

Il est de notoriété publique qu'il n'y a pas eu de véritables négociations jusqu'à présent, que le gouvernement en place s'est contenté de faire tourner tout le monde en rond, sans rien mettre sur la table de vraiment satisfaisant pour les deux parties en cause. C'est le grand désert démocratique que nous vivons, où l'employeur-législateur se donne tous les droits, sans tenir compte des revendications légitimes de ceux et celles qui pourtant sont les travailleurs, travailleuses, actifs de notre société.

Devant tant de déceptions, reste-t-il quelque chose à faire? Exercer notre droit de vote à chaque élection pour défaire le gouvernement en place! Un tour pour

M. Bourassa, un tour pour M. Johnson, puisqu'ils parlent tous les deux le même langage dictatorial face à la fonction publique.

Puisque les deux partis se ressemblent, faisons-leur jouer le jeu

de la chaise musicale! Le gouvernement qui désire faire plus d'un mandat n'aura qu'à s'enlever un peu de cire dans les oreilles.

Denis Saint-Yves
Gaspé

L'amour et la paix

Quel sera le bilan de cette "Année de la Paix" qui se terminera dans quelques mois? A mon avis, non seulement nous n'aurons pas avancé, mais nous aurons fait quelques pas en arrière.

La menace nucléaire crée une hypnose qui, souvent par ignorance des faits réels due à une information contrôlée, fait naître chez plusieurs d'entre nous, une peur viscérale qui anéantit totalement la clairvoyance.

L'Union Soviétique, pas plus que l'Occident, ne désire la destruction de l'humanité; n'oublions

pas que les peuples de ce pays ont lutté sans cesse pour renaitre des ruines qui ont été le bilan des guerres ayant marqué à jamais la mémoire de chaque habitant.

Serait-il possible d'apprendre à se mieux connaître en faisant l'effort d'étudier à fond ce pays? De là naîtra peut-être l'amour; car seul l'amour pour ses frères terrestres pourra sauver l'humanité en péril... Le choix est entre les mains de chacun de nous.

Tatiana Lamarre
écrivain
Québec

Déficiences de commissions scolaires

(Lettre adressée au ministre de l'Éducation, M. Claude Ryan)

Nous, membres du groupe de parents pour l'intégration scolaire de l'Association pour déficients mentaux (région de Québec), sollicitons, par la présente, un appui concret de votre part afin de permettre à nos enfants vivant avec un handicap intellectuel de fréquenter, avec un support approprié et un programme adapté, les classes régulières des écoles de nos quartiers respectifs.

Ces demandes s'inscrivent dans une démarche que nous considérons essentielle afin de favoriser l'évolution de nos enfants vers une plus grande autonomie sociale et le respect de leurs droits en tant que citoyen(ne) à part entière de notre communauté.

Ainsi, depuis leur naissance, nos enfants ont vécu en milieu familial, ont fréquenté des loisirs réguliers, des garderies régulières, ont évolué, bref dans un environnement le plus "normalisant" possible, avec l'aide de services mis de l'avant à cette fin par l'Etat (centres de stimulation précoce, subventions à l'intégration en garderies, support à domicile, etc.).

Tous nos efforts répétés et légitimes et ceux aussi, il faut le dire, de nombreux (ses) intervenants (es) du ministère de la Santé et des Services sociaux et de l'Office des personnes handicapées du Québec, tout ce travail, ces luttes et ces investissements donc qui visent la pleine intégration sociale de nos enfants sont présentement niés par nos commissions scolaires.

En effet, celles-ci refusent toujours d'assumer leur pleine responsabilité dans ce domaine et persistent à offrir en priorité à nos enfants un service éducatif en classes spéciales non-conforme à leurs véritables besoins et qui va à l'encontre du cheminement effectué depuis leur naissance.

Cette position de nos commissions scolaires exige, de notre part, des démarches épuisantes et souvent inutiles qui, lorsqu'elles donnent un résultat comme c'est le cas pour quelques-uns (es) d'entre nous, sont à répéter année par année.

Voilà pourquoi nous vous assurons, monsieur le ministre, de notre pleine détermination à tout mettre en oeuvre afin que cesse cette situation que nous considérons injuste.

Même s'il semble appartenir aujourd'hui aux commissions scolaires de déterminer la nature précise des services éducatifs offerts aux élèves vivant avec un handicap intellectuel, nous vous demandons néanmoins, en tant que ministre de l'Éducation, de favoriser le plus tôt possible la mise en place de mécanismes pouvant faciliter l'intégration en classe régulière des enfants dont les parents le demandent.

Un groupe d'une vingtaine de parents pour l'intégration scolaire de l'Association pour Déficients Mentaux (région de Québec). L'agent d'information de l'Association est leur répondant...

Mario Fréchette
Québec

MONTREAL

L'entourage "trop bleu" de Dupras pourrait lui nuire

♦ Dissensions au sein du Parti civique de Montréal? Des bruits courent que certains membres ne prisent pas l'entourage "trop bleu" de Claude Dupras. On dit même que des démissions sont possibles.

par
Richard DAIGNAULT



Sous la houlette de Jean Drapeau, le Parti civique s'était élevé bien au-dessus des partis politiques fédéraux et provinciaux.

Le personnage puissant du maire Drapeau, dont l'ascendant sur les Montréalais a longtemps été indestructible, dominait complètement le Parti civique, devenu en quelque sorte "le club" du maire.

En votant pour Drapeau, les électeurs n'avaient pas l'impression de voter indirectement pour un parti fédéral ou provincial. Même phénomène pour Jean Doré, le chef du Rassemblement des citoyens et citoyennes de Montréal. Doré ne fait pas autre chose que de la politique municipale depuis plus de 12 ans.

Lorsque Claude Dupras prit en main la succession de Jean Drapeau, c'était un inconnu, même s'il avait milité dans le Parti conservateur toute sa vie, même s'il avait été candidat conservateur (défait) dans la circonscription de Westmount, en 1984.

Mais il s'est fait connaître depuis par ses nombreuses interventions dans les médias. Une chose qui revient avec persistance, c'est le lien conservateur et le nombre de conservateurs dans son entourage.

Jean Drapeau qui, même à 70 ans, ne manque pas de flair politique, s'est lancé l'autre jour dans une tirade contre le jeune Doré en l'accusant de cacher aux électeurs son passé "séparatiste et socialiste".

A ceux qui accusent Dupras, qui ne cache nullement ses allégeances passées, d'être un conservateur, Jean Drapeau a sans doute voulu contre-attaquer pour donner à Doré l'image d'un homme qui, lui aussi, a des allégeances politiques mais qu'il les cache.

Depuis cette sortie, tout a fait inattendue, le maire est muet.

La campagne électorale entre maintenant dans sa phase chaude. Si des démissions devaient frapper le Parti civique, les répercussions pourraient nuire considérablement au travail de Dupras dont la cote de popularité tire toujours de la patte.

Drapeau n'était pas fou?

Jean Drapeau a toujours été un grand admirateur de la poésie du Montréalais Emile Nelligan.

Il a révélé, cette semaine, au cours d'une rencontre avec l'éditrice de "Nelligan n'était pas fou", Louise Courteau, qu'il s'était fait le diffuseur de l'œuvre du jeune prodige qu'on a fait passer pour fou avant de le placer dans un hôpital psychiatrique, à l'âge de 19 ans. Il avait remis un recueil de l'œuvre du poète à un consul de France qui, enthousiasmé, publiait à son tour un volume de commentaires. Par la suite, il fit parvenir l'ensemble de l'œuvre de Nelligan à l'ambassade française.

"Nelligan demeure une préférence dans mes lectures, dit le maire, mais ce nouveau livre de Bernard Courteau ne mettra pas fin au débat qui entoure cette personnalité."

André Beauchamp, l'organisateur de la rencontre, rappela l'aventure désastreuse du maire dans le domaine de la restauration, en faisant allusion au "Vaisseau d'or", titre d'un des plus célèbres poèmes de Nelligan et nom du restaurant de Jean Drapeau, qui sombrerait en 1971.

Beauchamp tenta de réciter le poème tant connu mais Drapeau, songeant peut-être qu'il passerait à la postérité comme ayant été un homme extraordinairement passionné pour les projets grandioses pour ne pas dire impossibles, réagit assez mal.

Il interrompit brutalement Beauchamp, des les premiers mots, en disant qu'il ne voulait pas rabaisser certains souvenirs.

"Vous savez, lança Drapeau, souriant en coin, il faudra peut-être un jour écrire un livre qui s'appellera: Drapeau n'était pas fou!"

Choix d'investissement du CRSSS

Les services avant les structures

♦ En recommandant de limiter aux quatre actuels, le nombre de centres locaux de services communautaires (CLSC) dans l'agglomération de Québec, le CRSSS (Conseil régional de la santé et des services sociaux) a choisi d'investir dans les services à la population plutôt que dans les structures.

par Damien GAGNON

Directeur général adjoint à la planification et à la programmation au CRSSS, M. Hubert Gauthier a soutenu, hier, que cette recommandation ne comporte aucun compromis au niveau des services à la population.

Au contraire, dit-il, nous demandons au ministère de la Santé et des Services sociaux d'injecter une somme supplémentaire de \$800,000 pour donner à la population de l'agglomération urbaine de Québec des services de qualité.

Dans un document remis à la ministre de la Santé et des Services sociaux vendredi dernier, le CRSSS propose d'intégrer aux quatre CLSC existants les cinq secteurs non encore dotés d'un CLSC. Ainsi, le secteur Sillery-Sainte-Foy serait

intégré au CLSC Laurentien, celui de Duberger-Vanier-Les Saules au CLSC Jacques-Cartier, haute ville et Limoilou au CLSC Basse-Ville et Beauport au CLSC La Source.

Cette recommandation a soulevé un vent de protestation chez les comités d'implantation des CLSC concernés. On estime que cette position du CRSSS va à l'encontre de la vocation sociale des CLSC. On accuse même le CRSSS de ne pas avoir tenu compte des intérêts de la population, mais de ceux du ministère.

C'est faux

Le CRSSS soutient que ces accusations ne sont pas fondées. M. Gauthier affirme que ce n'est pas uniquement pour des raisons financières que le CRSSS a pris cette position, bien que les économies réalisées (\$250,000) ne soient pas négligeables.

Il fait remarquer que c'est depuis 1981 que le CRSSS suggère for-

tement un rapprochement administratif des établissements de son territoire. A son avis, il est devenu important de susciter un rapprochement au niveau de la coordination et de la complémentarité des programmes et des services entre CLSC, d'une part, et entre CLSC et d'autres ressources en santé d'autre part.

M. Gauthier reconnaît qu'il est préférable que les CLSC restent une structure proche de la population si l'on veut s'assurer de la participation des gens. Ainsi, il ne saurait être question, à son avis, de fermer les locaux des CLSC en implantation. Ces locaux deviendront un point de service à l'intérieur du CLSC agrandi.

L'important, dit-il, c'est que le réseau des CLSC soit complet et que de nouvelles disponibilités budgétaires soient consenties pour améliorer le niveau des services à la population. ♦



R-86.25

LOT #2 — EXCAVATION

La Société municipale d'habitation Champlain (SOMHAC) agissant à titre de mandataire d'Habitation Grande-Alée Inc., recevra des soumissions pour les travaux d'excavation d'un bâtiment situé sur la rue Claire-Fontaine, Québec, lot 4734 partie du cadastre de la Cité de Québec, quartier Montcalm.

Seuls sont admis à soumissionner les entrepreneurs généraux ayant leur principale place d'affaires dans la province de Québec et détenant une licence en vertu de la loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs en construction.

Les documents de soumission complets seront disponibles à partir du lundi 22 septembre 1986, sur les heures de bureau et sur un préavis de vingt-quatre heures (24h) de l'entrepreneur soumissionnaire, au bureau des architectes Simard, Amyot, Associés et Robert Pinault, 917, Mgr-Grandin, Ste-Foy, (Qué.) G1V 3X8, téléphone (418) 653-1362, moyennant un dépôt non remboursable de vingt-cinq dollars (\$25.00) sous forme de chèque visé émis à l'ordre de la Société municipale d'habitation Champlain (SOMHAC).

Des séries complètes de plans et de devis seront à la disposition des intéressés pour fins de consultation aux bureaux de l'Association de la Construction de Québec.

Les soumissions devront être accompagnées d'un chèque visé d'un montant équivalant à dix pour cent (10%) du total de la soumission et émis à l'ordre de la Société municipale d'habitation Champlain ou d'un cautionnement de soumission établi au même montant et valide pour une période de trente (30) jours de la date d'ouverture des soumissions. Cette garantie de soumission devra être échangée à la signature du contrat pour un cautionnement d'exécution et un cautionnement des obligations pour gages, matériaux et services, chacun égal à cinquante pour cent (50%) du montant du contrat.

Les soumissions seront remplies sur la formule dûment préparée à cet effet et remises (l'original et deux (2) copies) dans une enveloppe cachetée portant la mention "SOUMISSION. PROJET #R-86.25 LOT #2 — Excavation — Habitation Grande-Alée Inc." et adressée à la Société municipale d'habitation Champlain, 2, avenue Chauveau, rez-de-chaussée, Québec, (Qué.) G1R 4J3.

Les soumissions seront reçues à l'endroit ci-haut mentionné, jusqu'à quinze heures (15h00) (heure en vigueur localement) le 29 septembre 1986, pour être ouvertes publiquement au même endroit, le même jour et à la même heure. Veuillez noter que les bureaux de la Société sont fermés de 12h00 à 13h30.

Les entrepreneurs sont responsables du choix des sous-traitants, le cas échéant, tant pour leur solvabilité que pour le contenu de leur soumission. Les soumissionnaires sont priés de visiter le site afin de prendre connaissance des conditions des lieux.

La Société municipale d'habitation Champlain (SOMHAC) s'engage à accepter ni la plus basse ni aucune des soumissions reçues.

Le directeur général,
MICHEL BEAUMONT, ing.

Transports Québec

APPELS D'OFFRES

Sont admis à soumissionner les entrepreneurs qui ont leur principale place d'affaires au Québec, qui possèdent la licence de la Régie des Entreprises de Construction du Québec dans la ou les catégories pertinentes lorsque requise et qui auront requisitionné les plans et devis à leur nom.

Les endroits où l'on peut examiner ou obtenir les documents et les renseignements nécessaires à la préparation de la soumission sont:

**Service des Contrats
Ministère des Transports
700 est. boul. St-Cyrille (20^e)
Québec, Qué. G1R 4Y9
Téléphone: (418) 644-8848**

**Service des Contrats
Ministère des Transports
255 est. Crémazie (1^{re})
Montréal, Qué. H2M 1L5
Téléphone: (514) 873-6061**

Le Ministère ne s'engage à accepter ni la plus basse ni toute autre soumission.

**Le sous-ministre,
Pierre Michaud, ing.**

Projet: 102-0904-6 — Construction d'un mur de protection contre la mer le long de la route 132, municipalité de Clondome, M.R.C. La Côte de Gaspé (140), circonscription électorale de Gaspé. Longueur du projet: 230 mètres.

Un versement de 5,00 \$ non remboursable, soit en argent comptant, soit un chèque ou mandat-poste à l'ordre du ministre des Finances, est requis pour l'obtention des plans et devis du projet.

Garantie de soumission exigée:

— cautionnement de soumission: 12 000,00 \$ ou chèque visé: 6 000,00 \$.

La réception et l'ouverture des soumissions est faite à: 700 est. boulevard St-Cyrille (20^e), Québec, Qué., G1R 4Y9.

Closure de la réception des soumissions à: 15:00 heures le jeudi, 16 octobre 1986.

Projet: 108-0106-6 — Terrassement, drainage pluvial et structure de chaussée, sur la route 293, municipalité de St-Jean-de-Dieu, M.R.C. Les Basques, circonscription électorale de Rivière-du-Loup. Longueur de 1,5 km.

Un versement de 10,00 \$ non remboursable, soit en argent comptant, soit un chèque ou mandat-poste à l'ordre du ministre des Finances, est requis pour l'obtention des plans et devis du projet.

Garantie de soumission exigée:

— cautionnement de soumission: 45 000,00 \$ ou chèque visé: 23 000,00 \$.

La réception et l'ouverture des soumissions est faite à: 700 est. boulevard St-Cyrille (20^e), Québec, Qué., G1R 4Y9.

Closure de la réception des soumissions à: 15:00 heures le jeudi, 16 octobre 1986.

Projet: 535-0115-6 — Terrassement et structure de chaussée sur le chemin Saint-Claude dans la municipalité du Canton de Shipton, M.R.C. L'Or-Blan, circonscription électorale de Richmond sur une longueur de 0,90 kilomètre.

Un versement de 5,00 \$ non remboursable, soit en argent comptant, soit un chèque ou mandat-poste à l'ordre du ministre des Finances, est requis pour l'obtention des plans et devis du projet.

Garantie de soumission exigée:

— cautionnement de soumission: 45 000,00 \$ ou chèque visé: 23 000,00 \$.

La réception et l'ouverture des soumissions est faite à: 255 est. Crémazie (1^{re}), Montréal, Qué., H2M 1L5.

Closure de la réception des soumissions à: 15:00 heures le mercredi, 15 octobre 1986.

Projet: 776-0116-6 — Terrassement, structure de chaussée et drainage sur une section de la route Montcalm / Lytton dans la municipalité de Montcalm, M.R.C. Vallée de la Gatineau, circonscription électorale de Gatineau. Longueur de 3,7 kilomètres.

Un versement de 10,00 \$ non remboursable, soit en argent comptant, soit un chèque ou mandat-poste à l'ordre du ministre des Finances, est requis pour l'obtention des plans et devis du projet.

Garantie de soumission exigée:

— cautionnement de soumission: 22 000,00 \$ ou chèque visé: 11 000,00 \$.

La réception et l'ouverture des soumissions est faite à: 255 est. Crémazie (1^{re}), Montréal, Qué., H2M 1L5.

Closure de la réception des soumissions à: 15:00 heures le mercredi, 15 octobre 1986.

Projet: 778-0127-6 — Terrassement et structure de chaussée sur une section de la route 303, dans la municipalité du Canton de Thorne, M.R.C. de Pontiac, circonscription électorale de Pontiac. Longueur de 4,25 kilomètres.

Un versement de 20,00 \$ non remboursable, soit en argent comptant, soit un chèque ou mandat-poste à l'ordre du ministre des Finances, est requis pour l'obtention des plans et devis du projet.

Garantie de soumission exigée:

— cautionnement de soumission: 100 000,00 \$ ou chèque visé: 50 000,00 \$.

La réception et l'ouverture des soumissions est faite à: 255 est. Crémazie (1^{re}), Montréal, Qué., H2M 1L5.

