

DEMANDES PATRONALES SECTEUR RÉSIDENTIEL



Dépôt du cahier de demandes :

21 janvier 2021

Clauses actuelles (2017-2021)	Modifications et ajouts	Notes et commentaires
<p>1.01 Définitions :</p> <p>10) « construction résidentielle lourde » : Désigne la construction neuve de tout bâtiment du secteur résidentiel, incluant les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à celui-ci, dont le nombre d'étages au-dessus du sol, vu d'au moins une façade et excluant tout espace de stationnement, est supérieur à 4, incluant également la modification, la rénovation, l'entretien et la réparation des bâtiments existants de plus de 6 étages.</p> <p>21) « Région de la Baie-James » : le territoire de la région de la Baie-James comprend le territoire bordé à l'ouest par la limite ouest du Québec, au sud par le parallèle 50°00 nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle 58°00 nord;</p>	<p>1.01 Définitions :</p> <p>10) « construction résidentielle lourde » : Désigne la construction neuve de tout bâtiment du secteur résidentiel, incluant les installations et les équipements physiquement rattachés ou non à celui-ci, dont le nombre d'étages, excluant tout espace de stationnement, est supérieur à 4, incluant également la modification, la rénovation, l'entretien et la réparation des bâtiments existants de plus de 6 étages;</p> <p><u>Ajout</u> 10.1) « Nombre d'étages » : Comptabilisation des étages du bâtiment selon les définitions et les règles prévues au <i>Code de Construction du Québec</i> (chapitre B-1.1, r. 2) en vigueur au moment des travaux.</p> <p><u>Ajout</u> 21.1) Région du Nunavik : Tout le territoire situé au nord du parallèle de latitude 55°00 nord, à l'exception des terres de la catégorie IB-N destinées à la communauté naskapie de Kawawachikamach, des terres des catégories IA et IB destinées à la communauté crie de Whapmagoostui et des terres de la catégorie II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, tel que ces terres sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec.</p> <p><u>Ajout</u> 33) Cas fortuit : Événement que la personne ne pouvait prévoir, auquel elle ne pouvait résister et qui a rendu impossible l'exécution d'une obligation prévue par la convention collective.</p>	
<p>3.02 Conditions de travail particulières :</p> <p>Les travaux de construction couverts par la convention et exécutés sur un chantier isolé ou sur un chantier situé sur le territoire de la Région de la Baie-James sont régis par quelques conditions de travail particulières énumérées à l'annexe « B » de la convention.</p>	<p>3.02 Conditions de travail particulières :</p> <p>Les travaux de construction couverts par la convention et exécutés sur un chantier isolé, sur un chantier du Nunavik ou sur un chantier situé sur le territoire de la Baie-James, sont régis par quelques conditions de travail particulières énumérées à l'annexe « B » de la convention.</p>	

<p>8.03 Maintien d'adhésion :</p> <p>2) Déclaration du salarié :</p> <p>Dans un délai maximal de cinq jours ouvrables du début de l'emploi lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit faire remplir et signer par le salarié un formulaire dans laquelle il doit indiquer son nom, son métier, spécialité ou occupation, son adresse de domicile, son adresse postale si autre que domicile, son numéro de téléphone, son adresse courriel (facultatif), son numéro de télécopieur (facultatif), son numéro d'assurance sociale, son numéro de client à la CCQ, le nom de son association représentative ainsi que le nom et le numéro, le cas échéant, du syndicat ou de l'union dont il est membre, tel qu'il appert sur sa carte d'adhésion syndicale. Le salarié doit également confirmer s'il accepte de recevoir son bulletin de paie, son relevé d'emploi et tout autre document relié à son emploi par courriel ou télécopieur.</p>	<p>8.03 Maintien d'adhésion :</p> <p>2) Déclaration du salarié :</p> <p>Dans un délai maximal de cinq jours ouvrables du début de l'emploi lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit faire remplir et signer par le salarié un formulaire dans laquelle il doit indiquer son nom, son métier, spécialité ou occupation, son adresse de domicile, son adresse postale si autre que domicile, son numéro de téléphone, son adresse courriel (facultatif), son numéro de télécopieur (facultatif), son numéro d'assurance sociale, son numéro de client à la CCQ, le nom de son association représentative ainsi que le nom et le numéro, le cas échéant, du syndicat ou de l'union dont il est membre, tel qu'il appert sur sa carte d'adhésion syndicale. Le salarié doit également confirmer s'il accepte de recevoir son bulletin de paie, son relevé d'emploi et tout autre document relié à son emploi par courriel ou télécopieur. messagerie électronique ou le rendre disponible à tout autre endroit virtuel sécurisé.</p>	
<p>8.03 Maintien d'adhésion :</p> <p>5) Transmission de la déclaration du salarié :</p> <p>Chaque mois, l'employeur transmet à l'association représentative concernée et à la Commission copie de chacune des nouvelles formules complétées selon le paragraphe 2 au cours de la période couverte par le rapport mensuel ainsi que le numéro d'embauche correspondant.</p>	<p>8.03 Maintien d'adhésion :</p> <p>5) Transmission de la déclaration du salarié :</p> <p>Chaque mois, l'employeur transmet à l'association représentative concernée et à la Commission copie de chacune des nouvelles formules complétées selon le paragraphe 2 au cours de la période couverte par le rapport mensuel ainsi que le numéro d'embauche correspondant.</p>	
<p>12.03 Droit de rappel :</p> <p>Le salarié qui a complété sa période d'essai ou qui est déjà à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention bénéficière, lorsqu'il est mis à pied, d'un droit de rappel pendant une durée équivalant à la durée de son emploi chez l'employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum de neuf (9) mois.</p> <p>Le salarié qui a accumulé plus de mille cinq cents (1 500) heures chez le même employeur au cours des deux années précédant sa mise à pied, bénéficie d'un droit de rappel de douze (12) mois. [...]</p>	<p>12.03 Droit de rappel :</p> <p>Le salarié qui a complété sa période d'essai ou qui est déjà à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention bénéficière, lorsqu'il est mis à pied, d'un droit de rappel pendant une durée équivalant à la durée de son emploi chez l'employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum de neuf (9) mois. Modifier pour trois (3) mois.</p> <p>Supprimer : Le salarié qui a accumulé plus de mille cinq cents (1 500) heures chez le même employeur au cours des deux années précédant sa mise à pied, bénéficie d'un droit de rappel de douze (12) mois. [...]</p>	