Closure de la réception des soumissions à: 15:00 heures le mercredi, 15 octobre 1986.

Projet: 656-0901-6 — Réfection d'accotements sur l'autoroute 20, dans St-Julie, St-Mathieu-de-Beloeil paroisse et Beloeil ville, M.R.C. Lajemmerais et La Vallée du Richelieu, circonscriptions électorales de Bertrand et Vercheres. Longueur de 15,5 km.

Les soumissionnaires sont priés de prendre note que la réception et l'ouverture des soumissions est faite à: 255 est. Crémazie (1^{re}), Montréal, Qué., H2M 1L5 ou lieu du 700 est. boulevard St-Cyrille (20^e), Québec, Qué., G1R 4Y9.

**Le sous-ministre,
Pierre Michaud, ing.**



Tu vends ta bicyclette... les Annonces classées du Soleil te font des offres... pour pas cher!

647-3311

TRAVAUX DE DÉNEIGEMENT 1986-1989

AVIS PUBLIC est, par les présentes, donne des offres cachetées, scellées et adressées en duplicata à l'Office municipal d'habitation de Québec, 575, rue du Roi, Québec G1K 8A4, seront reçues jusqu'à 15 heures, le lundi 6 octobre 1986.

Les intéressés pourront obtenir les plans, devis, documents de soumission et renseignements pertinents au bureau de l'Office à l'adresse précitée.

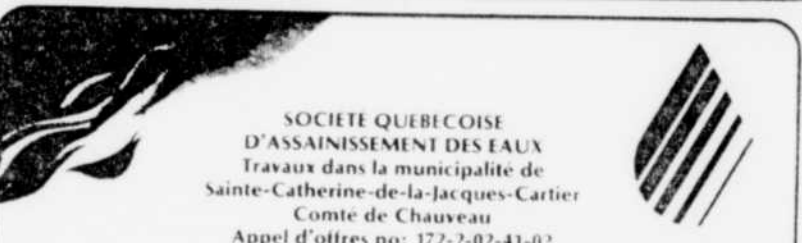
Un versement de 25\$ sera exigé pour l'obtention des documents de soumission. Ce montant sera remboursé à chaque entrepreneur qui aura présenté une soumission et retournera les plans et devis en bon état dans un délai de 15 jours après l'ouverture des soumissions.

Un chèque visé ou un cautionnement de soumission au montant de 10% de la valeur de la soumission à l'ordre de l'Office municipal d'habitation de Québec devra accompagner la soumission des entrepreneurs.

L'Office municipal d'habitation de Québec ne s'engage à accepter ni la plus basse ni aucune des soumissions reçues.

Donné à Québec, le 17 septembre 1986

**Pierre Darveau
Directeur des
Services à la clientèle**



**SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE
D'ASSAINISSEMENT DES EAUX**
Travaux dans la municipalité de
Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier
Comité de Chauveau
Appel d'offres no: 172-2-02-41-02

La fourniture et la pose de conduites d'égouts domestiques (250 et 300 mm), tous les accessoires connexes et la réfection de voirie consecutive aux travaux.

DOCUMENTS DISPONIBLES

Société québécoise d'assainissement des eaux, Service de l'approvisionnement, 475, rue Saint-Amable, R.C. 150, Québec (Québec) G1R 5E4. Tél.: (418) 641-0711.

PRIX: 50,00\$ non remboursable, par chèque visé ou mandat payable à la Société québécoise d'assainissement des eaux.

LIEUX DE CONSULTATION:

Hôtel de ville de Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, Association de la construction de Montréal et de Québec, Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec, Bureaux de la Société à Montréal et à Québec.

OUVERTURE DES SOUMISSIONS

Hôtel de ville de Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, c/s M. Marcel Grenier, secrétaire-trésorier, 1, rue Rouleau, Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier (Québec) G0A 3M0. Le jeudi 2 octobre 1986 à 15h00.

GARANTIE DE SOUMISSION — Montant: 20 000,00\$.

FORME: Chèque visé tiré sur une institution bancaire faisant affaires au Québec ou un cautionnement de soumission.

RENSEIGNEMENTS: Communiquer avec Monsieur Carol Lachance, agent d'approvisionnement. Tél.: (418) 641-0711.

Seules les personnes, sociétés et compagnies, ayant leur principale place d'affaires au Québec, qui détiennent une licence appropriée en vertu de la loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction et qui ont obtenu le document d'appel d'offres directement de la Société québécoise d'assainissement des eaux, sont admises à soumissionner.

La Société québécoise d'assainissement des eaux ne s'engage à accepter ni la plus basse ni aucune des soumissions.

**Françoise Bacrie
Directeur, approvisionnement et contrats**

S-19-09-86

Québec

Conférences sur le milieu urbain présentées par la Société linnéenne

♦ L'environnement urbain est une réalité que même les citadins ont avantage à mieux connaître. Il est formé d'écosystèmes divers dont l'interdépendance est souvent fragile. La Société linnéenne

du Québec veut contribuer à une meilleure connaissance de ce milieu fascinant. Elle présente donc, cet automne, une série de conférences sur le milieu urbain, "un monde, dit-elle, à découvrir".

par Raymond GAGNÉ

Ces conférences seront données par des spécialistes à raison d'une par mois, le mardi, à 20h, à l'Auditorium de l'Aquarium du Québec.

Ainsi, le mardi soir 23 septembre, François Moreau reconstituera, pour les participants, le cadre écologique de la ville de Québec avant la colonisation. Il montrera également ce qu'il en reste. Cette conférence s'intitule: "Québec, il y a 500 ans: un milieu naturel inviolé".

Le 21 octobre, Réginald Ouellet, du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, parlera des oiseaux bien adaptés au milieu urbain. Il s'agira des "Oiseaux citadins".

Le dépérissement des arbres en milieu urbain fera l'objet de la troisième conférence, le mardi 11 novembre. Il s'agit d'un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur et que Gilles Gagnon, du ministère de l'Énergie et des Ressources, tentera d'expliquer.

Enfin, le 2 décembre, Daniel Banville, du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, fera partager l'émotion que soulève toujours la balade occasionnelle d'un orignal sur les pelouses de votre municipalité.



Municipalité de Bernières

DÉPÔT DU RÔLE D'ÉVALUATION DE LA VALEUR LOCATIVE AVIS PUBLIC AUX CONTRIBUABLES DE LA MUNICIPALITÉ DE BERNIÈRES

AVIS PUBLIC est, par les présentes, donné par le soussigné, Roger Noël, secrétaire-trésorier de la municipalité de Bernières.

QUE le rôle d'évaluation de la valeur locative de la municipalité de Bernières, pour l'année 1987, est maintenant déposé au bureau de la municipalité, 1240, chemin Filteau, Bernières.

QUE toute personne intéressée peut en prendre connaissance au bureau du soussigné, aux heures d'ouverture des bureaux.

QUE toute plainte, accompagnée d'une copie ou fac-similé du compte de taxe foncière municipal et/ou du compte de taxe de valeur locative, doit être déposée avant le 1er mai 1987, à l'un des bureaux suivants de la Cour des petites créances:

- 1- 113, rue St-Georges ouest, Lévis, c.p. 398 G6V 4L2
- 2- 2875, boul. Laurier, Ste-Foy, Qué. G1V 2M3
- 3- 300, boul. Jean-Lesage, Québec G1K 8K6

DONNÉ À BERNIÈRES, CE 15^e JOUR DE SEPTEMBRE 1986.

Roger Noël
secrétaire-trésorier

2415-3686 QUÉBEC INC.

AVIS est donné que 2415-3686 QUÉBEC INC. constituée le 15 avril 1986 en vertu d'un certificat de constitution, demandera à l'inspecteur général des institutions financières la permission d'obtenir sa dissolution.

QUÉBEC, ce 2^e jour de septembre 1986.

STEIN, MONAST, PRATTE & MARSEILLE

AVIS

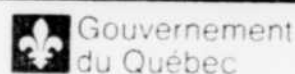
Avis est par les présentes donné conformément à l'article 1571d du Code Civil, qu'un acte de transport et cession de toutes les créances présentes ou futures de Les Constructions Réal Nadeau Inc., ayant sa principale place d'affaires au 315, rue Fortier, St-Isidore-Dorchester G0S 2S0 en faveur de la Caisse populaire St-Isidore, 106, rue St-Jean, St-Isidore-Dorchester G0S 2S0, en date du 11 avril 1986 a été enregistré au bureau de la division d'enregistrement de Dorchester le 23 avril 1986 sous le numéro 210118 et au bureau d'enregistrement de Lévis le 25 avril 1986 sous le numéro 292302.

St-Isidore, le 16 septembre 1986.

Caisse Populaire St-Isidore

Robert Guillemette, directeur.

appel d'offres



Les ministères se réservent le droit de refuser toutes les soumissions présentées; même la plus haute.

Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche

Projet: Contrat de concession, Réserve faunique de Portneuf.

Des soumissions cachetées seront reçues par le ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, Direction régionale de Québec pour l'exploitation en concession d'un service d'hébergement en chalet pour des fins de villégiature dans les limites de la Réserve faunique de Portneuf.

Le contrat de concession à intervenir sera d'une durée fixe de trois (3) ans, soit pour les saisons hivernales d'opération 1986-1987, 1987-1988 et 1988-1989 d'une durée approximative de trois (3) mois chacune.

Qualifications requises pour soumissionner: seules sont admises à soumissionner, les personnes physiques ou morales ayant leur principale place d'affaires au Québec, ayant obtenu les documents nécessaires en leur nom et ayant une saine et adéquate expérience dans le domaine.

Vente des documents: la vente des documents sera faite aux adresses suivantes du lundi au vendredi inclusivement entre 9h30 et 16h30: Direction régionale de Québec, ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, 9530, rue de la Faune, C.P. 7200, CHARLESBOURG (Québec), G1G 5H9 et au bureau de la Réserve faunique de Portneuf à Rivière-a-Pierre, comté de Portneuf.

Un montant non remboursable de 25\$ (chèque certifié ou mandat-poste fait à l'ordre du Ministère des Finances) est requis pour l'obtention des documents nécessaires à la préparation de la soumission.

Chaque soumission sera valable pour une période de quarante-cinq (45) jours de la date d'ouverture des soumissions.

Garantie de soumission exigée: cautionnement de soumission de 7 000\$ au nom du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche ou chèque visé de 3 500\$ à l'ordre du Ministère des Finances.

Reception des soumissions: pour être considérées, les soumissions devront être reçues avant le 8 octobre 1986 à 15h00 à l'adresse ci-dessus mentionnée.

Ouverture des soumissions: l'ouverture des soumissions aura lieu publiquement le 8 octobre 1986 à 15h00 à l'adresse ci-dessus mentionnée.

Le sous-ministre
Pierre Bernier

Projet: Contrat de concession, Réserve faunique des Laurentides.

Des soumissions cachetées seront reçues par le ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, Direction régionale de Québec pour l'exploitation en concession d'un circuit de sentiers de ski de randonnée et d'aires de raquettes dans les limites de la Réserve faunique des Laurentides.

Le contrat de concession à intervenir sera d'une durée fixe de trois (3) ans, soit pour les saisons d'opération 1986-1987, 1987-1988 et 1988-1989, débutant les 1er novembre et se terminant les 30 avril de chaque année.

Qualifications requises pour soumissionner: seules sont admises à soumissionner, les personnes physiques ou morales ayant leur principale place d'affaires au Québec, ayant obtenu les documents nécessaires en leur nom et ayant une saine et adéquate expérience dans le domaine.

Vente des documents: la vente des documents sera faite à l'adresse suivante du lundi au vendredi inclusivement entre 9h30 et 16h30: Direction régionale de Québec, ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, 9530, rue de la Faune, C.P. 7200, CHARLESBOURG (Québec) G1G 5H9.

Un montant non remboursable de 25\$ (chèque certifié ou mandat-poste fait à l'ordre du Ministère des Finances) est requis pour l'obtention des documents nécessaires à la préparation de la soumission.

Chaque soumission sera valable pour une période de quarante-cinq (45) jours de la date d'ouverture des soumissions.

Garantie de soumission exigée: cautionnement de soumission de 10 000\$ au nom du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche ou chèque visé de 5 000\$ à l'ordre du Ministère des Finances.

Reception des soumissions: pour être considérées, les soumissions devront être reçues avant le 8 octobre 1986 à 15h00 à l'adresse ci-dessus mentionnée.

Ouverture des soumissions: l'ouverture des soumissions aura lieu publiquement le 8 octobre 1986 à 15h00 à l'adresse ci-dessus mentionnée.

Le sous-ministre
Pierre Bernier

Projet: Contrat de concession Parc national du Mont Saint-Bruno.

Des soumissions cachetées seront reçues par le ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, Direction régionale de Montréal pour l'exploitation en concession d'un circuit de sentiers de ski de randonnée et d'aires de raquettes dans les limites du Parc national du Mont Saint-Bruno.

Le contrat de concession à intervenir sera d'une durée fixe de trois (3) ans, soit pour les saisons d'opération 1986-1987, 1987-1988 et 1988-1989, débutant les 15 novembre et se terminant les 15 avril de chaque année.

Qualifications requises pour soumissionner: seules sont admises à soumissionner, les personnes physiques ou morales ayant leur principale place d'affaires au Québec, ayant obtenu les documents nécessaires en leur nom et ayant une saine et adéquate expérience dans le domaine.

Vente des documents: la vente des documents sera faite à l'adresse suivante du lundi au vendredi inclusivement entre 9h30 et 16h30: Direction régionale de Montréal, ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, 6255, 13^e Avenue, Montréal (Québec) H1X 3E6.

Un montant non remboursable de 25\$ (chèque certifié ou mandat-poste fait à l'ordre du Ministère des Finances) est requis pour l'obtention des documents nécessaires à la préparation de la soumission.

Chaque soumission sera valable pour une période de quarante-cinq (45) jours de la date d'ouverture des soumissions.

Garantie de soumission exigée: cautionnement de soumission de 10 000\$ au nom du Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche ou chèque visé de 5 000\$ à l'ordre du Ministère des Finances.

Reception des soumissions: pour être considérées, les soumissions devront être reçues avant le 10 octobre 1986 à 15h00 à l'adresse ci-dessus mentionnée.

Ouverture des soumissions: l'ouverture des soumissions aura lieu publiquement le 10 octobre 1986 à 15h00 à l'adresse ci-dessus mentionnée.

Le sous-ministre
Pierre Bernier

Québec



MUNICIPALITÉ DE SAINT-AUGUSTIN-DE-DESMAUURES
PROVINCE DE QUÉBEC

AVIS PUBLIC

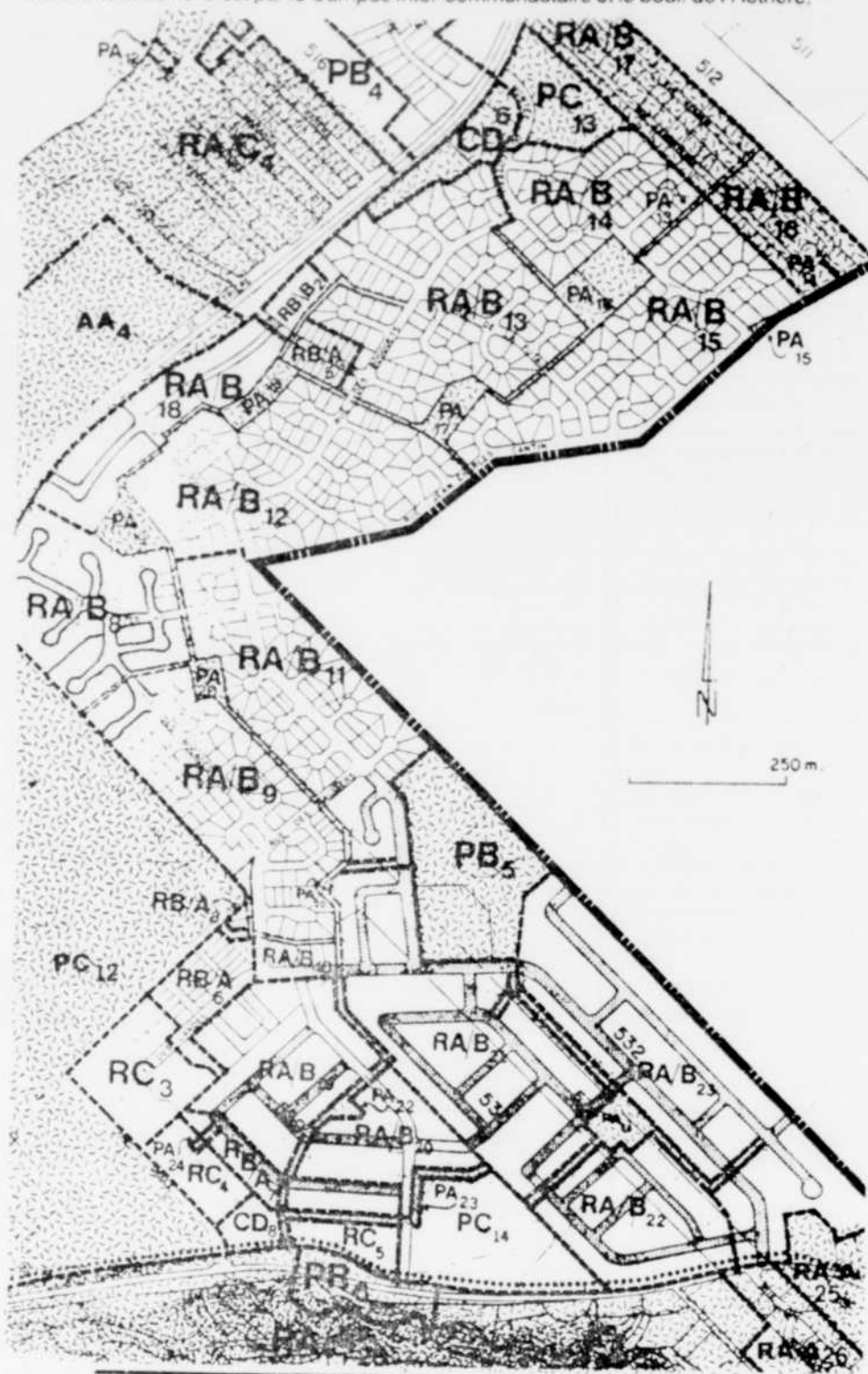
Avis public est donné que le Conseil, suite à l'adoption par résolution no 421/09/86 et 423/09/86 de deux (2) projets de règlement lors de la séance régulière tenue le 15 septembre 1986 tiendra une assemblée publique de consultation le 06 octobre 1986 à compter de 20.00 heures à la salle du Conseil au Complexe Municipal.

Les règlements projetés sont les suivants:

a) Règlement no 532-86 / Article 2.2.2.5. / Extension de l'applicabilité et modification, ayant pour objet d'extensionner l'applicabilité de disposition de l'article 2.2.2.5. à de nouveaux secteurs de zone et de l'annuler pour les secteurs de zone RX/A-3 et RX/B-4, remplacer par lesdits nouveaux secteurs de zone et de changer les dispositions de l'article 2.2.2.5. concernant l'utilisation de l'acier ou de l'aluminium préfini.

Le secteur affecté est constitué des zones à vocation résidentielle et d'expansion résidentielle inclut dans les bornes suivantes:

Borné au nord-est par les arrière-lots des propriétés sises au nord-est de la rue Ménard et la Ville de Cap-Rouge, au sud-est par la ville de Cap-Rouge et la rue Saint-Félix, au sud-ouest par la rue Lionel-Groulx et le Campus Inter-communautaire, et au nord-est par le Campus Inter-communautaire et le boul. de l'Hétière.



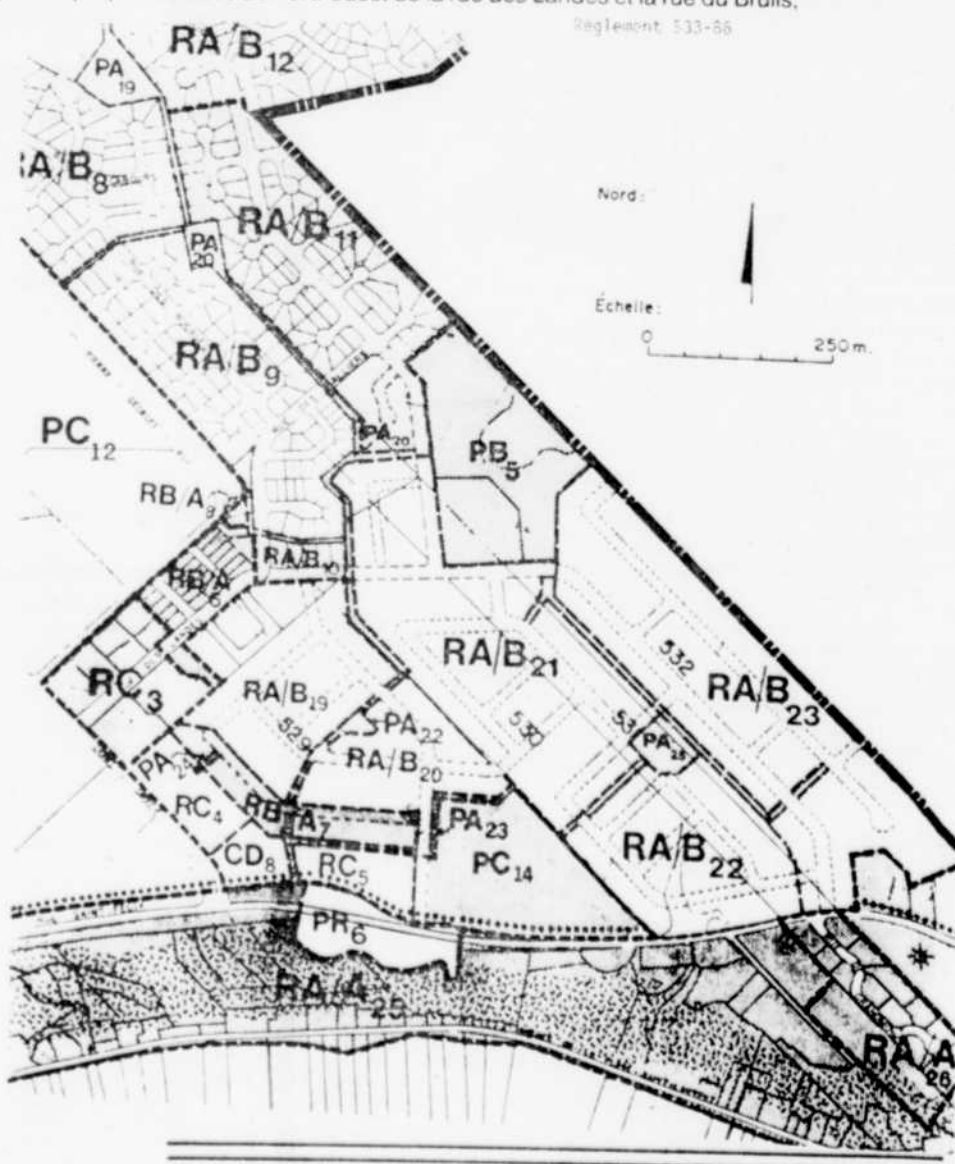
ZONE(S) VISÉE(S):

Référence annexe 1.

ZONE(S) CONTIGUE(S):

b) Règlement no 533-86 / 4.2.4.1. / Modification (expansion de l'applicabilité) ayant pour but de modifier le règlement de zonage no 480-85 (et ses amendements), afin d'extensionner l'applicabilité des dispositions particulières de l'article 4.2.4.1. ayant trait à la superficie minimale de plancher au secteur de zone RA/B-19, RA/B-20, RA/B-21, RA/B-22 et RA/B-23.

Le secteur affecté est borné au nord-est par la ville de Cap-Rouge et le prolongement possible de la rue des Landes, au sud-est par la rue Saint-Félix et la zone RB/A-7 et PC-14, au sud-ouest par la zone RB/A-7 et au nord-est par les propriétés sises au nord-ouest de la rue des Landes et la rue du Brûlé.



ZONE(S) VISÉE(S):

ZONE(S) CONTIGUE(S):

Au cours de cette assemblée, le Maire expliquera les projets de règlement et les conséquences de ses adoptions et entendra les personnes et organismes qui désireront s'exprimer.

Le projet de règlement est disponible pour consultation au bureau de la municipalité.

Fait et donné à Saint-Augustin-de-Desmaures, ce 19^e jour de septembre 1986.

Daniel Martineau
Secrétaire-trésorier

PLANIFIER VOS SORTIES... DE FIN DE SEMAINE



LE SOLEIL

ABONNEMENT: 647-3333

Heures d'affaires: Lundi au vendredi: 7h00 à 17h30
Samedi et Dimanche: 8h00 à 12h00

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT QUÉBEC
Numéro 200-02-005306-867
COUR PROVINCIALE

PRÉSENT

LES PETROLES IRVING INC., corporation légalement constituée, ayant une place d'affaires au 2750, chemin du Foulon, à Sillery, dans le district de Québec.

Partie demanderesse

SERGE BRULOTTE, autrefois domicilié et résidant au 209, chemin Tour-du-Lac à Lac-Bouquet, dans le district de Québec et maintenant d'adresse inconnue.

Partie défenderesse

ASSIGNATION

ORDRE est donné à SERGE BRULOTTE de comparaître au greffe de cette cour situé au Palais de Justice, 300, boul. Jean-Lesage, Québec, QC G1K 8K6, salle 124 dans les trente (30) jours de la date de la publication du présent avis dans le journal LE SOLEIL.

Une copie du bref d'assignation et de la déclaration a été remise au greffe à l'intention de SERGE BRULOTTE.

Lieu: QUÉBEC

Date: 09 septembre 1986

J. Claude Blouin, G.A.C.P.D.Q.



Municipalité de Bernières

DÉPÔT DU RÔLE D'ÉVALUATION DE LA VALEUR FONCIÈRE AVIS PUBLIC AUX CONTRIBUABLES DE LA MUNICIPALITÉ DE BERNIÈRES

AVIS PUBLIC est, par les présentes, donné par le soussigné, Roger Noël, secrétaire-trésorier de la municipalité de Bernières.

QUE le rôle d'évaluation de la valeur foncière de la municipalité de Bernières, pour l'année 1987, est maintenant déposé au bureau de la municipalité, 1240, chemin Filteau, Bernières.

QUE toute personne intéressée peut en prendre connaissance au bureau du soussigné, aux heures d'ouverture des bureaux.

QUE toute plainte, accompagnée d'une copie ou fac-similé du compte de taxe foncière municipal et/ou du compte de taxe de valeur locative, doit être déposée avant le 1er mai 1987, à l'un des bureaux suivants de la Cour des petites créances:

- 1- 113, rue St-Georges ouest, Lévis, c.p. 398 G6V 4L2
- 2- 2875, boul. Laurier, Ste-Foy, Qué. G1V 2M3
- 3- 300, boul. Jean-Lesage, Québec G1K 8K6

DONNÉ À BERNIÈRES, CE 15^e JOUR DE SEPTEMBRE 1986.

Roger Noël
secrétaire-trésorier



PROVINCE DE QUÉBEC
VILLE DE CABANO

AVIS

D'APPEL D'OFFRES

La Ville de Cabano recevra jusqu'à 17 heures, le lundi 6 octobre 1986, des soumissions sous pli fermé en vue de faire l'acquisition d'un camion neuf, année 1987.

Les offres devront être conformes au cahier des charges préparé à cette fin et disponible sur demande au bureau du soussigné, GILLES RUEST, SECRÉTAIRE-TRESORIER, 79, rue Commerciale, Cabano (Québec) G0L 1E0, téléphone (418) 854-2116.

Les offres seront valables pour une période de deux (2) mois à compter de la date de l'ouverture des soumissions. Un chèque certifié couvrant 5% du montant de la soumission devra accompagner l'offre.

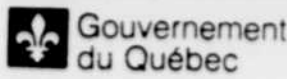
Les soumissions seront ouvertes publiquement lors de la réunion régulière du Conseil qui se tiendra au lieu et à l'heure ordinaires des réunions, le lundi 6 octobre 1986.

Le Conseil ne s'engage à retenir ni la plus haute, ni la plus basse, ni aucune des soumissions reçues.

DONNÉ À CABANO, CE 12^e JOUR DE SEPTEMBRE 1986.

Gilles Ruest
Secrétaire-trésorier

avis public



Gouvernement
du Québec

Ministère du Travail

LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

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, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTER-NATIONAL) et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-CONSTRUCTION). Cette requête vise à faire décréter que la convention collective dont le texte apparaît ci-dessous s'applique à l'ensemble de l'industrie de la construction au Québec.

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

Le ministre du Travail
PIERRE PARADIS

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

SECTION 1 DEFINITIONS

- 1.01. **Definitions:** Dans les présentes, à moins que le contenu ne s'y oppose, les expressions ou termes suivants signifient:
 - a) «**Association d'employeurs**»: l'association des entrepreneurs en construction du Québec, telle que constituée par la Loi;
 - b) «**Association représentative**»: une association à qui l'Office a délivré le certificat prévu dans l'article 34 de la Loi;
 - c) «**Chantier éloigné**»: tout chantier inaccessible par route carrossable relié au réseau routier à la charge du Québec;
 - d) «**Chef d'équipe**»: tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce en plus de son métier, de son occupation ou de son emploi, des fonctions de surveillance, de coordination ou de direction non prévues aux définitions de métiers, d'occupations ou d'emplois.
Le chef d'équipe doit exercer le métier, l'occupation ou l'emploi des salariés qui sont sous son autorité. Lorsque le chef d'équipe a sous sa responsabilité des salariés de plusieurs métiers différents, il doit détenir le certificat de qualification du métier qu'il exerce.
 - 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) «**Convention**»: la présente entente conclue en vertu de la Loi.
 - g) «**Employeur**»: quiconque, y compris le Gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié moyennant une rémunération horaire ou hebdomadaire prévue dans les présentes.
 - h) «**Grief**»: toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application des présentes. Si les présentes font l'objet d'un décret, le terme «grief» signifie alors toute mécontentement portant sur l'un des sujets énumérés à l'article 62 de la Loi.
 - i) «**Groupe syndical majoritaire**»: une union, un syndicat, un groupe d'uniions ou de syndicats représentant la majorité des salariés d'un groupe spécifique visé par certaines dispositions des présentes.
 - j) «**Heures de travail**»: toutes heures ou les fractions d'heure ou un salarié travaille en fait et également celles où il est à la disposition de son employeur et oblige d'être présent sur les lieux de travail ainsi que les heures ou fractions d'heures qui s'écoulent entre le moment pour lequel il a été appelé au travail et celui où on lui donne du travail.
 - k) «**Loi**»: la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20).
 - l) «**Ministère**»: le Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu.
 - m) «**Ministre**»: le Ministre du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu.
 - n) «**Mesure disciplinaire**»: une réprimande, une suspension ou un congédiement imposé par l'employeur à un salarié.
 - o) «**Mise à pied**»: cessation de l'emploi d'un salarié chez un employeur, provoquée par une réduction des effectifs, suite à une manque temporaire ou permanent de travail, au niveau d'un chantier ou de l'entreprise.
 - p) «**Office**»: l'Office de la construction du Québec;
 - q) «**Représentant syndical**»: toute personne mandatée par une association représentative, un syndicat ou une union pour la représenter.
 - r) «**Salarié**»: tout apprenti, manoeuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire.
 - s) «**Travaux d'urgence**»: travaux exécutés lorsqu'il peut y avoir des dommages matériels pour l'employeur ou le donneur d'ouvrage ou lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger. Une clause pénale contractuelle ou toute autre clause similaire ne doit pas être considérée comme des dommages matériels.
 - t) «**Union ou syndicat**»: tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative conformément à la Loi.

SECTION II RECONNAISSANCE

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

SECTION III CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET INDUSTRIEL

- 3.01. **Champ d'application professionnel:** Le champ d'application professionnel comprend les métiers de l'industrie de la construction tels que définis dans la Loi et dans les règlements.
- 3.02. **Champ d'application industriel:** Le champ d'application industriel comprend tous les travaux de construction tels que définis dans la Loi et dans les règlements.
- 3.03. **Comité de révision:**
 - 1) **Constitution:** Les parties conviennent de former un comité paritaire et conjoint ayant pour mandat d'étudier les problèmes relatifs au champ d'application professionnel et industriel de la Loi.
 - 2) **Composition:** Ce comité de révision est composé de 12 membres désignés de la même façon que les membres du Comité mixte de la construction.
 - 3) **Mandat et priorités:** Le comité est chargé d'étudier:
 - a) **Mandat:**
 - i. la définition du mot construction contenue dans la Loi;
 - ii. le chapitre III de la Loi, incluant les exceptions au champ d'application et la procédure de décision en cas de litige;
 - iii. le Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (c. R-20, r.1);
 - iv. les modifications au champ d'application prévues dans le chapitre 2 des lois de 1979 et la question de l'artisan;
 - v. tout item ou document jugé pertinent à la question du champ d'application de la Loi par le comité.
 - b) **Priorités:**
Le comité doit, en priorité, se pencher sur les problèmes relatifs à l'installation, la réparation et l'entretien de machinerie de production et de bâtiment de même que sur la question de l'artisan. Des recommandations doivent être faites à ce sujet sans délai.
 - 4) **Procédure:** Dans les 15 jours de la formation du comité, ce comité rencontre et établit ses règles générales de procédure.
 - 5) **Personnel ressource:** Chaque partie au comité peut s'adjointre les services d'experts, techniciens ou autres personnes ressources et le comité peut demander l'assistance de représentants gouvernementaux ou d'agences gouvernementales, au besoin.
 - 6) **Juridiction du comité de révision:** Le comité peut:
 - a) entendre les représentations de toute personne désireuse de s'exprimer sur toute question pertinente au mandat du comité;
 - b) recevoir et prendre connaissance de toute étude ou mémoire qui pourra être soumis à son attention.
 - 7) **Echeancier et rapport du comité:**
 - a) Le comité fait d'abord rapport aux parties qui le constituent et subséquemment au Ministère.
 - b) Suite à extension, si nécessaire, le comité doit déposer son rapport aux parties qui le constituent dans les 6 mois de sa formation. Toutefois, des rapports partiels ou intermédiaires peuvent être faits au besoin.
 - c) **Rapport du comité:** Le comité doit tendre à des recommandations unanimes. L'assentiment des parties se fait sur les sujets considérés au comité de révision.
D'autre part, si l'assentiment unanime ne peut se faire, les parties peuvent soumettre au Ministère un rapport respectif sur leurs prétentions.

SECTION IV

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

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

SECTION V

MÉTIER, OCCUPATIONS ET EMPLOIS

- 5.01. **Portée des définitions:**
 - 1) La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des métiers, à l'annexe A du règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3).
 - 2) La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des occupations à la sous-annexe A de l'annexe B et à l'égard des emplois à la sous-annexe B de l'annexe B.
- 5.02. **Subdivisions:** En ce qui concerne les taux de salaires, certains métiers ou emplois sont subdivisés de la façon prévue dans l'annexe C.
- 5.03. **Matériau nouveau:** Dans tous les métiers, occupations ou emplois ou un matériau est substitué au matériau courant et reconnu, le taux de salaire du métier, de l'occupation ou de l'emploi approprié doit s'appliquer et le travail doit être exécuté par un salarié habilité en vertu de l'article 5.01 à effectuer cette opération.
Dans les cas de changements technologiques, s'il y a conflit de compétence, la section VI s'applique.
- 5.04.
 - 1) a) **Exécution du travail par le compagnon ou l'apprenti:** Le découpage, l'affûtage, l'équipement (gréage) et le forage 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 transport de gaz, de dépôts de réservoirs (tanks) fermés de pétrole et des usines de montage d'automobiles, l'employeur doit les confier à un de ses électriciens apte à exécuter le travail. L'employeur embauchera de préférence un électricien compétent en travaux de soudure s'il y en a un disponible qui répond aux critères d'embauche édictés par le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction (c. R-20, r.10). L'application du présent sous-paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.
 - 2) **Équipement lourd:** Toute pose d'attache à un équipement lourd, incluant une grue ou une pelle mécanique, doit être exécutée par le compagnon opérateur ou l'apprenti-opérateur assisté au besoin d'autres salariés.
 - 3) **Manutention:**
 - a) **Règle générale:** La manutention des matériaux et des échafaudages de métiers peut être exécutée par des compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.
Sauf dans les cas et limites prévus à la règle générale et aux exceptions ci-après énoncées, l'employeur peut faire exécuter la manutention des matériaux et des échafaudages par n'importe quel salarié de son choix.
Aux fins du paragraphe 3, le mot manutention n'inclut pas le gréage mécanique.
 - b) **Exception: chaudronnier, calorifugeur, électricien, ferblantier, mécanicien de chantier, le poseur de systèmes intérieurs, le poseur de revêtements souples et le salarié affecté à des travaux de parquetage:** Pour le chaudronnier, le calorifugeur, l'électricien, le ferblantier, le mécanicien de chantier, le poseur de systèmes intérieurs, le poseur de revêtements souples et le salarié affecté à des travaux de parquetage, la manutention des matériaux reliés au métier est exécutée par le salarié de ce métier. Toutefois, la manutention des échafaudages et le déchargement sont exécutés par le salarié de ce métier ou selon les coutumes du métier.
 - c) **Exception: mécaniciens d'ascenseurs et tuyautier:** 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, lorsque exécutées au moment et à l'endroit immédiat de leur mise en place. Toutefois, la manutention des échafaudages, dans les cas autres que ceux prévus à l'alinéa précédent et la manutention des matériaux et équipements relatifs aux travaux de coffrages sont exécutés par le charpentier-menuisier ou selon les coutumes du métier.
Toutefois, la pose ou la mise en place des matériaux propres au métier de charpentier-menuisier, doit en tout temps être exécutée en conformité avec la définition du charpentier-menuisier, contenue dans le Règlement sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r.3).
- 5.05. **Opération effectuée par le salarié autorisé:** Dans le cas où il est fait mention d'une opération dans une ou plusieurs définitions de métiers, d'occupations ou d'emplois, une telle opération ne peut être effectuée que par le ou les salariés autorisés à effectuer cette opération.
- 5.06. **Équipement nouveau:** Le salarié affecté à l'opération d'une pièce d'équipement lourd d'un type nouveau, ou comportant un attachement de type nouveau, reçoit le salaire de son métier pendant la période de temps requise par son employeur pour son entraînement ou son recyclage.