<p>12.04 Procédure de mise à pied :</p>	<p>12.04 Procédure de mise à pied :</p> <p><u>Ajout :</u></p> <p>3) La procédure de mise à pied décrite précédemment s'applique sous réserve de la possibilité pour l'employeur de conserver prioritairement à l'emploi sa main-d'œuvre locale, domiciliée à 120 km ou moins du chantier ou dans la région de placement où sont exécutés les travaux.</p>	
<p>12.05 Procédure de rappel :</p> <p>1) L'employeur communique avec le salarié par téléphone ou courrier, au dernier numéro de téléphone ou à la dernière adresse connue. Il incombe au salarié de fournir un numéro de téléphone et une adresse à jour à l'employeur.</p>	<p>12.05 Procédure de rappel :</p> <p>1) L'employeur communique avec le salarié par téléphone, courrier, messagerie texte ou par courriel, au dernier numéro de téléphone ou à la dernière adresse connue. Il incombe au salarié de fournir un numéro de téléphone, une adresse courriel et une adresse de domicile à jour à l'employeur.</p>	
<p>12.08 Perte du droit de rappel :</p> <p>Le salarié perd son droit de rappel dans les cas suivants :</p> <p>1) s'il quitte volontairement son emploi; 2) s'il refuse un rappel au travail sans motif valable; 3) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré par la procédure de règlement des griefs; 4) si la durée de sa mise à pied excède la durée de son droit de rappel; 5) s'il agit à titre d'entrepreneur sans détenir de licence ou concurrence déloyalement son employeur.</p>	<p>12.08 Perte du droit de rappel :</p> <p><u>Ajout :</u></p> <p>6) Si l'employeur peut démontrer qu'il a tenté de joindre le salarié conformément aux méthodes prescrites à l'article 12.05 1) et que celui-ci n'a pas donné suite à cette communication dans un délai de deux (2) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis par l'employeur.</p>	
<p>13.02 Départ volontaire :</p> <p>Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de vingt-quatre (24) heures précédant son départ effectif.</p>	<p>13.02 Départ volontaire</p> <p>Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis écrit de vingt-quatre (24) quarante-huit (48) précédant son départ effectif.</p>	
<p>14.03 Prescription du droit et dossier du salarié :</p> <p>2) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission de neuf (9) mois de calendrier. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.</p>	<p>14.03 Prescription du droit et dossier du salarié :</p> <p>2) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission de neuf (9) mois de calendrier. Toutefois lorsqu'une récidive de même nature survient à l'intérieur de ce délai de 9 mois, les mesures deviennent liées, jusqu'à l'échéance d'un nouveau délai de 9 mois. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.</p>	

<p>18.01 Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail :</p> <p>1) Calcul des heures de travail :</p> <p>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.</p> <p>2) Pointage :</p> <p>a) Règle générale :</p> <p>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).</p> <p>Chaque jour, le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail. Il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.</p>	<p>18.01 Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail :</p> <p>1) Calcul des heures de travail :</p> <p>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.</p> <p>Les heures de travail quotidiennes du salarié commencent et se terminent au chantier ou à pied d'œuvre, au niveau du sol. Lorsque l'accès au lieu de travail est restreint par une barrière que le salarié n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule pour se rendre à son poste, les heures quotidiennes travaillées débutent et se terminent au niveau d'une telle barrière.</p> <p>2) Pointage :</p> <p>a) Règle générale :</p> <p>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).</p> <p>Chaque jour, le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail. Il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.</p> <p>Ajout :</p> <p>b) L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile ou toute autre méthode requérant un appareil électronique intelligent utilisant des données mobiles doit fournir l'appareil, ou payer au salarié l'indemnité prévue à l'article 20.05 si celui-ci accepte d'utiliser son propre appareil électronique intelligent au bénéfice de l'employeur.</p>	
<p>18.02 Heures normales de travail :</p> <p>1) Construction résidentielle lourde :</p> <p>Dans la construction résidentielle lourde, les heures normales de travail sont les suivantes :</p> <p>a) Semaine normale de travail :</p> <p>La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.</p>	<p>18.02 Heures normales de travail :</p> <p>1) Construction résidentielle lourde :</p> <p>Dans la construction résidentielle lourde, les heures normales de travail sont les suivantes :</p> <p>a) Semaine normale de travail :</p> <p>La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.</p>	