SECTION VI

CONFLITS DE COMPÉTENCE

- 6.01. 1) **Soumission d'un conflit:** Suite à l'assignation d'un salarié à des travaux de construction par son employeur, tout conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier, d'une occupation ou d'un emploi commun doit être soumis au conseil d'arbitrage formé en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. F-5) et spécialement identifié à la Loi, au paragraphe 3 de l'article 80.
Préalablement à la soumission d'un conflit au conseil d'arbitrage, les parties intéressées peuvent, afin d'accélérer le règlement de tel conflit et le régler, appliquer le processus de solution ci-après prévu.
- 2) **Processus de solution:** Si un conflit de compétence survient, l'opportunité est d'abord donnée aux représentants syndicaux impliqués dans le conflit, de le régler dans les 2 jours.
Si ces représentants syndicaux ne peuvent, dans ces 2 jours, en arriver à une entente, les parties intéressées s'adressent alors au conseil d'arbitrage.
Toute entente peut être contestée devant le conseil d'arbitrage par les parties intéressées.
L'employeur concerne et son représentant ont droit de participer aux discussions relatives à la recherche de la solution du conflit.

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

SECTION VII

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 7.01. **Appartenance obligatoire à une association représentative:** Tout salarié doit, conformément à la Loi et dans les règlements, manifester son choix en faveur de l'une ou l'autre des associations représentatives et à cette fin, il doit obtenir de l'Office, et ce dernier doit lui délivrer une carte indiquant: son nom, son numéro d'assurance sociale, l'adresse de son domicile et le nom de l'association représentative qu'il a choisie.
Cette carte doit également indiquer le ou les métiers du salarié, ou dans le cas d'une occupation ou emploi, indiquer uniquement qu'il s'agit d'une occupation ou emploi sans autre précision.
- 7.02. **Adhésion à un syndicat ou une union:** Tout salarié doit adhérer à un syndicat ou une union affilié à l'association représentative qu'il a choisie. Tout syndicat ou union auquel un salarié a ainsi adhéré doit lui délivrer une carte d'adhésion, laquelle fait preuve à sa face même de l'adhésion syndicale du salarié.
Toute période de validité figurant sur telle carte ne peut être opposée à l'employeur.
- 7.03. **Maintien d'adhésion:**
 - 1) **Condition du maintien de l'emploi:** Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, mais sujet aux restrictions prévues dans la présente section, être membre en règle d'un syndicat ou d'une union qui a juridiction dans son métier, occupation ou emploi. La responsabilité de déterminer le syndicat ou l'union qui a juridiction dans le métier, l'occupation ou l'emploi appartient au salarié lui-même.
 - 2) **Déclaration du salarié:** Dans un délai maximal de 5 jours ouvrables du début de l'emploi d'un salarié, l'employeur doit remplir à l'égard du salarié, une formule dans laquelle doivent être indiqués le nom de l'entreprise, le nom du salarié, le métier, l'occupation ou l'emploi, le nom de l'association représentative, le numéro d'assurance sociale et le nom du syndicat ou de l'union dont le salarié est membre, tel qu'il apparaît sur sa carte d'adhésion syndicale ou dans les limites des paragraphes 3 et 4, le nom du syndicat ou de l'union qui refuse de l'admettre comme membre, ou encore le nom du syndicat ou de l'union dont il est suspendu ou expulsé.
Cette formule fournie par l'employeur doit être dans la forme prescrite à l'annexe F et elle doit être signée par le salarié pour attester la véracité des renseignements qu'il y inclut. Le refus du salarié de signer cette formule est une cause justifiée et suffisante de congédiement ou de refus d'embauche sans autre avis.
Si le salarié refuse ou ne peut présenter la carte d'adhésion prévue à l'article 7.02, l'employeur doit refuser de l'embaucher ou le congédier selon le cas.
Cette formule ne peut être considérée comme une adhésion, lorsqu'il y a une vote d'allégeance syndicale conforme à la Loi, une nouvelle formule doit être remplie pour chaque salarié qui a changé d'association représentative.
 - 3) **Droit à l'adhésion dans un syndicat ou une union:** L'union ou le syndicat ne peut refuser comme membre:
 - a) un salarié qui a obtenu un certificat de qualification professionnelle (délivré en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. F-5)) ou en vertu d'un plan de formation privé établi conformément

- a) cette Loi et tout apprenti reconnu comme tel;
- b) un salarié qui n'est pas tenu de détenir un certificat de qualification professionnelle pour l'exercice de son métier, de son occupation ou de son emploi dans l'industrie de la construction.

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

- 5) **Transmission de la déclaration du salarié:** Chaque mois, l'employeur transmet à l'association représentative concernée et à l'Office copie de chacune des formules complétées selon le paragraphe 2.
- 6) **Correction par l'association représentative:** Lorsque de l'avis de l'association représentative, le salarié a erronement indiqué son syndicat ou son union, il est loisible à l'association représentative d'aviser l'Office de corriger telle désignation. L'Office doit alors se conformer à tel avis. Tel changement n'a pas pour effet de modifier la responsabilité de l'employeur à l'égard de la somme à prélever sur la paie du salarié laquelle demeure conforme à la déclaration du salarié faite sur la formule prévue au paragraphe 2, à moins d'avis contraire de l'association représentative concernée; cependant, sur réception de tel avis de l'association représentative, le salarié doit signer une formule de correction à l'intention de son employeur à prélever la cotisation conformément à tel avis. Des lors, l'employeur doit s'y conformer. Cette formule doit être dans la forme prescrite à l'annexe F-1.

- 7) **Restriction:** Rien dans les présentes ne doit être interprété comme obligeant un employeur à employer une certaine proportion de membres de l'une ou l'autre des associations représentatives. De plus, l'appartenance d'un salarié à tel syndicat ou telle union démontre 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 quand à sa compétence à exécuter un travail couvert par le champ d'application industriel.

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

SECTION VIII

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 8.01. **Obligation:** L'employeur doit précompter sur la paie du salarié la cotisation syndicale et il doit remettre cette cotisation à l'Office en même temps que son rapport mensuel.
- 8.02. **Indication de précompte:** Conformément à l'obligation prévue dans l'article 8.01, l'employeur doit percevoir le montant de la cotisation syndicale de l'union ou du syndicat conformément à l'article 8.05 en tenant compte de l'indication donnée par le salarié suivant l'article 7.03.
- 8.03. **Remise des cotisations syndicales précomptées:** L'Office remet les cotisations ainsi reçues aux associations représentatives, avec un bordereau nominatif, dans les 15 jours suivant la réception des montants ainsi perçus, est comptable envers l'Office des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers l'Office une dette équivalente.
- 8.04. **Obligation de l'employeur:** Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article 7.03 ou qui omet de remettre les montants ainsi perçus, est comptable envers l'Office des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers l'Office une dette équivalente.
- 8.05. **Avis à l'Office:** Dans les 15 jours de la mise en vigueur des présentes, une association représentative doit indiquer par écrit à l'Office le montant de la cotisation syndicale. Elle doit également indiquer par écrit à l'Office tout changement dans le montant des cotisations syndicales, ainsi que la date d'entrée en vigueur.
- 8.06. **Avis de l'Office à tous les employés:** L'Office avise alors chaque employeur du montant des cotisations syndicales de toutes les unions et de tous les syndicats et de tout changement dans les montants.
- 8.07. **Entrée en vigueur du changement:** Le changement prend effet à l'égard de l'employeur à compter de la prochaine période de rapport mensuel suivant immédiatement l'avis écrit de l'Office aux employeurs.
- 8.08. **Entente illégale:** Aucune entente écrite ou verbale ne peut être conclue concernant la perception ou le précompte de cotisations syndicales par une association représentative, une union ou un syndicat ni l'Association d'employeurs ou un employeur.

SECTION IX

REPRÉSENTANT SYNDICAL

- 9.01. 1) **Reconnaissance:** L'employeur et l'Association d'employeurs doivent reconnaître le représentant syndical, pourvu qu'il détienne une carte émise par une union, un syndicat ou une association représentative, sur laquelle apparaît une photo de ce représentant et sa signature.
- 2) **Pouvoirs:** Un représentant peut discuter et régler toute question d'intérêt pour les membres de son union, de son syndicat ou de son association représentative à l'emploi de cet employeur et vérifier les documents relatifs à cette question que l'employeur a en sa possession et ce, sur rendez-vous pris au moins 2 heures à l'avance avec l'employeur, son représentant ou son mandataire, à la place d'affaires au Québec de cet employeur, au chantier ou à tout autre endroit déterminé entre eux.
- 9.02. **Visite de chantier:**
 - 1) Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers, ou à tout endroit où sont exécutés des travaux durant les heures de travail, mais en aucun cas ses visites ne doivent compromettre l'avancement des travaux.
 - 2) Lorsqu'il visite un chantier ou tout autre endroit où sont exécutés des travaux, il doit d'abord en aviser l'employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaitre ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé. Dans tous les cas ou les règlements de sécurité empêchent le libre accès à un chantier ou au lieu de travail, l'employeur doit aider le représentant syndical à obtenir le laissez-passer ou la permission requis pour entrer sur ce chantier ou sur ce lieu de travail et ce, dans un délai de 2 heures de telle demande.
 - 3) La visite d'un chantier en dehors des heures de travail doit être autorisée par l'employeur ou son représentant. Toute demande à cet effet doit être présentée à l'employeur ou son représentant durant les heures normales de travail.
- 9.03. **Affichage:** A 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 communications ou documents; cependant, sur le chantier, si juge 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 concernée.

SECTION X

ABSENCES

- 10.01. **Droit:** À la demande de l'union ou du syndicat, l'employeur doit accorder un congé sans paye au salarié désigné par l'union ou le syndicat pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale, le tout aux conditions ci-après décrites.
- 10.02. **Procédures:**
 - 1) **Procédure normale:** La demande doit être écrite et mentionner la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'employeur au moins 5 jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.
 - 2) **Procédure en cas d'urgence:** Cependant, dans les cas d'urgence dont la preuve incombe à l'union ou au syndicat, un avis verbal de 24 heures doit être donné à l'employeur avec mention de la date de départ du salarié, du motif et de la durée probable de l'absence prévue, le tout devant être confirmé par écrit dans les 48 heures de l'avis verbal.
- 10.03. **Restrictions et période d'absence:**
 - 1) **Nombre de salaires:** Les absences à l'égard de la présente section ne peuvent primer, en même temps, un employeur de plus de 10% de ses salariés d'un même métier, occupation ou d'emploi avec un minimum de 1 salarié et un maximum de 2 salariés pour l'union et un minimum de 1 salarié et un maximum de 2 salariés pour le syndicat. Cependant, à l'égard d'un employeur ayant plus de 100 salariés sur un même chantier, le congé sans paye doit être accordé à un maximum de 10 salariés, soit 5 salariés pour l'union et 5 salariés pour le syndicat, à la condition que l'employeur ne soit jamais privé de plus de 10% de ses salariés pour un même métier, occupation ou un même emploi.
 - 2) **Période d'absence:** Aux fins de la présente section, l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de 40 jours de congé sans paye au cours d'une même année civile à un même salarié. Ces congés sont accordés à condition qu'un salarié disponible puisse remplir les exigences normales de la tâche laissée vacante.
 - 3) **Absence pour fins de négociation:** Nonostante 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 est accordé en vertu de la présente section prend fin, l'employeur doit reprendre le salarié désigné dans son métier, occupation ou emploi au même poste qu'il occupait.

SECTION XI

RÉGIME PATRONAL

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

SECTION XII

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01. **Droit:**
 - 1) Le salarié seul, le salarié accompagné de tout représentant syndical ou du délégué de chantier ou des deux, peuvent formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.
 - 2) Dans tous les cas, l'association représentative, l'union ou le syndicat peuvent formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement au lieu et place soit d'un ou plusieurs salariés, selon le cas, sans avoir à justifier d'une cession de créances ou du des intérêts.
 - 3) Dans tous les cas, l'employeur ou l'Association d'employeur peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement, selon la procédure prévue dans la présente section.
- 12.02. **Procédure:**
 - 1) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié par courrier recommandé ou certifié ou tout autre moyen, à l'employeur ou son représentant dans les 15 jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief.
 - 2) La preuve de l'expédition du grief dans les délais mentionnés au paragraphe 1 incombe à l'expéditeur.
 - 3) Dans le cas où un grief est formulé par l'union ou le syndicat ou lorsque l'un ou l'autre intervient dans un grief, une copie de tel grief doit être transmise, en même temps qu'à l'employeur ou son représentant, à l'Association d'employeurs (siège social) ou à l'un de ses bureaux régionaux.
 - 4) L'employeur ou son représentant doit donner à l'union ou au syndicat une réponse écrite au grief. Cette réponse peut être remise au syndicat ou à l'union lors d'une rencontre convenue entre les parties.
 - 5) Le syndicat ou l'union peut soumettre le grief à l'arbitrage par l'expédition d'un avis à cet effet dans les 20 jours ouvrables de l'expédition du grief. Cet avis doit suggérer 2 noms d'arbitres selon l'annexe G.
Une copie de l'avis d'arbitrage est alors expédiée à l'Association d'employeurs (siège social) ou à un de ses bureaux régionaux.
- 12.03. **Délais:** Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief que par une entente écrite entre les parties intéressées.
- 12.04. **Preuve:** La date apparaissant sur le sceau du maître de poste sur le reçu de livraison, sur une copie du télégramme ou, si livre de main à main, sur l'accusé de réception, fait foi de la date d'expédition du document auquel il se rapporte.

SECTION XIII

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01. **Droit et procédure:** L'employeur peut imposer une mesure disciplinaire pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Le tout suit la procédure de grief.
- 13.02. **Justification:** Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il doit, à la demande écrite du salarié ou à la demande écrite de l'union ou du syndicat avec le consentement du salarié, transmettre au requérant, par écrit, dans les 2 jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les motifs de la suspension ou du congédiement.
- 13.03. **Prescription du droit et dossier du salarié:**
 - 1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après 5 jours de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur.
 - 2) Le dossier ou partie du dossier d'un salarié datant de plus de 120 jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur, ne peut être invoqué contre lui en aucune circonstance.
 - 3) Le dossier disciplinaire d'un salarié est strictement confidentiel, cependant, à la demande expresse de ce salarié et dans un délai raisonnable, tel dossier est porté à sa connaissance.

SECTION XIV

ISCRIMINATION

- 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, de son appartenance politique;
 - b) à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la Loi;
 - c) à cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi;
 - d) à cause de tout acte ou activité personnel en dehors des heures de travail, non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié;
 - e) à cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement;
 - f) à cause de ses antécédents judiciaires.
- 2) **Obligation de l'association représentative, union ou syndicat:** Aucune association représentative, union ou syndicat ne peut exercer des mesures punitives contre un chef de groupe ou chef d'équipe à cause de l'exercice normal de telles fonctions.
- 14.02. La présente section n'a pas pour effet d'empêcher un employeur d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe.
- 14.03. Les sections XII, XIII et XIV relatives à la procédure de règlement des griefs s'appliquent mutatis mutandis.

SECTION XV

ARBITRAGE

- 15.01. **Arbitre unique:**
 - 1) Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées dans l'annexe G suite à une entente entre les parties.
 - 2) A défaut d'ent

15.07 Délai: Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongée 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:

- Les honoraires et frais conformes au règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte suivant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (c. R-20, r. 15) et modifications sont payés à part égale par les parties du litige.
- L'arbitre ne peut exiger d'honoraires ni de frais d'arbitrage à moins qu'il ne rende sa décision dans les délais prévus ou convenus dans la présente section et qu'il ne présente aux parties une preuve de dépôt de sa décision à l'Office.

SECTION XVI

PRÉAVIS DE MISE À PIED

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

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

16.03 Indemnité dispensant du préavis:

- L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salaire mis à pied si à lui verse l'équivalent de 8 heures de travail ou, lorsque la journée normale de travail est supérieure à 8 heures, l'équivalent d'une telle journée normale de travail au taux de salaire qui s'applique.
- L'indemnité, s'il y a lieu, doit être versée selon les dispositions du paragraphe 7 de l'article 17.02.
- Départ volontaire:** Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de 48 heures ouvrables.
- Recupération 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.
- Règle particulière: électricien:** L'employeur doit allouer le temps nécessaire, mais au minimum une demi-heure, à tout salarié, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

SECTION XVII

SALAIRES

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

Toutefois pour un salarié affecté à des travaux d'installation de pipeline et de réseaux de distribution, tels que définis dans le sous-paragraphe a du paragraphe 7 de l'article 21.03 de même que pour les travaux d'excavation qui s'y rapportent, les taux de salaire prévus dans l'annexe D sont majorés de 2,49 \$. Ce montant sera porté à 2,57 \$ à compter du 1^{er} mai 1987.

17.02 Taux hebdomadaire:

- Le taux horaire du salaire dont la rémunération est fixée sur une base hebdomadaire s'obtient en divisant la rémunération hebdomadaire par le nombre d'heures de travail de la semaine normale de ce salarié.
- Ce taux horaire sert de base à:
 - lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires, ou
 - lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié est inférieur au nombre d'heures de travail de la semaine normale de ce salarié; ou
 - lorsqu'une indemnité basée sur le taux horaire doit être payée.

17.03 Taux des apprentis: Les taux de salaire des apprentis ainsi que les normes relatives au nombre d'apprentis par rapport au nombre de compagnons sont ceux que mentionne le règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r. 3) et à toutes les autres exigences prévues dans les présentes, à l'exception des clauses relatives à la sécurité syndicale (section VII) et au précompte syndical (section VIII).

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

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

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

17.06 Paiement du salaire:

- Mode de paiement:**
 - Le salaire doit être versé en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine.
 - Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi précédent.
 - L'employeur doit faire l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salaire travaillant à l'extérieur de sa région.
 - Si le paiement est effectué par chèque, ce chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement.
 - Pour le salaire en vacances, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivante du salarié.
 - Le salaire affecté à une deuxième équipe ou dont les heures de travail se situent entre 16 h et 7 h reçoit son salaire hebdomadaire avant la fin de sa journée de travail qui débute le mercredi.
- Lieu de paiement:**
 - Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux de travail.
 - 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.
- Temps de paiement:**
 - Advenant le cas où le salarié ne reçoit pas sa paie au plus tard avant la fin de la journée normale de travail du jeudi, l'employeur doit lui verser sa paie le vendredi, en espèces ou par chèque, mais dans ce dernier cas, il doit lui allouer le temps nécessaire pour assurer l'échange de son chèque avant la fin de la journée normale de travail et ce, sans perte de salaire.
 - 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.
- Retenu et période de paie:** La rémunération hebdomadaire dont l'employeur doit verser le paiement doit correspondre au salaire gagné au cours de la période de paie précédant le versement du salaire.

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

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

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

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

17.08 Exception: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

17.09 Départ volontaire ou congédiement du salarié:

- Lorsqu'un salarié quitte volontairement son employeur ou est congédié, l'employeur doit remettre au salarié, par courrier recommandé ou certifié, son carnet d'apprentissage, s'il y a lieu, dans les 24 heures du congédiement ou de l'avis de départ et la formule de cessation d'emploi des que possible, mais au plus tard dans les délais prescrits par la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (S.G. 1970-71-72, c. 48).
- Dans ce cas, le salaire du salarié doit être versé conformément aux dispositions des paragraphes 1, 5 et au sous-paragraphe b du paragraphe 7.

17.10 Mise à pied du salarié:

- 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 des que possible, mais au plus tard dans les délais prescrits par la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage.
- Les salariés dus doivent être versés par l'employeur au salaire au moment de son départ ou expédiés par courrier recommandé ou certifié, au plus tard le mercredi de la semaine suivant son départ, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.
- Si le paiement est effectué par chèque, le chèque doit être daté au plus tard de la journée du paiement.
- Pour le salaire en congé annuel, le paiement est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivante.
- Si l'employeur ne se conforme pas aux paragraphes précédents, il doit payer au salarié une indemnité égale à 2 heures de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

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

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

17.11 Exception: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Si l'employeur ne se conforme pas aux dispositions des sous-paragraphes a à d qui précèdent, il doit payer au salarié une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

17.12 Autre méthode de paiement des salariés:

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

17.03. Bulletin de paie:

- L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie en français qui comporte les mentions suivantes:
 - le nom et l'adresse de l'employeur;
 - les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;
 - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - le nombre d'heures de travail au taux de salaire;
 - le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
 - le taux de salaire horaire;
 - le montant du salaire brut;
 - le montant des indemnités de congés annuels;
 - la nature et le montant de chacune des retenues, y compris le précompte des cotisations syndicales;
 - le montant du salaire net;
 - le numéro d'enregistrement de l'employeur auprès de l'Office;
 - le numéro d'enregistrement de l'employeur auprès de la Régie des entreprises de construction du Québec.
- Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.
- Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales et les montants déduits à titre de cotisation au fonds de pension doivent être inscrits par l'employeur sur les formules T-4 et TP-4 ainsi que le total des sommes versées, à l'égard de certains équipements de sécurité en vertu du paragraphe 6 de l'article 26.06.

17.04. Rapport mensuel à l'Office: consultation des rapports: Sur demande, chaque association représentative et l'Association d'employeurs peuvent consulter ces rapports aux bureaux de l'Office. Ce dernier doit permettre au représentant autorisé de l'organisme concerné de consulter ces rapports.

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

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

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

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

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

SECTION XVIII

DROIT AU TRAVAIL

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

18.02. Travail par l'employeur: Nonobstant toute autre clause à ce contraire contenue dans les présentes, l'employeur peut exécuter sur ses propres chantiers des travaux de construction couverts par les présentes, au même titre que le salarié, à l'exception des clauses relatives à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (c. F-5, r. 3) et à toutes les autres exigences prévues dans les présentes, à l'exception des clauses relatives à la sécurité syndicale (section VII) et au précompte syndical (section VIII).

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

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

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

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

SECTION XIX

INDEMNITÉS, AFFECTATIONS TEMPORAIRES

19.01. Indemnité de présence:

- 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 ou n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à 4 heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à 4 heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à 4 heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

19.02. Exceptions:

- 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 ou n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à 5 heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à 5 heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à 5 heures de travail à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

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

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

19.05. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique et aux réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.06. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.07. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.08. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.09. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.10. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.11. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.12. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.13. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.14. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.15. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.16. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.17. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.18. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.19. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.20. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.21. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.22. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.23. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.24. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.25. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.26. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.27. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.28. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.29. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.30. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.31. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.32. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.33. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.34. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

19.35. Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication: Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3 ou 8, le salarié reçoit une indemnité égale à une heure de travail par jour de retard, à son taux de salaire non majoré.

port des salaires, 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 le 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 due pour la présentation au travail ne peuvent être cumulatives, seule s'applique la plus avantageuse des 2 pour le salarié.

SECTION XX

CONGES ANNUELS OBLIGATOIRES JOURS FÉRIES CHÔMES 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:

- Été:** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant les 2 dernières semaines civiles complètes du mois de juillet et plus spécifiquement entre les dates suivantes:
 - entre 0 h et 1 minute le 12 juillet 1987 et le 25 juillet 1987 — 24 h;
- Exceptions:**
 - Nonobstant ce qui précède, le salarié affecté à des travaux d'installation de pipe-line tels que définis dans le premier alinéa du sous-paragraphe a du paragraphe 7 de l'article 21.03, de même qu'aux travaux d'excavation qui s'y rapportent, le salarié visé dans l'article 4 du Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (c. R-20, r. 1), le salarié affecté aux travaux décrits dans le paragraphe 6 de l'article 21.03 et à ceux relatifs à la construction des piscines prend les 2 semaines de congé annuel obligatoire prévues dans le paragraphe 1, entre le 1^{er} novembre d'une année et le 1^{er} mai de l'année suivante, après entente avec son employeur. Toutefois, le salarié peut prendre ses congés annuels obligatoires en tout autre période d'attente d'un congé convenu avec son employeur. L'employeur doit aviser l'Office de la date de ces congés.
 - Nonobstant ce qui précède, le salarié affecté aux travaux visés dans le sous-paragraphe c du paragraphe 6 de l'article 21.03 prend les 2 semaines de congé annuel obligatoire prévues dans le paragraphe 1, entre le 1^{er} mai et le 30 octobre de chaque année après entente avec l'employeur. Il en est de même pour les salariés affectés aux travaux d'excavation de bâtiments visés dans le sous-paragraphe a du paragraphe 6 de l'article 21.03 dont les heures de travail sont de 45 heures par semaine.

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

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

20.02. Hiver: Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant les 2 dernières semaines civiles complètes de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'an et, plus spécifiquement, entre les dates suivantes:

- entre 0 h et 1 minute le 21 décembre 1986 et le 3 janvier 1987 — 24 h;
- entre 0 h et 1 minute le 20 décembre 1987 et le 2 janvier 1988 — 24 h.

20.03. Gardiens: Nonobstant les articles 20.02 et 20.03, les gardiens, à la demande expresse de leur employeur, doivent demeurer au travail pendant les semaines de congé annuel obligatoire pour être 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.

- b) Dans le cas où l'employeur doit respecter la fête de la Reine comme jour férié chômé, il versera une indemnité égale à 8 heures au taux de salaire.
- Dans le cas où le salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant et suivant cette fête, il perd son droit à l'indemnité à moins qu'il se soit absenté pour une raison valable dont la preuve lui incombe.
- 4) **Loi sur la Fête nationale.** Le jour de la Fête nationale ou fête de la Saint-Jean-Baptiste est un jour férié chômé pour tous les salariés, sans exception. Ce jour férié chômé est observé conformément à la Loi sur la Fête nationale (L.R.Q. c. F-1.1) et rémunéré à même l'indemnité prévue dans le paragraphe 1 de l'article 20.06.
- 20.06. **Indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés:**
- 1) **Montant de l'indemnité:** À la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés, une somme égale à 10% du salaire gagné durant cette semaine, soit 6% en congés annuels obligatoires et 4% en jours fériés chômés.
- 2) **Obligation de l'employeur:** L'employeur doit transmettre avec son rapport mensuel à l'Office les montants portés au crédit de chacun de ses salariés.
- 3) **Périodes de référence:** Il y a 2 périodes de référence: a) la première, du 1er janvier au 30 avril; b) la deuxième, du 1er mai au 31 décembre.
- 4) **Versement de l'indemnité des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés:**
- a) L'Office doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la première période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les 8 premiers jours du mois de décembre de l'année courante.
- b) L'Office doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les 8 premiers jours du mois de juillet de l'année suivante.
- c) Nul ne peut réclamer avant le 10 décembre ou le 10 juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés.
- d) Par dérogation au sous-paragraphe c, à la suite du décès d'un salarié, ses héritiers ou conjoints peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés de ce salarié.
- 5) **Règle particulière: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication.** Les dispositions suivantes s'appliquent en lieu et place du paragraphe 3 et des sous-paragraphe a et b du paragraphe 4:
- a) **Période de référence:** Il n'y a qu'une seule période de référence, soit du 1er mai au 30 avril suivant.
- b) **Versement des indemnités:**
- i. **Indemnité de congés obligatoires:** L'Office doit verser au salarié l'indemnité de congés annuels obligatoires perçue dans les 8 premiers jours du mois de juillet suivant la fin de la période de référence précédente.
- ii. **Indemnité de jours fériés chômés:** L'Office doit verser au salarié l'indemnité de jours fériés chômés perçue dans les 8 premiers jours du mois de décembre suivant la fin de la période de référence précédente.
- 20.07. **Intérêts:** Les intérêts des montants perçus au titre de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés qui ne sont pas utilisés aux fins et dans les limites permises par la Loi doivent être remis aux salariés de la construction au prorata des montants qu'ils reçoivent.
- 20.08. **Exception: ascenseurs:** Pour le salaire affecté à des travaux relatifs aux ascenseurs, le jour de la fête de la Reine est un jour férié chômé non payé.

SECTION XXI

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

21.01. Dispositions générales concernant les heures normales de travail:

- 1) **Calcul des heures de travail:** Sauf pour les salariés visés dans les paragraphes 1 et 8 de l'article 21.03, les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.
- 2) **Système horaire:** Les heures de travail sont basées sur l'heure solaire ou l'heure avancée, suivant l'heure en vigueur dans la localité où les travaux sont exécutés.
- 3) **Entente pour modification:** Il peut y avoir entente par chantier ou par employeur pour une période minimale de 5 jours ouvrables pour modifier l'horaire quotidien de travail prévu dans le paragraphe 3 de l'article 21.02 avec le groupe syndical majoritaire, le syndicat ou l'union concernée et l'Office doivent être avisés sans délai de cette entente.
- 4) **Pointage:** Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini dans le paragraphe 1.
- Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.
- Le présent paragraphe ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseurs.
- 21.02. **Heures normales de travail (règle générale):** A moins que l'une des dispositions particulières prévues dans le paragraphe 2 et suivants de l'article 21.03 ne s'applique, les heures normales sont les suivantes:
- 1) **Semaine normale de travail:** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi.
- 2) **Journée normale de travail:** Les heures de travail quotidiennes sont de 8 heures du lundi au vendredi.
- 3) **Horaires: règle générale:** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit:
- i. entre 7 h et 16 h ou 16 h 30;
- ii. entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h;
- avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail. Si l'employeur établit l'horaire de 7 h 30 à 16 h, il doit le faire pour une période minimale de 5 jours ouvrables consécutifs.
- b) **Horaires particuliers: mécanicien d'ascenseurs:** Malgré le sous-paragraphe a, les heures de travail quotidiennes du mécanicien d'ascenseurs affecté à des travaux de service et d'entretien sont de 8 h à 17 h avec une heure non rémunérée pour le dîner vers le milieu de la journée de travail.
- 4) **Déplacement de la période de repos:**
- a) **Règle générale:** Nonobstant ce qui est prévu dans le paragraphe 3, le début de la période de repos peut, à la demande de l'employeur, être reporté ou suivi de 30 minutes le temps de repos prévu au paragraphe 3.
- Le salarié qui, à la demande, de l'employeur, prend sa période de repos en dehors des limites prévues ci-dessus est rémunéré au taux de salaire qui s'applique, pendant sa période de repos.
- b) **Exception: travaux de toiture:** Le salaire affecté à l'opération et la surveillance de la bouillie ou goudron, qui consent, à la demande de l'employeur, de ne pas prendre sa période de repos, reçoit une indemnité égale à une demi-heure de son taux de salaire non majoré.
- 5) **Horaires hebdomadaires comprimés:** L'employeur, avec le consentement de la majorité des salariés concernés, peut, sur un chantier particulier, lorsque la majorité de ses salariés bénéficient des dispositions du paragraphe 2 de l'article 24.09 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de l'article 21, augmenter les heures de travail quotidiennes, dans le but d'effectuer une journée de travail comprimée le vendredi. Dans un tel cas, le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie.
- Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariés ni aux travaux visés dans les paragraphes 2, 5, 8, 9, 10, 11 et 12 de l'article 21.03, de même qu'au bricoleur-maçon, au carrelleur, au charpentier-menuisier, au chaudronnier, à l'électricien, au poseur de systèmes intérieurs, au poseur de revêtements souples ni au salarié affecté à des travaux de tuyauterie.
- Toutefois, le présent paragraphe s'applique aux salariés et aux travaux visés dans le paragraphe 6 de l'article 21.03, que la majorité des salariés bénéficient ou non des dispositions du paragraphe 2 de l'article 24.09 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe 1 de l'article 21.03.
- 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 rendez-vous 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 retenu 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 coupées de béton et opérations connexes.
- 4) **Manoeuvre et manoeuvre spécialisée:** Les heures normales de travail de tout manoeuvre (ouvrier non qualifié) et manoeuvre spécialisée affectés à des travaux relatifs aux métiers de bricoleur et plâtrier, sont de 42 heures avec une journée normale de 8 heures. La présente clause ne s'applique pas à l'égard des travaux visés dans les paragraphes 6, 9 et 11.
- 5) **Gardiens:**
- a) Les heures normales de travail du gardien sont de 60 heures par semaine de 7 jours étalées sur 5 périodes de travail quotidiennes consécutives de 12 heures.
- b) Le gardien a droit, pour le repas, à une pause d'une demi-heure avec une indemnité de salaire de son employeur.
- 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 heures d'excavation sont effectuées 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, grand-roues, artères, rues, trottoirs, canaux et systèmes de drainage s'y rattachant, conduites électriques (sauf la partie de ces travaux qui relève du métier d'électricien), voies de circulation rapide (qu'elles soient construites en voie élevée ou en dépression, à dire en tranchée), voies de croisement élevées ou en tranchée ou carrefours reliés à un viaduc, tunnels pour véhicules faisant partie des grande-roues et de voies de circulation rapide, installation, détournement ou de-

placement d'installations comme les égouts et les conduites d'eau, qui se trouvent dans l'emprise ou ces routes ou voies de circulation rapide ou qui sont affectées par cette emprise: terrassement souterrain ou en tranchée à ciel ouvert, nivellement, assechement et pavage des pistes d'aéroport, terrains de stationnement et entrées pavées, pose d'asphalte, quais, assechement des gares de triage, pose de traverses et rails de chemin de fer et de métropolitains, ponts, brisements, piscines extérieures, pose de pilotis et tous les travaux relatifs au métro jusqu'à la phase de bétonnage comprise, sont de 50 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 10 heures.

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

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

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

- a) **Définitions:** L'installation de pipe-line comprend tous les travaux relatifs 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 relatifs 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 40 heures étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 8 heures.
- Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail.
- Les heures de transport effectuées durant les heures normales de travail deviennent, aux fins de rémunération, des heures effectivement travaillées.
- c) **Réseau de distribution:** La semaine normale de travail est de 40 heures étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 8 heures.
- d) Malgré le paragraphe 2 de l'article 22.01, la semaine de travail peut être supérieure à celle qui est établie aux sous-paragraphe b et c sur un chantier particulier, après entente écrite entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés.

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

- A moins d'entente à l'effet du contraire entre l'employeur et les représentants du groupe syndical majoritaire, les heures normales de travail pour les salariés affectés à l'excavation, à la construction, à la réparation, à l'entretien, à la peinture et à la démolition des lignes de transport (y compris les tours de communication) et de distribution d'énergie électrique, aux postes de transformation et aux réseaux de communication sont les suivantes:
- a) **Lignes de distribution et réseaux de communication:**
- i. **Semaine de travail:** 40 heures du lundi au vendredi.
- ii. **Journée normale de travail:** 8 heures du lundi au vendredi.
- iii. **Horaires:** L'horaire de travail quotidien est le suivant: de 8 h à 17 h avec une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas. Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail. Quant aux travaux d'excavation exécutés en rapport avec les réseaux de communication, la semaine normale de travail est de 45 heures, à raison de 9 heures par jour du lundi au vendredi.
- b) **Lignes de transport (incluant les tours de communication) et postes de transformation:**
- i. **Semaine normale de travail:** — 40 heures du lundi au vendredi.
- ii. **Journée normale de travail:** — 8 heures du lundi au vendredi.
- iii. **Horaires:** — de 7 h à 16 h avec une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas.
- iv. La semaine normale de travail est de 8 heures non rémunérées entre 12 h et 13 h pour prendre son repas le samedi, le dimanche et les jours fériés lorsque l'effectif du travail durant ces journées.

c) Début des heures de travail:

- i. **Postes de transformation:** Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail.
- ii. **Lignes de transport d'énergie:** Les heures de travail du salarié débutent à l'emplacement des travaux, à sa destination du véhicule et se terminent au lieu de travail.
- 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 heures ou plus. Elle ne peut être de plus de 10 heures si la journée normale de travail est de 8 heures.
- Les heures de transport excédant les limites prévues ci-dessus, ainsi que celles effectuées durant les heures normales de travail sont considérées comme des heures effectivement travaillées.

e) Heures de départ du point de présentation au travail: lignes de transport d'énergie et postes de transformation:

- A moins d'entente entre l'employeur et le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés, le point de présentation au travail ne peut avoir lieu plus d'une demi-heure avant le début des heures de travail. L'Office doit être avisé dans les plus brefs délais d'une telle entente.
- f) Nonobstant ce qui est prévu dans les sous-paragraphe a et b, le début de la période de repos peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de 30 minutes le temps de repos prévu au paragraphe 3.
- Le salarié qui, à la demande de l'employeur, prend sa période de repos en dehors des limites prévues ci-dessus est rémunéré au taux de salaire qui s'applique, pendant sa période de repos.

g) Travaux exécutés sur le projet de la Baie James: lignes de transport d'énergie et postes de transformation:

- A moins d'entente entre l'employeur et le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés, la semaine normale de travail est de 45 heures étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 9 heures.
- Les paragraphes 1, 2, 3, 4 et 6 de l'article 20.01, les articles 20.02, 20.03, 20.04 et le paragraphe 11 du présent article ne s'appliquent pas aux salariés affectés aux travaux cités en titre.

h) Travaux relatifs aux immeubles d'habitation de 8 logements et moins:

- A titre expérimental, le salaire affecté du lundi au vendredi aux travaux visés dans les présentes à une semaine normale de 40 heures du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de 10 heures.