<p>b) Journée normale de travail : Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures du lundi au vendredi et de dix (10) heures du lundi au vendredi pour les métiers et occupations prévus à l'article 18.02 1) d).</p> <p>c) Horaires : Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit : Pour une journée normale de travail de huit (8) heures : i. entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00 ii. entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30 iii. entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00 iv. entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30 v. entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00</p> <p>Pour une journée normale de travail de dix (10) heures :</p> <p>d) Métiers et occupations dont l'horaire normal est de dix (10) heures : briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, peintre, poseur de revêtements souples, cimentier-applicateur, peintre-tireur de joints, opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne), opérateur de pompes à béton (mât de distribution), manœuvre, manœuvre spécialisé lorsqu'ils exécutent des travaux avec les métiers dont l'horaire est de dix (10) heures, monteur-mécanicien vitrier, poseur de systèmes intérieurs et salarié affecté à la pose de gypse, opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques et conducteur de camion.</p> <p>2) Construction résidentielle légère : Dans la construction résidentielle légère, les heures normales de travail sont les suivantes :</p> <p>a) Semaine normale de travail : La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.</p> <p>b) Journée normale de travail : Les heures quotidiennes de travail sont d'un maximum de dix (10) heures du lundi au vendredi.</p> <p>c) Horaires : Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit : i. entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00 ii. entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30 iii. entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00 iv. entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30 v. entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00</p>	<p>b) Journée normale de travail : Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures du lundi au vendredi et de dix (10) heures du lundi au vendredi pour les métiers et occupations prévus à l'article 18.02 1) d).</p> <p>c) Horaires : Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit : Pour une journée normale de travail de huit (8) heures : i. entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00 ii. entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30 iii. entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00 iv. entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30 v. entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00</p> <p>Pour une journée normale de travail de dix (10) heures :</p> <p>d) Métiers et occupations dont l'horaire normal est de dix (10) heures : briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, peintre, poseur de revêtements souples, cimentier-applicateur, peintre-tireur de joints, opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne), opérateur de pompes à béton (mât de distribution), manœuvre, manœuvre spécialisé lorsqu'ils exécutent des travaux avec les métiers dont l'horaire est de dix (10) heures, monteur-mécanicien vitrier, poseur de systèmes intérieurs et salarié affecté à la pose de gypse, opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques et conducteur de camion.</p> <p>2) Construction résidentielle légère : Dans la construction résidentielle légère, les heures normales de travail sont les suivantes :</p> <p>a) Semaine normale de travail : La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.</p> <p>b) Journée normale de travail : Les heures quotidiennes de travail sont d'un maximum de dix (10) heures du lundi au vendredi.</p> <p>c) Horaires : Les heures quotidiennes de travail sont réparties comme suit : i. entre 6 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00 ii. entre 6 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30 iii. entre 7 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00 iv. entre 7 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30 v. entre 8 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00</p>	
---	---	--

<p>Avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner, au milieu de la journée de travail.</p>	<p>Avec une demi-heure ou une heure obligatoire, selon le cas, non rémunérée pour le dîner, au milieu de la journée de travail.</p>	
<p>18.02 Heures normales de travail :</p> <p>3) Reprise de temps - construction résidentielle légère :</p> <p>Dans la construction résidentielle légère, dans le cas de travaux exposés aux conditions climatiques, la semaine normale de travail peut être étalée sur deux (2) semaines consécutives, afin de permettre d'atteindre une moyenne de quarante heures de paie par semaine. En pareil cas, les règles suivantes s'appliquent :</p>	<p>18.02 Heures normales de travail :</p> <p>3) Reprise de temps — construction résidentielle légère :</p> <p>Dans la construction résidentielle légère, dans le cas de travaux exposés aux conditions climatiques, la semaine normale de travail peut être étalée sur deux (2) semaines consécutives, afin de permettre d'atteindre une moyenne de quarante heures de paie par semaine. En pareil cas, les règles suivantes s'appliquent :</p>	
<p>18.04 Entente pour modification :</p> <p>2) Règle particulière : construction résidentielle légère</p> <p>Dans la construction résidentielle légère, l'employeur peut s'adresser à un ou plusieurs salariés pour conclure une entente permettant de reprendre, sur une base volontaire, le samedi, une journée de travail perdue au cours de la semaine à cause des conditions climatiques, d'une obligation familiale ou d'un congé spécial. Cette journée de travail est rémunérée au taux régulier.</p> <p>La Commission doit être avisée sans délai de cette entente.</p> <p>3) Règle particulière : chantier d'envergure</p> <p>Dans la construction résidentielle lourde, l'association sectorielle d'employeurs et les associations représentatives signataires peuvent conclure une entente particulière applicable sur un chantier d'envergure, et ce, pour permettre :</p>	<p>18.04 Entente pour modification :</p> <p>2) Reprise de temps le samedi Règle particulière : construction résidentielle légère</p> <p>Dans la construction résidentielle légère, l'employeur peut s'adresser à un ou plusieurs salariés pour conclure une entente permettant de reprendre, sur une base volontaire, le samedi, une journée de travail perdue au cours de la semaine à cause des conditions climatiques, d'une obligation familiale ou d'un congé spécial. Cette journée de travail est rémunérée au taux régulier.</p> <p>La Commission doit être avisée sans délai de cette entente.</p> <p>3) Règle particulière : chantier d'envergure</p> <p>Dans la construction résidentielle lourde, l'association sectorielle d'employeurs et les associations représentatives signataires peuvent conclure une entente particulière applicable sur un chantier d'envergure, et ce, pour permettre :</p>	
<p>18.05 Période de repos :</p> <p>1) Avant-midi, après-midi et temps supplémentaire :</p>	<p>18.05 Période de repos :</p> <p>1) Avant-midi, après-midi et temps supplémentaire :</p> <p>Ajout :</p> <p>e) La période de repos prévue vers le milieu de l'après-midi peut être supprimée pour permettre au salarié de quitter 15 minutes avant la fin de la journée normale de travail ou être rémunéré au taux majoré applicable, si elle est travaillée.</p>	