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

- Les heures normales de travail se situent entre 7 h et 18 h. Tout travail exécuté en dehors de cette limite horaire quotidienne est assujéti au paragraphe 3 de l'article 22.03.
- Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'employeur établit le travail par système de double ou triple équipe.

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

- a) Le salaire affecté exclusivement à une semaine normale de travail de 40 heures, avec une limite quotidienne de 12 heures.
- b) Aux fins du sous-paragraphe a, les mots «réparation et entretien» comprennent le travail d'entretien et de réparation des installations électriques, de gicleurs, de brûleurs à l'huile, de conduites, de installations de tuyauterie.
- c) Le sous-paragraphe a ne s'applique pas aux travaux de réparation et d'entretien effectués:
- i. dans les immeubles commerciaux ou industriels d'une superficie de plus de 2 500 pieds carrés;
- ii. dans les édifices de tuyauterie dans la région de l'agglomération montréalaise;
- iii. dans des installations de tuyauterie dans la région de l'agglomération montréalaise.

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

- a) La semaine normale du salarié affecté à des travaux de construction est de 45 heures à raison de 9 heures par jour. 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.
- b) Les paragraphes 1, 2, 3 et 4 de l'article 20.01 et les articles 20.02, 20.03 et 20.04 ne s'appliquent pas aux travaux exécutés dans les chantiers éloignés ni dans le projet de la Baie James, ni aux travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55° parallèle.
- c) Le présent paragraphe ne s'applique pas non plus aux travaux suivants: construction de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole ni d'usines de montage d'automobiles.
- d) Le présent paragraphe s'applique aux travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55° parallèle.
- e) Le présent paragraphe ne s'applique pas aux travaux de construction de lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, ni aux postes de transformation ni aux réseaux de communication.

12) Ascenseurs:

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

21.04. Travail d'équipe:

- 1) **Conditions pour l'établissement:** L'employeur peut établir le régime de la double et de la triple équipe aux conditions suivantes:
- a) Sous réserve des exceptions prévues dans l'article 21.03, les heures normales de travail sont de 8 heures consécutives par jour.
- b) Les régimes de la double ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de 5 jours ouvrables consécutifs.
- c) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou une troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et qu'elles effectuent du travail comme par l'équipe précédente.

- d) Aucun employeur ne peut établir une deuxième ou une troisième équipe pour un travail commencé par une équipe précédente à l'emploi d'un autre employeur.
- e) Nonobstant les paragraphes 2 et 3, la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés dans le paragraphe 11 de l'article 21.03.
- f) Aux fins du présent article, un salarié seul peut constituer une équipe.

2) Régime de la double équipe:

- a) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 0 h et 1 minute le lundi et 24 h le vendredi; et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.
- b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situent pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter pendant les 2 premières heures de la première équipe de travail de la première équipe et ce, pour la durée du régime de la double équipe. Si l'employeur veut établir une deuxième équipe dont l'heure d'entrée en service excède le délai de 2 heures ci-dessus prévu, il doit au préalable conclure une entente à cette fin avec le groupe syndical majoritaire de salariés concernés. Le syndicat ou l'union concernée et l'Office doivent être avisés sans délai de cette entente.
- c) Le salarié assujéti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

3) Régime de la triple équipe:

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

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

- a) **Conditions pour l'établissement:** L'employeur peut établir le régime de la double et de la triple équipe aux conditions suivantes:
- i. Sous réserve des exceptions prévues dans l'article 21.03, les heures normales de travail sont de 8 heures consécutives par jour.
- ii. Les régimes de la double ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de 20 jours ouvrables consécutifs.
- iii. Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou une troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et si elles effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.
- iv. Aucun employeur ne peut établir une deuxième ou une troisième équipe pour un travail commencé par une équipe précédente à l'emploi d'un autre employeur.
- v. Aux fins du présent article, un salarié seul peut constituer une équipe.

b) Régime de la double équipe:

- i. La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 0 h et 1 minute le lundi et 24 h le vendredi; et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.
- ii. Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situent pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter à l'intérieur des 2 premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe et ce, pour la durée du régime de la double équipe. Si l'employeur veut établir une deuxième équipe dont l'heure d'entrée en service excède le délai de 2 heures susmentionné, il doit au préalable conclure une entente à cette fin avec le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés et l'Office doit être avisé sans délai de cette entente.
- iii. Le salarié assujéti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

c) Régime de la triple équipe:

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

21.05. Période de repos:

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

- a) Tout salarié a droit à 15 minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et à 15 minutes payées vers le milieu de l'après-midi.
- b) Les 2 périodes de repos prévues dans le sous-paragraphe a s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double ou de la triple équipe.
- c) Tout salarié a droit à 15 minutes de repos payées à son taux de salaire à la fin de sa journée normale de travail, s'il doit effectuer du temps supplémentaire cette journée-là.
- d) De plus, sauf pour le régime du paragraphe 3 à l'application, tout salarié a droit à 15 minutes de 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.
- e) Lors de ces périodes de repos, le salarié ne doit pas arrêter son travail plus de 15 minutes.

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

c) Repas:

- Tout salarié qui a effectué 2 heures de travail à temps supplémentaire, consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail. Le salarié visé dans le présent paragraphe bénéficie d'une indemnité de 75 cents si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après une période de repos, reprend son travail.

d) Peintre:

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

e) Cimentier-applicateur:

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

f) Travaux de parquetterie:

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

SECTION XXII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

22.01. Règle générale:

- 1) Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus des limites horaires fixées dans la section XXI est considéré comme du travail supplémentaire.
- Pour les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, les postes de transformation et les réseaux de communication, tout travail exécuté entre le 23 décembre d'une année et le 3 janvier de l'année suivante est considéré comme du travail supplémentaire.
- Le deuxième alinéa ne s'applique pas en regard des travaux visés dans le sous-paragraphe g du paragraphe 8 de l'article 21.03. 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.

- 2) **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 usines commerciales, lorsqu'il est prévu que les électriciens auront à effectuer du temps supplémentaire d'une façon régulière pendant une partie ou toute la durée de ces travaux, le calendrier des heures supplémentaires est établi par l'employeur et le représentant du syndicat ou l'union qui regroupe la majorité des salariés concernés.

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

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

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

- Les heures supplémentaires effectuées en plus de la limite horaire quotidienne entraînent une majoration du taux de salaire de 100%.
- 2) Les heures supplémentaires effectuées quotidiennement ou hebdomadairement, selon le cas, en plus de celles mentionnées dans le paragraphe 1, ainsi que celles effectuées le samedi, le dimanche et les jours fériés entraînent une majoration du taux de salaire de 100%, sauf les restrictions ci-après prévues.

22.03. Exceptions à l'article 22.02:

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

b) Chaudronnier et mécanicien de chantier:

- Pour ces 2 métiers, le salaire est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100% pour toutes les heures supplémentaires effectuées, sauf lorsque le paragraphe 2 s'applique.
- c) **Electricien:** L'électricien est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100% pour toutes les heures supplémentaires effectuées, sauf lorsque les paragraphes 2 et 3 s'appliquent.

2) Chantiers éloignés et Baie James:

- a) **Règle générale:** Le salaire affecté à des travaux régit par le sous-paragraphe b du paragraphe 11 de l'article 21.03, est rémunéré au taux de salaire majoré de 50% pour les 5 premières heures supplémentaires effectuées et de 100% pour celles effectuées le dimanche et les jours fériés.
- b) **Exception: acier de structure (charpentes métalliques):** Toutefois, dans le cas du salaire affecté aux travaux d'acier de structure (charpentes métalliques), tout travail exécuté le samedi et le dimanche ou après une heure supplémentaire par jour, entraîne une majoration du taux de salaire de 100%. La première heure supplémentaire entraîne une majoration du taux de salaire de 50%.

3) Travaux relatifs à des immeubles d'habitation de 8 logements et moins:

- Le salaire affecté du lundi au vendredi aux travaux visés dans le présent paragraphe est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50% pour les 10 premières heures supplémentaires effectuées du lundi au vendredi inclusivement et de 100% pour les heures supplémentaires subséquentes.
- Un immeuble d'habitation est un immeuble dont plus de 75% de la superficie est utilisée aux fins d'habitation, en excluant de telle superficie tout espace de stationnement.

4) Manoeuvre et manoeuvre spécialisée:

- Le salaire 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. Ascenseurs:

- 1) **Règle de base:** Tout travail supplémentaire tel que défini dans le paragraphe 1 de l'article 22.01 ainsi que tout travail effectué entre 17 h et 8 h entraîne une majoration du taux de salaire de 100%.
- 2) **Travaux d'examen et d'entretien:**
- a) Sauf le dimanche et les jours fériés chômés, dans tous les cas de rappel après les heures normales de travail, le salaire 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 salaire est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100%.

- c) de 140 tonnes 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 dans ces conditions;
- d) de 200 tonnes ou plus, doit recevoir une prime horaire de 1 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;
- 5) **Jointoyeur:** Le salaire affecté au jointoyeur à l'aide du bazouka doit recevoir une prime horaire de 0,60 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;
- 6) **Utilisation du pistolet:** Le peintre ou apprenti-peintre qui effectue des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet doit recevoir une prime horaire de 1 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;
- 7) **Briqueur-maçon:** Tout briqueur-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) **Briqueur-maçon:** Tout briqueur-maçon affecté à des travaux sur des matériaux réfractaires dans des usines en marche lorsqu'il s'agit de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques, sidérurgiques, de papeteries, de cimenteries, d'usines d'eau lourde, de centrales électriques thermiques ou nucléaires, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz, de dépôts de réservoirs (tank farm) de pétrole et d'usines de montage d'automobiles, reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;
- 9) **Cimentier-applicateur:** Tout cimentier-applicateur travaillant en vertu du paragraphe 3 de l'article 21.03 selon un horaire hebdomadaire de 40 heures sans horaire journalier, affecté à des coulees de béton et opérations connexes, doit bénéficier d'une prime horaire de 1,25 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée après 18 h, sauf s'il effectue du travail sous un régime de double ou de triple équipe;
- 10) **Manoeuvre — manoeuvre spécialisée:** Tout manoeuvre ou manoeuvre spécialisée appelé à travailler sur une cheminée industrielle ou un silo à une hauteur de 100 pieds et plus du sol reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;
- 11) **Conducteur de camion:** Tout conducteur de camion qui travaille sur un camion hors route de 35 tonnes et plus, reçoit une prime horaire de 0,40 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure effectuée dans ces conditions;
- 12) **Opérateur de pelles mécaniques:** Tout opérateur de pelles mécaniques qui opère une pelle de 6 verges cubes et plus reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

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

A ce titre de prime particulière, le montant de cette prime s'établit de la façon suivante: briqueur-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.

Lorsqu'il l'une de ces primes s'applique, le salarié n'a pas droit à la prime de hauteur même si l'exécute des travaux dans les conditions décrites dans le paragraphe 1 de l'article 23.06.

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

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

23.09. **Prime de soudure:** Tout salarié affecté à des travaux de soudure à l'arc ou à la soudure sur acier inoxydable, aluminium, chrome, cuivre (brass), fer galvanisé, monel ou nickel doit recevoir une prime 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.

A titre de régimes particuliers, le montant de cette prime s'établit de la façon suivante:

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

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

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

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

Aux fins de l'application du premier alinéa, l'expression «travaux souterrains» signifie les opérations relatives au forage de tunnels aux fins de construction, en excluant tous les travaux exécutés à l'intérieur d'un revêtement de béton ou d'un blindage s'avère nécessaire, les opérations relatives au forage se terminent lorsque le décaissage de ce revêtement de béton ou du blindage est terminé.

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

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

- a) Tout tuyautier ou soudeur affecté à des travaux d'installation de pipe-line horaire de 1 \$ en plus du taux de salaire de son métier ou de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;
- b) En plus de la prime prévue dans le paragraphe 1, tout soudeur pipe-line qui exécute la première ou la seconde passe reçoit une prime horaire de 0,50 \$ en plus du taux de salaire de son emploi, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

2) **Prime — réseaux de distribution:** Tout tuyautier 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'intermèrie électricien (pipe rack):** En cas d'intermèrie électricien, l'électricien affecté aux travaux à ciel ouvert sur une structure d'acier ou de béton armée (pipe rack) reçoit une prime de 15% en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;

23.15. **Prime spéciale: industrie lourde:**

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

Règle particulière: chaudronnier, électricien et tuyautier:

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

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

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

SECTION XXIV

FRAIS DE DEPLACEMENT

24.01. **Définition:** A 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 ainsi exempté des frais de ces déplacements;

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

24.04. **Exclusion du temps de transport:**

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

2) **Exception:** Nonobstant le paragraphe 1, lorsque, à la demande de l'employeur, le salarié se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en plus de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu ci-dessus;

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 30 minutes, le salarié reçoit une prime de 30 minutes en temps de transport. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié visé dans le paragraphe 2 de l'article 19.02.

24.05. **Utilisation du véhicule du salarié:** Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il doit recevoir une indemnité de 0,33 \$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié;

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

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

24.07. **Changement de résidence:**

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

2) Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de résidence entraînant une diminution de débourse 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 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 fixe par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail, ou qui bénéficie de l'indemnité prévue dans le paragraphe 1 de l'article 19.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail:

- a) Un montant de 6,00 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 48 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points;
- b) Un montant de 8,00 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 56 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points;
- c) Un montant de 12,55 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 72 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points;
- d) Un montant de 17,00 \$ lorsque la résidence du salarié est située à plus de 88 kilomètres du chantier, par le plus court chemin entre ces 2 points;

- e) Le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de sa résidence, par le plus court chemin entre ces 2 points, reçoit l'allocation prévue dans le sous-paragraphe d) en guise d'indemnité compensatrice pour les frais de déplacement;

2) Lorsque la distance entre la résidence du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le plus court chemin entre ces 2 points, tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixe par l'employeur dans le cadre de la journée normale de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue dans le paragraphe 1 de l'article 19.01 reçoit, à titre d'indemnité pour frais de déplacement:

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

Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit 15 % de l'allocation hebdomadaire, pour chaque jour ou il doit prendre chambre et pension, jusqu'à concurrence de l'allocation hebdomadaire prévue dans le présent sous-paragraphe;

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

- c) à titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par l'employeur, entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire normal 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), le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 40 \$ pour chaque jour ou il doit prendre chambre et pension dans le cas d'un déplacement de 2 semaines et moins;

24.10. **Gîte et couvert ou transport fournis:**

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

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

3) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de 5 jours ou moins pour un employeur particulier, ce dernier a le droit de temps de décider d'assumer les frais de déplacement du salarié, qui est déjà à son emploi avant le début des travaux, en lieu et place des indemnités prévues dans la présente section, mais au minimum sur la base de celles-ci. Dans les cas de travaux décrites dans le présent paragraphe, la résidence du salarié est réputée être la place d'affaires de l'employeur, au Québec, ou le salarié se rapporte habituellement;

24.11. **Paiement des frais de déplacement:** Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf l'allocation prévue dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 2 de l'article 24.09 laquelle ne peut être différée;

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

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

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

- a) **Zone 1:** 6,60 \$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités de Ville d'Anjou, Rivière-des-Prairies, Montréal-Est, Pointe-aux-Trembles et il y a des Soeurs;
- b) **Zone 2:** 9,25 \$ par jour pour tout travail exécuté dans la ville de Jésus, Longueuil, Boisbriand, Saint-Jacques, Saint-Denis-de-la-Madeleine, Laflèche, Greenfield Park, Préville, Notre-Dame-de-Sacré-Coeur, Saint-Hubert, Saint-Bruno, Laprairie, Candiac, Delson, Sainte-Catherine d'Alexandrie, Saint-Constant, la réserve indienne (Kanawake), Châteauguay Heights et Châteauguay;

- c) **Zone 3:** 10,60 \$ par jour pour tout travail exécuté à Dorval, Pierrefonds, Roxboro, Dollard-des-Ormeaux, Pointe-Claire, Valois, Lakeside, Kirkland, Beaucanton, Saint-Gervaise, le Bizard, Senneville, Sainte-Anne-de-Bellevue, Baire d'Urle, Beaurépaire et le Perrot;

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

- e) **Zone 5:** Certains 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 chauffeurs de la région de l'agglomération montrealaise, seul le présent article s'applique à l'intérieur de 120 kilomètres de la résidence du salarié;

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

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

- a) i. dans la région de l'agglomération montrealaise, un montant de 7,95 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 20 kilomètres du chantier;
- ii. dans la région de Québec, un montant de 7,95 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 15 kilomètres du chantier;

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

- b) un montant de 12,55 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres du chantier;
- c) un montant de 17,85 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 55 kilomètres du chantier;
- d) un montant de 22,50 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 70 kilomètres du chantier;
- e) un montant de 25,15 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 90 kilomètres du chantier;
- f) un montant de 27,75 \$ lorsque la résidence du salarié est située à l'extérieur d'un rayon de 105 kilomètres du chantier;

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

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

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

2) Nonobstant l'article 24.05, le salarié ne peut transporter des matériaux de construction avant le début de sa journée de travail.

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

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

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

- a) plus de 48 kilomètres, 10,60 \$ par jour;
- b) plus de 56 kilomètres, 13,25 \$ par jour;
- c) plus de 72 kilomètres, 17,20 \$ par jour;
- d) plus de 88 kilomètres, 22,50 \$ par jour;

une indemnité compensatrice pour les frais de déplacement. Cette indemnité doit être versée pour chaque jour de travail prévu. Ce salaire doit recevoir une indemnité minimale de 5 jours par semaine de travail, lorsque pendant la semaine, il n'y a pas de travail prévu à cause d'un jour férié chômé, y inclus tout jour férié observé par le client de l'employeur, ou que le travail prévu est contremandé;

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

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

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

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

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

- a) plus de 48 kilomètres, 10,60 \$ par jour;
- b) plus de 56 kilomètres, 13,25 \$ par jour;
- c) plus de 72 kilomètres, 17,20 \$ par jour;
- d) plus de 88 kilomètres, 22,50 \$ par jour;
- e) plus de 120 kilomètres, 31,75 \$ par jour, 7 jours par semaine;

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

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

5) **Maintien de l'indemnité:** L'employeur continue de verser l'indemnité ci-dessus prévue pour les jours de travail perdus par un salarié dans la semaine au cours de laquelle il a subi un accident de travail qui ne nécessite pas son hospitalisation durant ces jours, en autant que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une indemnité;

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

7) **Indemnité de transport: lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes de transformation et réseaux de communication:** Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'employeur, aller travailler et prendre pension dans un endroit dont l'éloignement nécessite l'usage du véhicule de transport par autobus, l'employeur convient de verser à son employé, pour ce temps de transport, l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende de sa résidence au chantier. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe;

- a) l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende de sa résidence au chantier. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe;
- b) à titre de temps de transport, l'équivalent du temps mis par le transporteur public choisi par l'employeur entre le point de départ et le point d'arrivée, le plus rapproché de la résidence du salarié et du chantier. Le salarié est rémunéré, pour ce temps de transport, à son taux de salaire normal 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 effectif est inférieur à la durée de 8 heures, ce dernier aura l'opportunité de compléter sa journée de travail et les heures ainsi travaillées seront rémunérées en plus des heures de transport. Si l'employeur ne donne pas au salarié l'opportunité de compléter sa journée de travail, il versera à ce dernier une indemnité maximale équivalente à 8 heures de travail à son taux de salaire.

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

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

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

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

24.15. **Règle particulière: tuyautier (rigoriste):** pour la région de l'agglomération montrealaise:

- 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 premier 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 remboursé à son taux de salaire pourvu que cela n'excède pas 8 heures par jour;
- 4) L'employeur doit payer les frais de déplacement dans les cas de travaux éloignés des limites de la ville et du domicile du salarié. Le minimum pour la chambre et pension doit être le coût d'hébergement dans un hôtel ou motel commercial;

24.16. **Règle particulière: calofrigo:** Les dispositions suivantes s'appliquent aux calofrigo de la région de l'agglomération montrealaise. Aux fins du présent paragraphe, ce territoire est couvert par la région de l'agglomération montrealaise est divisée en 5 zones:

- a) **Zone 1:** 6,60 \$ par jour pour tout travail exécuté dans les municipalités de Ville d'Anjou, Rivière-des-Prairies, Montréal-Est, Pointe-aux-Trembles et il y a des Soeurs;
- b) **Zone 2:** 9,25 \$ par jour pour tout travail exécuté dans la ville de Jésus, Longueuil, Boisbriand, Saint-Jacques, Saint-Denis-de-la-Madeleine, Laflèche, Greenfield Park, Préville, Notre-Dame-de-Sacré-Coeur, Saint-Hubert, Saint-Bruno, Laprairie, Candiac, Delson, Sainte-Catherine d'Alexandrie, Saint-Constant, la réserve indienne (Kanawake), Châteauguay Heights et Châteauguay;

- c) **Zone 3:** 10,60 \$ par jour pour tout travail exécuté à Dorval, Pierrefonds, Roxboro, Dollard-des-Ormeaux, Pointe-Claire, Valois, Lakeside, Kirkland, Beaucanton, Saint-Gervaise, le Bizard, Senneville, Sainte-Anne-de-Bellevue, Baire d'Urle, Beaurépaire et le Perrot;

- Le principe de la juridiction exclusive consiste à restreindre au particulier de salaires l'exercice de certaines occupations exclusives. Toutefois, ce principe ne s'applique pas aux travaux aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, de transformation d'énergie électrique ni aux réseaux de production.

Suite de la page B11

Le groupe particulier est défini comme étant celui qui regroupe tous les salariés ne détachant aucun certificat de qualification ni carnet d'apprentissage en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (C.F.S. 1.3).

En conséquence, un employeur ne peut affecter à ces occupations exclusives que des salariés ne détachant aucune carte de compétence ni carnet d'apprentissage.

- Les occupations dites exclusives sont les suivantes:
- Boutefeu:** Le terme «boutefeu» désigne toute personne qui, conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., C.S-2.1), est détenteur d'un certificat valide de boutefeu et exécute tout travail régi par cette loi.
 - Travailleur souterrain (mineur):** Le terme «travailleur souterrain» désigne toute personne qui effectue des travaux de construction de tunnels en excluant les travaux exécutés à ciel ouvert, ceux exécutés par le soudeur et ceux qui, dans une même journée de travail, ne sont exécutés que partiellement ou occasionnellement sous terre, tel le transport des matériaux par camion. Compte tenu de ce qui précède, les travaux de construction de tunnels englobent toutes les fonctions exécutées sous terre, à l'exception de celles relevant de la juridiction des métiers décrits dans le Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Ils sont considérés comme terminés lorsque le décaissage du revêtement de béton ou du blindage est terminé, si tel revêtement de béton ou blindage s'avère nécessaire.
 - Foreur:** Le terme «foreur» désigne toute personne qui opère un chariot de forage automobile sur rail ou mobile. Le terme «chariot de forage automobile» 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 à ce chariot.
 - Manoeuvre pipe-line:** Le terme «manoeuvre pipe-line» désigne toute personne qui effectue les travaux suivants:
 - défecter les tuyaux enfoués à l'aide d'appareils nécessaires;
 - appliquer le revêtement et le fermer à mesure qu'il est appliqué pour assurer une enveloppe constante;
 - polir le tuyau en vue de son installation;
 - aider aux travaux effectués par le tracteur, excluant toutefois l'alignement et l'espacement des tuyaux;
 - maintenir le niveau d'excavation;
 - opérer une scie mécanique;
 - homme de tarière non mécanique;
 - écailer le roc sur des surfaces dangereuses;
 - travailler comme aide sur les camions de carburant.

ANNEXE B

Sous-annexe B

DEFINITIONS DES EMPLOIS COMMUNS À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- Chauffeur de chaudière à vapeur:** Toute personne qui dirige le fonctionnement de toute installation de chauffage ou de moteurs régie par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., c. M-6) et les règlements adoptés pour son application.
 - Opérateur de génératrice:** Toute personne qui dirige le fonctionnement des moteurs fixes à combustion interne du type diesel régie par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes et les règlements adoptés pour son application.
 - Gardiennage:** Toute personne qui exerce une fonction de surveillance générale dans un chantier de construction afin d'assurer la protection des biens et la sécurité des personnes.
 - Pionneur:** Toute personne qui, vêtue d'un scaphandre ou équipée d'un appareil respiratoire, effectue un travail de construction, de réparation, d'installation, de démolition ou d'inspection d'équipement ou de structure sous la surface de l'eau.
 - Magasinier:** Toute personne qui:
 - recueille, 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 requisitions et aux factures;
 - maintient un inventaire permanent des entrées et sorties du matériel.
 - 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.
 - Manoeuvre (journalier):** Toute personne qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des travailleurs qualifiés de métiers, des apprentis, des travailleurs détachant une classification ni des manoeuvres spécialisées.
 - Manoeuvre spécialisée:** Toute personne qui:
 - exécute divers travaux relatifs aux métiers de la truelle, tels que: briquetier-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;
 - la conduite d'un chariot élévateur (forklift) (maximum 5 tonnes);
 - l'exécution de différents travaux de nettoyage dans l'exercice de ses fonctions;
 - est affectée au chargement, au déchargement et à la manutention du ciment en vrac et à tous les travaux connexes à la coulee du béton incluant le treillis métallique non attaché pour plancher, en parnaie ou en rouleau, mais excluant les travaux relatifs à la finition du béton, à la pose et à l'assemblage des tiges métalliques (acier d'armature);
 - opère une bouillotte portative pour fondre les bitumes devant servir de mordan, d'isolant ou d'imperméabilisation;
 - opère les foreuses à marteau pneumatique, mécanique ou électrique ainsi qu'une boucharde (bush hammer) qui sert à boucher le béton, sauf lorsque requis par les métiers aux fins d'installation de pièces et d'équipement;
 - racle des matériaux bitumineux pour la construction et la réparation des pavages, lissor (smoother) et petit rouleau de moins d'une tonne;
 - est responsable de l'opération d'une unité (élément) de chauffage fixe ou mobile pour le séchage des agrégats et de chauffage de l'asphalte;
 - opère toute unité (élément) de chauffage pour lequel un certificat n'est pas nécessaire, sauf l'entretien électrique et mécanique;
 - opère une bascule (balance à plate-forme) pour la pesée des chargements de camion;
 - pose des isolants rigides ou semi-rigides sauf dans les cas où ces isolants sont nécessaires aux couvertures, à la tuyauterie et aux conduits, ainsi qu'à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie;
 - procède au calfatage;
 - opère un appareil servant à couper l'asphalte ou le béton (preposé à la coupe au diamant (diamond cut));
 - installe des tuyaux galvanisés ou de béton servant au drainage des toits;
 - pose des tuyaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements sur les routes et les chemins publics;
 - effectue avec l'équipement requis (mélangeur-tender (mixer tender), pompe, tuyau de 1/4 ou de 3/8 de pouce, croix avec cadran servant au gunitage (pressiongunitage)... tout procédé d'injection de ciment ou de béton à l'intérieur d'un coffrage, du roc ou d'un béton déjà existant;
 - opère tout genre de compacteurs manuels ne requérant pas un certificat de compétence en vertu de la loi;
 - pose de l'uréthane;
 - opère une scie mécanique;
 - opère une pompe dont le diamètre nominal est inférieur à 6 pouces.
- Manoeuvre spécialisée (carreleur):** Toute personne qui exécute les tâches prévues dans la définition du manoeuvre spécialisé lorsque celles-ci sont reliées au métier de carreleur et qui exécute le jointolement et la coupe à la scie mécanique lorsque ces opérations sont reliées au métier de carreleur.
- 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.
- Conducteur de camion:** Toute personne qui conduit des camions de tous genres.
- 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.
- Opérateur d'usines fixes ou mobiles:** Toute personne qui, à pied d'œuvre:
 - 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;
 - regle 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.
- Soudeur en tuyauterie:** Toute personne qui:
 - exécute les travaux de soudure en tuyauterie, conformément à la Loi sur les appareils sous pression et d'autres dispositions législatives (L.Q., 1979, c. 75, après refonte: Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q., c. A-20.01) et les règlements adoptés pour son application;
 - effectue, selon les dispositions prévues ci-dessus, tous les autres travaux de soudure en tuyauterie, pour des installations telles que: raffineries d'huile, pompes à essence, lignes d'air (levants) et installations d'arrosage.
- Soudeur:** Toute personne qui effectue tous les genres de soudure autres que ceux qui sont mentionnés dans la définition du soudeur en tuyauterie.
- Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter):** Toute personne qui fait l'accomplissement à la conduite principale, l'installation d'équipements tels que compteur et régulateur ainsi que les tests de branchement d'immeubles pour les travaux de distribution de gaz et de pétrole.
- 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.

- Homme de service sur machines lourdes:** Toute personne qui, à pied d'œuvre, effectue la réparation des moteurs à air comprimé et des outils pneumatiques tels que les marteaux, les foreuses, les burnins et les aérosoirs, et l'installation des courroies, des essieux, des arbres à transmission, des phares.
- Preposé aux pneus et au déboulage:** Toute personne qui, à pied d'œuvre, effectue la pose et la réparation des pneus et le déboulage d'équipement lourds.
- 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.
- Chaineur:** Salarié qui assiste l'homme d'instrument dans l'exécution de son travail et qui effectue toute autre tâche connexe.

ANNEXE B

Sous-annexe C

DEFINITIONS 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:

- Monteur de lignes 1ère classe:** Dans la construction, la démolition, la peinture et l'entretien de lignes de distribution et de postes de transformation, tout salarié qui, sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, accomplit des opérations complexes, entre autres, le réglage de la flèche et la pose de serre-fils, la pose de ferrures, l'inspection et la peinture de structures, conducteurs et isolateurs, la fabrication de joints, le montage de structure en bois, en acier galvanisé ou autres matériaux, l'installation de barres omnibus, disjoncteurs, interrupteurs, transformateurs ou condensateurs et autres appareils de postes, également la personne qui accomplit un travail sur circuit aérien sous tension ou hors tension en se servant, selon les besoins, d'outils vivetchniques et qui assiste le chef de groupe ou le chef d'équipe dans le travail d'équipe.
- 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 1ère classe et qui exécute les travaux décrits dans le paragraphe 1. Il est classé et payé comme tel dès qu'il possède un minimum de 4000 heures d'expérience ou du cours de formation reconnu et 4000 heures d'expérience dans le travail ci-dessus décrit à moins que le comité de la classification n'en décide autrement.
- Monteur de lignes 3e classe:** Personne qui exécute des opérations moins complexes relativement aux travaux décrits ci-dessus, sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe et sous la direction immédiate d'un monteur de lignes 1ère classe ou 2e classe.

Le monteur de lignes 3e classe est classé comme tel dès qu'il possède au moins 2000 heures d'expérience sur les travaux de lignes électriques, ou le cours de formation reconnu et 1500 heures d'expérience sur le travail en question, à moins que le comité de classification n'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 lorsqu'il l'employeur a besoin de personnel ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement ou s'effectuent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs 1ère classe disponibles et disposés à travailler dans la région où s'exécutent les travaux. Il peut également effectuer les tâches du monteur 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.

Monteur de lignes 3e classe: Personne qui exécute des opérations moins complexes relativement aux travaux décrits ci-dessus, sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe et sous la direction immédiate d'un monteur de lignes 1ère classe ou 2e classe.

Le monteur de lignes 3e classe est classé comme tel dès qu'il possède au moins 2000 heures d'expérience sur les travaux de lignes électriques, ou le cours de formation reconnu et 1500 heures d'expérience sur le travail en question, à moins que le comité de classification n'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 lorsqu'il l'employeur a besoin de personnel ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement ou s'effectuent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs 1ère classe disponibles et disposés à travailler dans la région où s'exécutent les travaux.

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 1ère classe, 2e classe et 3e classe pour autant que ce même travail soit exécuté sur des lignes hors tension.

Aide: Salarié qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des emplois prévus dans les paragraphes 1, 2, 3, 4, 5 et 7 relativement aux lignes de distribution.

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.

Opérateur de machines lourdes: Personne dont le travail consiste à conduire ou à manoeuvrer toute machinerie lourde.

Émouleur: Personne dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nusibles.

Comité de classification:

- Dans les 30 jours suivants la signature de la convention, les employeurs et les représentants du groupe syndical majoritaire formeront un comité de sélection et de classification, lequel aura le mandat suivant:
 - 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 1ère, 2e ou 3e classe, pourraient ne pas posséder l'expérience nécessaire pour effectuer le travail en question;
 - decider 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 1ère, 2e ou 3e classe, ont la compétence nécessaire pour être classés comme tels;
 - aviser l'Office de la classification des salariés sur lesquels le comité s'est entendu. L'Office doit classer ces salariés en conséquence.
- Advenant le cas où un différend découlant du mandat du comité survient, les employeurs ou les représentants du groupe syndical majoritaire peuvent soumettre le différend à un arbitre en vertu de la procédure des griefs et l'arbitre devra trancher le différend.

Lignes de transport d'énergie électrique et postes de transformation:

- Monteur 1ère 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.
- Monteur 2e classe:** Salarié, qui sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur 1ère classe, accomplit, s'il est apte physiquement, toutes les tâches nécessaires à la construction, au démontage ou à l'entretien (y compris la peinture) de lignes de transport et de postes de transformation d'énergie électrique.
- Monteur 3e classe:** Salarié, qui sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur 1ère classe, accomplit, s'il est apte physiquement, toutes les tâches nécessaires à la construction, au démontage ou à l'entretien (y compris la peinture) de lignes de transport et de postes de transformation d'énergie électrique.
- Apprenti monteur:** Salarié qui, sous la surveillance étroite d'un monteur 1ère ou 2e classe, est apte par ses connaissances du métier et sa condition physique à aider et à aider 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.
- Aide-monteur:** Salarié qui, sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur 1ère classe, accomplit et assiste le chef de groupe ou le chef d'équipe dans le travail d'équipe.
- Assembleur:** Salarié qui assemble au niveau du sol, les pièces qui constituent une charpente de ligne de transport ou d'un poste de transformation.
- Aide:** Salarié qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des emplois prévus dans les paragraphes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15 relativement aux lignes de transport d'énergie et aux postes de transformation.
- Mécanicien de machines lourdes:** Salarié qui, sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, accomplit toutes les tâches de réparation de l'outillage mécanique ou motorisé.
- 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 accessoire à la présente industrie.
- 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).
- Conducteur d'engin lourd:** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 26 000 livres (13 tonnes) à 70 000 livres (35 tonnes) ou salarié qui opère un camion équipé d'une flèche télescopique d'une capacité de lavage de 10 tonnes et plus.
- Conducteur d'engin moyen:** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 10 000 à 26 000 livres (5 à 13 tonnes).
- Conducteur d'engin léger:** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 2000 à 10 000 livres (1 à 5 tonnes).
- Foreur de roc (manoeuvre spécialisée):** Ce terme est compris dans la sous-annexe A de l'annexe B.
- Tour de communication:** Signifie toute tour en acier ou autre matériau servant à la transmission d'ondes de communication.
- Émouleur:** Personne dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nusibles.

Réseaux de communication

- 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 qui possède les qualifications de monteur 1er.
- Monteur 1er:** 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 3000 heures d'expérience et/ou la compétence nécessaire dans l'exécution de ces travaux.

- Apprenti monteur 1er:** Salarié qui sous la direction d'un chef d'équipe assiste dans l'exécution des travaux décrits dans le paragraphe 2.
- Cable souterrain:** Câble déposé soit dans une tranchée, soit dans une conduite et qui nécessite des trous d'hommes, des coulees de béton, etc.
- Émouleur:** Personne dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nusibles.