<p>20.01 Indemnité de présence :</p> <p>1) Règle générale :</p> <p>Un salarié qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi sans avoir reçu d'avis contraire de son employeur et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit, hormis le cas fortuit ou d'une suspension des travaux en raison de lignes de piquetage ou des conditions climatiques, à une indemnité égale à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.</p>	<p>20.01 Indemnité de présence :</p> <p>1) Règle générale :</p> <p>Un salarié qui se présente à son lieu de travail à la demande expresse de son employeur, ou dans le cours normal de son emploi sans avoir reçu de l'employeur un avis préalable de ne pas se présenter, et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier. Toutefois, cette indemnité n'est pas payable lorsque l'arrêt de travail du salarié est dû à un cas fortuit, à une faute grave impliquant une mesure disciplinaire, à un salarié présentant des facultés affaiblies, à des lignes de piquetage ou à de mauvaises conditions climatiques.</p>	
	<p>Ajout :</p> <p>20.05 Indemnité pour l'utilisation d'un appareil électronique intelligent</p> <p>Dans le cadre de son emploi, lorsqu'il accepte d'utiliser son propre appareil électronique intelligent à la demande expresse de l'employeur, le salarié reçoit une indemnité compensatoire de 0,XX\$ par heure travaillée. Cette indemnité est réputée couvrir l'ensemble des frais applicables à l'utilisation normale d'un tel appareil au bénéfice de l'employeur. Toutefois, toutes les communications pour fin d'assignation ne constituent pas une utilisation au bénéfice de l'employeur.</p> <p>a) Bris ou perte de l'appareil électronique intelligent : Nonobstant l'article 28.04 1) c), les bris ou la perte de l'appareil électronique intelligent du salarié demeure en tout temps de la stricte responsabilité de celui-ci.</p> <p>b) Exclusion : L'application des articles 18.01 2) b) et 28.01 5) ne peut entraîner le paiement au salarié d'une double indemnité pour l'utilisation de son appareil électronique intelligent au bénéfice de l'employeur.</p>	
<p>21.03 Bulletin de paie :</p> <p>1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire et ce, au plus tard le lundi suivant le paiement, dans une enveloppe au nom du salarié, un bulletin de paie, en version papier, ou peut le transmettre par messagerie électronique ou par télécopieur, selon la politique de l'entreprise. Cependant, si le salarié ne dispose pas d'une adresse de messagerie électronique ou d'un télécopieur, l'employeur doit obligatoirement remettre la version papier. Le bulletin de paie comporte les mentions suivantes :</p> <p>b) les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;</p>	<p>21.03 Bulletin de paie :</p> <p>1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire et ce, au plus tard le lundi suivant le paiement, dans une enveloppe au nom du salarié, un bulletin de paie, en version papier, ou peut le transmettre par messagerie électronique ou le rendre disponible à tout autre endroit sécurisé par télécopieur, selon la politique de l'entreprise. Cependant, si le salarié ne dispose pas d'une adresse de messagerie électronique ou d'un télécopieur, l'employeur doit obligatoirement remettre la version papier. Le bulletin de paie comporte les mentions suivantes :</p> <p>b) les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;</p>	

<p>23.04 Temps de transport :</p> <p>1) Règle générale :</p> <p>Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale de travail et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.</p> <p>2) Exception :</p> <p>Nonobstant le paragraphe 1), lorsque, à la demande de l'employeur, le salarié se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant ou après la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire en temps de transport, pour le temps qui excède le temps qui aurait été normalement parcouru pour se rendre à son lieu de travail.</p>	<p>23.04 Temps de transport : Déplacements avant et après la journée normale de travail</p> <p>1) Règle générale</p> <p>Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale de travail et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.</p> <p>Avant et après la journée normale de travail, les déplacements du salarié de son domicile au chantier, et du chantier à son domicile, ne donnent droit à aucune rémunération ou indemnisation de la part de l'employeur.</p> <p>Toutefois, le conducteur d'un véhicule affecté expressément par l'employeur au transport des salariés est considéré au travail et rémunéré à son taux de salaire régulier, mais ce temps n'est pas inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.</p> <p>2) Exception :</p> <p>Nonobstant le paragraphe 1), lorsque, à la demande de l'employeur, le salarié se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant ou après la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire en temps de transport, pour le temps qui excède le temps qui aurait été normalement parcouru pour se rendre à son lieu de travail.</p> <p>2) Passage au siège social ou à un point de rencontre</p> <p>Avant le début d'une journée normale de travail, lorsque le salarié doit, à la demande expresse de l'employeur, se rendre au siège social de l'entreprise ou à tout autre point de rencontre déterminé par ce dernier, il est rémunéré à son taux de salaire pour le temps applicable au déplacement entre le lieu de rencontre convenu et le chantier.</p> <p>Au terme d'une journée normale de travail, lorsque le salarié doit, à la demande expresse de l'employeur, se rendre au siège social de l'entreprise ou à tout autre point de rencontre déterminé par ce dernier, il est rémunéré à son taux de salaire pour le temps applicable au déplacement entre le chantier et le point de rencontre convenu.</p> <p>Dans tous les cas, le temps passé par le salarié au siège social de l'entreprise ou à un point de rencontre, avant ou après une journée normale de travail, ne constitue pas des heures de travail payables selon les conditions de la présente convention collective, conformément à l'article 18.01 par.1</p>	
--	---	--

<p>23.07 Chambre et pension :</p> <p>Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin le plus usuellement emprunté entre ces deux points ou lorsque le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de son domicile et qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 20.01, le salarié reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :</p>	<p>23.07 Chambre et pension :</p> <p><u>Modification et ajout :</u></p> <p>1)Chantier à 120 km ou plus du domicile Sauf pour le cas décrit à l'article 23.07 2), lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus via le chemin le plus usuellement emprunté entre ces deux points, les indemnités pour frais de déplacement payables au salarié qui accepte de prendre chambre et pension sont celles prévues expressément aux paragraphes a) à c) du présent article, selon les conditions applicables à chacune.</p> <p>Les indemnités décrites aux paragraphes a) à c) sont aussi payables au salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de son domicile et qui effectue le nombre d'heures quotidiennes de travail fixé par l'employeur, ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 20.01. Le salarié reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :</p> <p>2) Voyagement quotidien à 120 km ou plus Le salarié qui, de son plein gré, effectue matin et soir le voyagement quotidien entre son domicile et un chantier situé à 120 km ou plus de son lieu de résidence reçoit, à titre de seule indemnité de frais de déplacement, le montant prévu au paragraphe 1) a) du présent article.</p> <p>Cette indemnité est réputée couvrir toutes les dépenses liées à l'utilisation du véhicule du salarié pour ses déplacements avant et après sa journée normale de travail, de même que les frais inhérents aux repas.</p> <p>Cependant, le présent sous-paragraphe ne s'applique pas lorsque le salarié utilise un véhicule de transport fourni par l'employeur.</p>	
<p>24.01 Jours fériés chômés :</p> <p>La Journée nationale des Patriotes : le 22 mai 2017; le 21 mai 2018; le 20 mai 2019; le 18 mai 2020</p> <p>La fête du Canada : le 30 juin 2017; le 2 juillet 2018; le 1er juillet 2019; le 3 juillet 2020</p>	<p>24.01 Jours fériés chômés :</p> <p><u>Ajout à la suite de 24.01.1a) :</u> Toutefois une entente peut être conclue entre l'employeur et le salarié pour déplacer un jour férié. Ce congé doit être pris dans les cinq (5) jours ouvrables précédant ou suivant le jour férié, sauf dans le cas de la fête nationale.</p> <p>La journée nationale des Patriotes : le 24 mai 2021; le 23 mai 2022; le 22 mai 2023; 20 mai 2024.</p> <p>La fête du Canada : le 2 juillet 2021; le, 1^{er} juillet 2022; le 30 juin 2023; 1er juillet 2024.</p>	