ANNEXE C

SUBDIVISIONS DE LA DÉFINITION DE CERTAINS MÉTIERS OU EMPLOIS POUR LA DÉTERMINATION DU SALAIRE

- Gruter:**
 - Gruter A:** Tout ce qui n'est pas dans le gruter B, mais sujet à la compétence du gruter.
 - Gruter B:** Le taux de salaire du gruter B s'applique au salarié qui opère:
 - une grue automobile à fonction hydraulique d'une capacité d'au plus 20 tonnes;
 - un tracteur à grue latérale d'une puissance de moins de 50 cv;
 - un camion équipé d'un treuil d'une capacité de 12 tonnes et moins.
- Opérateur d'équipement lourd:**
 - Opérateur d'équipement lourd A:** Tout ce qui n'est pas dans l'opérateur d'équipement lourd B, mais sujet à la compétence de l'opérateur d'équipement lourd.
 - Opérateur d'équipement lourd B:** Le taux de salaire de l'opérateur d'équipement lourd B s'applique au salarié qui opère:
 - un rouleau compresseur de moins de 5 tonnes;
 - un tracteur de ferme sans accessoire;
 - un muskug ou un chenillette d'une capacité nominale de moins de 50 cv.
- 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 vergée cube et plus, un camion remorque, un fardier, un camion hors-route, un camion équipé d'un treuil d'une capacité de levage de plus de 5 tonnes, un camion à benne basculante à pont arrière jumelé d'une capacité nominale de 10 tonnes et plus.
 - Conducteur de camion B:** Le taux de salaire du conducteur de camion B s'applique au salarié qui conduit:
 - 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 4 roues motrices.

Opérateur de pelle A: Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique A s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une retrochargeuse d'une capacité nominale de 2 vergées cubes et plus.

Opérateur de pelle B: Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique B s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une retrochargeuse d'une capacité de moins de 2 vergées cubes ainsi que sur un gradal.

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 1000 livres ou plus et à tambour simple.

ANNEXE D

Métiers	Salaire de référence au 1.9.86	Salaire au 1.5.87	Salaire au 1.5.87
Tuyauteur à l'exception du frigoriste			
a) Compagnon	17.80	18.33	18.88
b) Compagnon junior	16.97	17.48	18.00
Frigoriste	17.80	18.33	18.88
Gruter			
— Classe A	17.00	17.51	18.04
— Classe B	16.42	16.91	17.42
Opérateur de pelles mécaniques:			
— Classe A	17.00	17.51	18.04
— Classe B	16.42	16.91	17.42
Opérateur d'équipement lourd:			
— Classe A	15.83	16.30	16.79
— Classe B	15.38	15.84	16.32
Mécanicien de machines lourdes	17.17	17.69	18.22
Charpentier-menuisier	16.94	17.45	17.97
Poseur de systèmes intérieurs	16.94	17.45	17.97
Chaudronnier	17.80	18.33	18.88
Monteur d'acier de structure	17.80	18.33	18.88
Serrurier de bâtiment	16.69	17.19	17.71
Ferraillier	15.79	16.26	16.75
Ferblantier	17.80	18.33	18.88
Couvreur	16.40	16.89	17.40
Peintre	15.70	16.17	16.66
Poseur de revêtements souples	15.24	15.70	16.17
Calorifugeur	17.64	18.17	18.72
Plâtrier	16.63	17.13	17.64
Cimentier-applicateur	15.79	16.26	16.75
Briquetier-maçon	17.28	17.80	18.33
Carreleur	17.28	17.80	18.33
Electricien	17.80	18.33	18.88
Mécanicien de chantier	17.80	18.33	18.88
Mécanicien d'ascenseurs	19.92	20.52	21.14
Tireurs de joints (peintre-plâtrier) sur surfaces neuves (planchers murales de gypse)	16.31	16.80	17.30

Emplois et occupations	Salaire de référence au 1.9.86	Salaire au 1.5.87	Salaire au 1.5.87
Chauffeur de chaudière à vapeur	14.21	14.64	15.08
— Chauffeur, classe IV	12.52	12.90	13.29
Opérateur de génératrice	14.35	14.78	15.22
Boutefeu	14.58	15.02	15.47
Gardiennage	433.10	446.09	459.47
Pionneur	18.26	18.81	19.37
Magasinier	11.40	11.74	12.09
Commis	386.34	397.93	409.87
Manoeuvre (journalier)	13.28	13.68	14.09
Manoeuvre (spécialisée)	13.70	14.11	14.53
Foreur	15.13	15.58	16.05
Manoeuvre spécialisée (carreleur)	14.02	14.44	14.87
Opérateur d'appareils de levage:			
— Classe A	15.50	15.97	16.45
— Classe B	14.84	15.29	15.75
Conducteur de camion:			
— Classe A	14.02	14.44	14.87
— Classe B	13.56	13.97	14.39
— Classe C	13.38	13.78	14.19
Opérateur de pompes et compresseurs	15.13	15.58	16.05
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	15.13	15.58	16.05
Soudeur en tuyauterie	17.80	18.33	18.88
Soudeur	16.75	17.25	17.77
Travailleur souterrain (mineur)	15.47	15.93	16.41
Manoeuvre (pipe-line)	13.70	14.11	14.53
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	17.80	18.33	18.88
Soudeur de pipe-line et soudeur de distribution	17.80	18.33	18.88
Homme de service sur machines lourdes	13.70	14.11	14.53
Preposé aux pneus et au déboulage de machines lourdes	15.71	16.18	16.67
Homme d'instrument (arpenteur)	13.28	13.68	14.09
Chaineur	10.74	11.06	11.39

ANNEXE D-1

Cette annexe s'applique exclusivement au salarié assujéti au paragraphe 11 de l'article 21.03.

Métiers	Salaire de référence au 1.9.86	Salaire au 1.5.87	Salaire au 1.5.87
Tuyauteur à l'exception du frigoriste			
a) Compagnon	18.67	19.23	19.81
b) Compagnon junior	17.82	18.35	18.90
Frigoriste	18.67	19.23	19.81
Gruter:			
— Classe A	17.86	18.40	18.95
— Classe B	17.23	17.75	18.28
Opérateur de pelles mécaniques:			
— Classe A	17.86	18.40	18.95
— Classe B	17.23	17.75	18.28
Opérateur d'équipement lourd:			

ANNEXE G LISTE DES ARBITRES

M. Pierre Bégin
2900, chemin des
Quatre Bourgeois
Sainte-Foy, QC
M. Rodrigue Blouin
Département des relations
industrielles
Université Laval
Sainte-Foy, QC
M. André Casgrain
184, rue de la Cathédrale
Rimouski, QC
M. Paul Casgrain
110, rue Racine est
Bureau 312
Chicoutimi, QC
M. Jean-Louis Dube
Faculté de droit
Université de Sherbrooke
Sherbrooke, QC
M. Jean-Yves Durand
5450, chemin Côte-des-Neiges
Montreal, QC
M. Guy Girard
1470, chemin Chamblay
Bureau 100
Chamblay, QC
M. Marc Gravel
818, rue Sherbrooke est
Montreal, QC
M. Paul-André Lachapelle
5569, rue Gatineau
Montreal, QC
M. Maxime Langlois
580, Grande-Allée est
Bureau 260
Quebec, QC
M. Jean-Louis Larivière
130, rue du Port
Montreal, QC
M. Jacques Sylvestre
1500, rue Grouard
St-Hyacinthe, QC
J2S 2Z8

M. Claude Lauzon
39, rue St-Jacques
St-Jean, QC
J3B 2J6
M. René Turcotte
Faculté de droit
Sherbrooke, QC
M. Raymond Leboeuf
5111, rue Sherbrooke est
App. 1409-D
Montreal, QC
H1T 3V7
M. Jean-Pierre Lussier
360, rue Saint-Jacques
Bureau 800
Montreal, QC
M. Michel Marchand
507, place d'Armes
Bureau 1900
Montreal, QC
M. Robert Pigeon
Case postale 350
Gaspé, QC
M. Réginald Savioie
Faculté de droit
Université de Montreal
Montreal, QC
M. Guy Saulnier
149, rue Saint-Eustache
Saint-Eustache, QC
M. André Sylvestre
600, rue Frontenac
Berthier, QC
M. Victor Trepanier
1155, rue Vauquelin
Quebec, QC
M. Jean-Guy Clément
Montreal, QC
M. Richard Bastien
Hull, QC
M. André Bergeron
1540, Lajoie
Outremont, QC

ANNEXE H

LISTE D'OUTILS PERSONNELS QUE TOUT COMPAGNON PLOMBIER DOIT FOURNIR DANS L'EXECUTION DE TRAVAUX DE PLOMBERIE SANITAIRE AU SENS DU CODE DE PLOMBERIE (R.R.Q., c. 1-12.1, r. 1) QUI LUI SONT CONFIES PAR SON EMPLOYEUR.

- 1) 1 couteau de poche;
- 2) 3 clefs à tuyau 10 po, 12 po et 14 po (pipe wrench);
- 3) 2 clefs ajustables 6 po, 10 po et 14 po;
- 4) 2 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 métaux;
- 12) 1 couteau à tuyau de cuivre de 1/2 à 1 po;
- 13) 1 pince coupante de 8 po;
- 14) 1 niveau de 10 po;
- 15) 2 tournevis ordinaires;
- 16) 1 clé à connexion mécanique (M.J.)

ANNEXE I

LISTE D'OUTILS PERSONNELS QUE TOUT COMPAGNON ELECTRICIEN DOIT FOURNIR DANS L'EXECUTION DE SES TRAVAUX

Les outils suivants sont fournis par le compagnon electricien comme condition d'emploi de ce dernier :

- 1) 1 clé à tuyau de 14 po;
- 1) 1 clé à tuyau de 10 po;
- 1) 1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur);
- 1) 1 fil à plomb et une ligne à la craie;
- 1) 1 niveau de grandeur moyenne;
- 1) 1 clé ajustable en S (Crescent) grandeur maximale de 10 po;
- 1) 1 poinçon central;
- 1) 1 équerre de 6 po;
- 1) 1 ciseau à froid;
- 1) 1 jeu de 6 tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson;
- 1) 1 pince coupante diagonale;
- 1) 1 pince coupante de 8 po;
- 1) 1 marteau de machiniste;
- 1) 1 mesure d'au moins 6 pi;
- 1) 1 tourne-à-gauche (petite clé à tarauder);
- 1) 1 couteau de poche;
- 1) 1 appareil de vérification de 600 V (tester);
- 1) 1 lime demi-ronde;

Apprentis electriciens:

Les outils suivants doivent être fournis par les apprentis :

- 1) 1 pince coupante de 8 po;
- 1) 1 tournevis;
- 1) 1 couteau de poche;
- 1) 1 crayon;
- 1) 1 mesure d'au moins 6 pi;

ANNEXE J

LISTE D'OUTILS PERSONNELS QUE TOUT FERBLANTIER DOIT FOURNIR DANS L'EXECUTION DE SES TRAVAUX

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

- 1) 1 marteau de 16 onces pour ferblantier;
- 1) 1 cisaille de ferblantier (bulldog snips);
- 1) 1 cisaille coupe à gauche;
- 1) 1 cisaille coupe à droite;
- 1) 1 pince universelle de 8 po;
- 1) 1 pince-étai à plier (Vise-Grip clamp);
- 1) 1 ruban à mesurer de 16 pi (tape);
- 1) 1 ensemble de tournevis;
- 1) 1 traçoir;
- 1) 1 sac d'outils;

1 coffre d'outils.

ANNEXE K

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MECANICIEN SENIOR EN REFRIGERATION

- 1) 1 coffre à outils de bonne qualité, pour contenir les outils suivants:
- 1) 1 coupe-tubes de 1/2 à 1 1/2 po (pipe cutter);
- 1) 1 coupe-tubes de 1/2 à 1 1/2 po court;
- 1) 1 clé à tube et à tuyau flexible de 1/2 à 1 1/2 po (pinch off tool);
- 1) 1 outil à évaser (Flaring tool);
- 1) 1 cliquet avec douilles de 1/2 à 1 1/2 po (Ratchet);
- 1) 1 jeu de clefs ouvertes de 1/2 à 1 po;
- 1) 1 jeu de clefs fermées de 1/2 à 1 po;
- 1) 1 jeu de clefs ajustables de 10 po ou clefs anglaises;
- 1) 1 jeu de clefs ajustables de 12 po ou clefs anglaises;
- 1) 1 jeu de clefs ajustables de 14 po;
- 1) 1 pince droite à manche isolé;
- 1) 1 pince droite à long bec;
- 1) 1 pince ajustable de 45° isolée;
- 1) 1 pince-étai (Vise-Grip);
- 1) 1 pince coupante;

Tournevis courts:

- 1) 1 jeu de 3 tournevis Philips (étoile);
- 1) 1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée;
- 1) 1 jeu de 3 tournevis ordinaires à lame plate;
- 1) 1 tournevis de retenue ordinaire;
- 1) 1 scie à métaux de 12 po;
- 1) 1 jeu de clefs à douilles de 1/2 à 1 1/2 po;
- 1) 1 barre droite à rochet de 1/2 po (ratchet);
- 1) 1 jeu de clefs hexagonales (Allen) de 1/2 à 1 1/2 po;
- 1) 1 thermomètre de poche;
- 1) 1 lime plate;
- 1) 1 lime ronde;
- 1) 1 couteau de poche;
- 1) 1 lampe de poche;
- 1) 1 briquet;
- 1) 1 marteau;
- 1) 1 manomètre et boyaux de remplissage (Charging Hoses);
- 1) 1 ampèremètre — ohmmètre;
- 1) 1 corde d'essai;
- 1) 1 rallonge de 50 pi;
- 1) 1 rallonge de 25 pi avec lampe;

ANNEXE L

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE SYSTEMES INTERIEURS

- 1) 1 sac à outils avec ceinture ou tablier;
- 1) 1 ruban à mesurer en acier de 12 ou 16 pi x 1/2 po;
- 1) 1 ruban à mesurer de 100 pi;
- 1) 1 ligne à craie;
- 1) 1 fil à plomb;
- 1) 1 niveau d'au moins 18 po;
- 1) 1 équerre à combinaisons 90° - 45° de 12 po ajustable;
- 1) 1 pince à latte;
- 1) 1 paire de gros boul de 9, 11 ou 13 po;
- 1) 1 scie à métaux;
- 1) 1 paire de vis;
- 1) 1 paire de ciseaux de métal en feuille;
- 1) 1 ciseau à froid d'au plus 1/2 po;
- 1) 1 poinçon magnétique (magnetic punch) de 1/2 à 1 1/2 po;
- 1) 1 marteau;
- 2) 1 clefs en C (Vise-Grips);

- 4) 1 attaches à ficelle (clips);
- 1) 1 pince coupante de côté (side cutter);
- 1) 1 ficelle de 300 pi;
- 1) 1 jeu de tournevis;
- 1) 1 couteau à gypse;
- 1) 1 pierre fine;
- 1) 1 scie à gypse (passe-partout);
- 1) 1 hachette à gypse;
- 1) 1 poinçon (awl);
- 1) 1 râpe à gypse;
- 1) 1 coupe-rondelle à gypse;
- 1) 1 couteau à mastic (putty knife);
- 1) 1 coffre à outils et cadenas;

ANNEXE M

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE REVÊTEMENTS SOUPLES

- 1) 1 Ruban à mesurer en acier de 4 m (12 pi);
- 1) 1 Ciseaux de 12 po;
- 1) 1 Ciseaux à tondre (bec de canard);
- 1) 1 Pierre à affûter;
- 1) 1 Lime;
- 1) 1 Couteau pour envers coussine;
- 1) 1 Etréur de tapis (genou mécanique) (kicker);
- 1) 1 Couteau à lame de rasoir;
- 1) 1 Couteau universel;
- 1) 1 Cisaille pour baguette cloutée (smooth edge);
- 1) 1 Outils pour marches;
- 1) 1 Pied-de-biche pour plinthe;
- 1) 1 Corde à craie;
- 1) 1 Grattoir de plancher de 4 po;
- 1) 1 Scie à métaux;
- 1) 1 Marteau magnétique;
- 1) 1 Marteau ordinaire;
- 1) 1 Agrafeuse duo fast;
- 1) 1 Barre de traçage;
- 1) 1 Ciseaux à froid de 1/2 de po;
- 1) 1 Tournevis multiples;

La présente convention collective est conclue en vertu de la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction et elle est approuvée par les parties signataires conformément au mandat qu'elles ont obtenu à cet effet de leurs membres respectifs, chacun étant dûment autorisé à cet effet.

Signé à Montreal ce 29e jour du mois d'août 1986

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (A.E.C.Q.)

Claude Daoust
Michel Dion

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

Maurice Pouliot

Pour la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ Construction)

Jean Levalle
Jean-Paul Rivard

Québec

POUR VOUS ABONNER

LE SOLEIL

647-3333

À l'extérieur de Québec, sans frais: 1-800-463-2838

Lundi au vendredi: 7h00 à 17h30
Samedi et dimanche: 8h00 à 12h00

SPÉCIAL 90^e ANNIVERSAIRE: **3 MOIS - 29⁹⁰\$**

Jour de la Baie

Notre plus grande vente aux plus bas prix de la saison



RABAIS DE
33%
CHAUSSURES EN CUIR
'BAY CLUB'^{m.d.}
ET 'JEUNESSE'

29⁹⁹
LA PAIRE

Choisissez nos confortables chaussures 'Bay Club'^{m.d.} et vous irez loin. Genre mocassin en 2 modèles: fourreau ou lacé à 2 oeillets. Empeignes en cuir, doublures en cuir, semelles compensées en crêpe. Modèle fourreau offert en noir, blanc ou havane. Modèle lacé en noir ou blanc. Pointures 6 à 9 avec 1/2. Prix après vente \$45.

Pour les sorties habillées, choisissez nos escarpins 'Jeunesse' à talon bas ou moyen. Escarpin en cuir de chevreau, avec découpe sur le côté et appliqué contrastant sur l'empeigne. En bleu, gris, indigo ou vert forêt. Escarpin en cuir à talon moyen à profil découpé et insertion de reptile au talon: verni noir, blanc hiver ou bleu roi. Pointures 6 à 9 avec 1/2. Prix après vente \$45.

Chaussures pour dames et jeunes femmes, rayon 262

En vigueur jusqu'au 1er octobre

C'est MOINS CHER que vous pensiez au Jour de la Baie



• Québec et Sainte-Foy, lun. à mer., 9h30 à 17h30; jeu. et ven., 9h30 à 21h; sam., 9h à 17h

• La Capitale à Québec 627-5922 • Place Laurier à Sainte-Foy (mail sud-ouest) 627-5959

la **Baie**