<p>La fête du Travail : le 4 septembre 2017; le 3 septembre 2018; le 2 septembre 2019; le 7 septembre 2020</p> <p>Le jour de l'Action de Grâce : le 9 octobre 2017; le 8 octobre 2018; le 14 octobre 2019; le 12 octobre 2020</p> <p>Le jour du Souvenir : le 10 novembre 2017; le 12 novembre 2018; le 11 novembre 2019; le 9 novembre 2020</p> <p>Le Vendredi saint : le 30 mars 2018; le 19 avril 2019; le 10 avril 2020; le 2 avril 2021</p> <p>Le lundi de Pâques : le 2 avril 2018; le 22 avril 2019; le 13 avril 2020</p> <p>c) Loi sur la Fête nationale : Le jour de la Fête nationale (fête de la Saint-Jean-Baptiste) est un jour férié chômé pour tous les salariés, sans exception. Ce jour férié chômé est observé conformément à la Loi sur la Fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1) et rémunéré à même l'indemnité prévue.</p> <p>Pour l'année 2017, le jour chômé sera le 23 juin. Pour l'année 2018, le jour chômé sera le 25 juin. Pour les années 2019 et 2020, le jour chômé sera le 24 juin.</p>	<p>La fête du Travail : le 6 septembre 2021; le 5 septembre 2022; le 4 septembre 2023; 2 septembre 2024.</p> <p>Le jour de l'Action de Grâce : le 11 octobre 2021; le 10 octobre 2022; le 9 octobre 2023; 14 octobre 2024.</p> <p>Le jour du Souvenir : le 12 novembre 2021; le 11 novembre 2022; le 10 novembre 2023; 11 novembre 2024.</p> <p>Le Vendredi saint : le 2 avril 2021; le 15 avril 2022; le 7 avril 2023; le 29 mars 2024; 18 avril 2025.</p> <p>Le lundi de Pâques : le 5 avril 2021; le 18 avril 2022; 10 avril 2023; 1^{er} avril 2024; le 21 avril 2025.</p> <p>c) la Fête nationale : Le jour de la Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste) est un jour férié chômé pour tous les salariés, sans exception. Ce jour férié chômé est observé conformément à la <i>Loi sur la Fête nationale</i> (L.R.Q., c. F 1.1) et rémunéré à même l'indemnité prévue au paragraphe 1) de l'article 19.05.</p> <p>Conformément à ladite loi, le 24 juin sera le jour férié chômé. Toutefois, pour l'année 2023, le 23 juin sera le jour férié chômé.</p>	
<p>24.05 Congés annuels obligatoires :</p> <p>1) Été : Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant les deux dernières semaines civiles complètes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> entre 0h 01 le 23 juillet 2017 et le 5 août 2017, 24h entre 0h 01 le le 22 juillet 2018 et le 4 août 2018, 24h entre 0 h 01 le 21 juillet 2019 et le 3 août 2019, 24 h entre 0 h 01 le 19 juillet 2020 et le 1er août 2020, 24 h <p>2) Hiver : Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant deux semaines complètes lors de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et, plus spécifiquement, entre les dates suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> entre 0h 01 le 24 décembre 2017 et le 6 janvier 2018, 24h entre 0 h 01 le 23 décembre 2018 et le 5 janvier 2019, 24 h entre 0 h 01 le 22 décembre 2019 et le 4 janvier 2020, 24 h entre 0 h 01 le 20 décembre 2020 et le 2 janvier 2021, 24 h 	<p>24.05 Congés annuels obligatoires :</p> <p>1) Été : Tous les chantiers de construction doivent être fermés entre les dates suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • entre 0 h 01 le 18 juillet 2021 et le 31 juillet 2021, 24 h; • entre 0 h 01 le 24 juillet 2022 et le 6 août 2022, 24 h; • entre 0 h 01 le 23 juillet 2023 et le 5 août 2023, 24 h; • entre 0 h 01 le 21 juillet 2024 et le 3 août 2024, 24 h. <p>2) Hiver : Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant deux semaines complètes lors de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et, plus spécifiquement, entre les dates suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • entre 0 h 01 le 19 décembre 2021 et le 1^{er} janvier 2022, 24 h; • entre 0 h 01 le 25 décembre 2022 et le 7 janvier 2023, 24 h; • entre 0 h 01 le 24 décembre 2023 et le 6 janvier 2024, 24 h; • entre 0 h 01 le 22 décembre 2024 et le 4 janvier 2025, 24 h; • entre 0 h 01 le 21 décembre 2025 et le 3 janvier 2026, 24 h. 	

<p>24.06 Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires :</p> <p>1) Règle générale : Aucune personne assujettie à la convention ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux de construction durant les semaines de congés annuels obligatoires, à moins qu'il ne s'agisse de travaux d'urgence ou qu'il y ait eu entente conformément aux paragraphes 2), 3) et 4) du présent article.</p> <p>4) Travaux de construction neuve - construction résidentielle légère : Dans le cas de travaux de construction neuve, dans la construction résidentielle légère, à la demande de l'employeur, le salarié peut volontairement déplacer une (1) ou deux (2) semaines consécutives de congé estival et hivernal. Le salarié prend alors une (1) ou deux (2) semaines continues entre le 1er juillet et le 31 août de la même année ou entre le 1er décembre et le 31 janvier de l'année, le cas échéant. L'employeur doit aviser les salariés à son emploi, de son intention de poursuivre les travaux au cours de la période de congé estival au plus tard le 1er juin précédent, ou la période de congé hivernal, au plus tard le 1er novembre précédent. Dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'avis de l'employeur, le salarié peut:</p> <ol style="list-style-type: none"> accepter de déplacer son congé; refuser de déplacer son congé; se réserver le droit de répondre plus tard, auquel cas une entente peut être conclue avec le salarié après le 1er juin ou le 1er novembre. <p>Lorsqu'un salarié est embauché après le 1er juin ou le 1er novembre, selon le cas, l'employeur doit aviser ce dernier, au moment de l'embauche, de son intention de poursuivre les travaux pendant le congé.</p> <p>L'employeur doit dans les 48 heures ouvrables de la conclusion de l'entente avec le salarié, aviser la Commission et les associations représentatives signataires.</p>	<p>24.06 Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires</p> <p>1) Règle générale : Aucune personne assujettie à la convention ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux de construction durant les semaines de congés annuels obligatoires, à moins qu'il ne s'agisse de travaux d'urgence ou qu'il y ait eu entente conformément aux paragraphes 2), 3) et 4) du présent article.</p> <p>Ajout :</p> <p>Malgré la règle générale, tous les types de travaux peuvent être exécutés durant les périodes de congés annuels par les détenteurs d'une exemption à détenir un certificat de compétence à titre d'enfant d'employeur, ainsi que les personnes détenant le statut suivant au rapport mensuel de la CCQ:</p> <ul style="list-style-type: none"> C (entrepreneur autonome) E (représentant désigné) F (administrateur salarié) <p>4) Travaux de construction neuve - construction résidentielle légère : Dans le cas de travaux de construction neuve, dans la construction résidentielle légère, à la demande de l'employeur, le salarié peut volontairement déplacer une (1) ou deux (2) semaines consécutives de congé estival et hivernal. Le salarié prend alors une (1) ou deux (2) semaines continues entre le 1er juillet et le 31 août de la même année ou entre le 1er décembre et le 31 janvier de l'année, le cas échéant. L'employeur doit aviser les salariés à son emploi, de son intention de poursuivre les travaux au cours de la période de congé estival au plus tard le 1er juin précédent, ou la période de congé hivernal, au plus tard le 1er novembre précédent. Dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'avis de l'employeur, le salarié peut:</p> <ol style="list-style-type: none"> accepter de déplacer son congé; refuser de déplacer son congé; se réserver le droit de répondre plus tard, auquel cas une entente peut être conclue avec le salarié après le 1er juin ou le 1er novembre. <p>Lorsqu'un salarié est embauché après le 1er juin ou le 1er novembre, selon le cas, l'employeur doit aviser ce dernier, au moment de l'embauche, de son intention de poursuivre les travaux pendant le congé.</p> <p>L'employeur doit dans les 48 heures ouvrables de la conclusion de l'entente avec le salarié, aviser la Commission et les associations représentatives signataires.</p>	
---	--	--

	<p><u>Modification :</u></p> <p>4) Travaux de construction neuve</p> <p>a) Congé annuel estival Une entente peut être conclue entre l'employeur et le salarié pour que ce dernier puisse déplacer une (1) ou deux (2) semaines consécutives de congé estival. Le salarié prend alors une (1) ou deux (2) semaines continues entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de l'année en cours.</p> <p>L'employeur doit aviser la Commission et les associations représentatives signataires.</p> <p>Le salarié ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il refuse de conclure une entente pour déplacer ses vacances.</p> <p>b) Congé annuel hivernal Une entente peut être conclue entre l'employeur et le salarié pour que ce dernier puisse déplacer jusqu'à concurrence de deux (2) semaines consécutives de congé hivernal. Le salarié prend alors ses congés entre le 1^{er} décembre et le 31 janvier. Dans le cadre de cette entente, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour qu'une partie de la reprise du congé hivernal se fasse pendant la semaine de relâche applicable.</p> <p>L'employeur doit aviser la Commission et les associations représentatives signataires.</p> <p>Le salarié ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il refuse de conclure une entente pour déplacer ses vacances.</p>	
	<p><u>28.01</u></p> <p>Ajout</p> <p>5) Fourniture d'un appareil électronique intelligent : L'employeur qui décide d'utiliser un appareil électronique intelligent dans le cadre du travail peut fournir au salarié cet appareil.</p> <p>Dans le cadre de son emploi, lorsqu'il accepte d'utiliser son appareil électronique intelligent personnel à la demande expresse de l'employeur, le salarié reçoit l'indemnité compensatoire prévue à l'article 20.05.</p>	

ANNEXE B

**A noter que l'annexe B a fait l'objet d'une refonte complète.*

Clauses actuelles (2017-2021)	Modifications et ajouts	Notes et commentaires
<p>ANNEXE APPLICABLE AUX TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR UN CHANTIER ISOLÉ OU SUR UN CHANTIER SITUÉ SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE LA BAIE JAMES</p> <p>L'ensemble des conditions de travail de la convention s'applique aux salariés qui exécutent des travaux tels que décrits à l'article 3.02, toutefois, les conditions particulières suivantes s'appliquent en lieu et place des conditions générales :</p>	<p>ANNEXE APPLICABLE AUX TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR UN CHANTIER ISOLÉ, SUR UN CHANTIER DU NUNAVIK OU SUR UN CHANTIER SITUÉ SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE LA BAIE JAMES</p> <p>L'ensemble des conditions de travail de la convention s'applique aux salariés qui exécutent des travaux tels que décrits à l'article 3.02, toutefois, les conditions particulières suivantes s'appliquent en lieu et place des conditions générales :</p>	
<p>1) Congés annuels : Les congés annuels obligatoires ne s'appliquent pas, toutefois, l'employeur doit verser l'indemnité afférente à ces congés</p>	<p><i>Idem</i></p>	
<p>2) Horaire de travail :</p> <p>2.1 La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures avec une limite quotidienne de neuf (9) heures. Toutefois, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert ou paie au salarié l'indemnité de chambre et pension, la semaine normale de travail est de cinquante (50) heures avec une limite quotidienne de dix (10) heures.</p>	<p>2) Horaire de travail:</p> <p>2.1 La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures avec une limite quotidienne de neuf (9) heures. Toutefois, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert ou paie au salarié l'indemnité de chambre et pension, la semaine normale de travail est de cinquante (50) heures avec une limite quotidienne de dix (10) heures.</p> <p>2.1.1. La semaine normale de travail est de 45 heures pour tout salarié visé par la présente annexe.</p> <p><u>Ajout</u> 2.1.2. Malgré le paragraphe 2.1.1., pour le salarié à qui l'employeur fournit le gîte et le couvert, ou à qui il paye une indemnité de chambre et pension, la semaine normale de travail est de 50 heures, à raison d'un maximum de 10 heures par jour.</p>	

<p>2.2 Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :</p> <p>a) Horaire de quarante-cinq (45) heures : du lundi au vendredi :</p> <p>i) Entre 7h00 et 16h30 ou 17h00 ii) Entre 7h30 et 17h00 ou 17h30 iii) Entre 8h00 et 17h30 ou 18h00</p> <p>Avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.</p>	<p>2.2. Journées normales de travail</p> <p>a) Horaire de quarante-cinq (45) heures : du lundi au vendredi : i) Entre 7h00 et 16h30 ou 17h00 ii) Entre 7h30 et 17h00 ou 17h30 iii) Entre 8h00 et 17h30 ou 18h00</p> <p>a) Les journées normales de travail du salarié visé par l'article 2.1.1. sont réparties du lundi au vendredi, pour un total de 45 heures par semaine.</p> <p>Les heures quotidiennes sont travaillées entre 7h00 et 19h00.</p> <p>Au milieu de la journée de travail, l'employeur octroie au salarié une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner obligatoire.</p>	
<p>b) Horaire de cinquante (50) heures : du lundi au vendredi :</p> <p>i) Entre 7h00 et 17h30 ou 18h00 ii) Entre 7h30 et 18h00 ou 18h30 iii) Entre 8h00 et 18h30 ou 19h00</p> <p>Avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner vers le milieu de la journée de travail.</p>	<p>b) Les journées normales de travail du salarié visé par l'article 2.1.2. sont réparties du lundi au vendredi, pour un total de 50 heures par semaine, à raison de 10 heures par jour.</p> <p>Les heures quotidiennes sont travaillées selon l'une des plages suivantes:</p> <p>i) Entre 7h00 et 17h30 ou 18h00 ii) Entre 7h30 et 18h00 ou 18h30 iii) Entre 8h00 et 18h30 ou 19h00</p> <p>Au milieu de la journée normale de travail, l'employeur octroie au salarié une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner obligatoire.</p>	
<p>2.3 L'employeur doit accorder au salarié quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et quinze (15) minutes payées vers le milieu de l'après-midi</p>	<p>2.3 Pauses</p> <p>L'employeur doit accorder à tout salarié exécutant des travaux prévus à la présente annexe quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et quinze (15) minutes payées vers le milieu de l'après-midi. À la demande du salarié, après entente avec l'employeur, la pause de l'après-midi peut toutefois être travaillée. Dans un tel cas, le salarié termine sa journée de travail 15 minutes plus tôt.</p>	

<p>3) Temps supplémentaire :</p> <p>Les cinq premières heures supplémentaires effectuées sont majorées de cinquante pour cent (50%) et toutes les heures supplémentaires subséquentes, de même que celles effectuées le dimanche, sont majorées de cent pour cent (100%).</p> <p>Les dispositions relatives à la réserve d'heures pour congé compensatoire prévues à l'article 19.04 ne s'appliquent pas</p>	<p>3) Temps supplémentaire :</p> <p>3.1. Majoration: Au cours d'une semaine normale, les cinq premières heures supplémentaires effectuées par le salarié sont majorées de cinquante pour cent (50%), et toutes les heures supplémentaires subséquentes, de même que celles effectuées le dimanche, sont majorées de cent pour cent (100%).</p> <p>3.2. Application: a) Pour le salarié visé à l'article 2.1.1., le temps supplémentaire s'applique à tout travail effectué en plus des heures normales hebdomadaires, ou en dehors des limites quotidiennes ou hebdomadaires prévues à l'article 2.2 a).</p> <p>b) Pour le salarié visé à l'article 2.1.2., le temps supplémentaire s'applique à tout travail effectué en plus des heures normales quotidiennes ou hebdomadaires, ou en dehors des limites quotidiennes ou hebdomadaires prévues à l'article 2.2 b).</p> <p>3.3. Exclusion Les dispositions relatives à la réserve d'heures pour congé compensatoire, prévues à l'article 19.04 de la convention collective, ne s'appliquent pas.</p>	
<p>4) Frais de déplacement :</p> <p>4.1 Transport journalier: Lorsque le temps pour se rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria, jusqu'au lieu de travail excède vingt (20) minutes, le salarié reçoit l'excédent de ce vingt (20) minutes en temps de travail. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport.</p>	<p><i>Idem</i></p>	
<p>4.2. a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au travail pendant une période d'au moins vingt et un (21) jours.</p> <p>b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant une période d'au moins quarante- deux (42) jours.</p> <p>c) Les paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de vingt et un (21) ou quarante-deux (42) jours pendant laquelle le salarié demeure au travail pour son employeur sur le même chantier</p>	<p>4.2. Gestion des frais de déplacement</p> <p><u>Salarié visé par l'article 2.1.2.</u></p> <p>a) Règles générales - assignation de 42 jours</p> <p>i. Au terme du 21e jour suivant le début de son assignation au chantier telle que détaillée à la section 7), l'employeur rembourse au salarié les frais de transport et le temps de transport qu'il a encouru pour le trajet entre son domicile et le chantier, conformément aux indications des paragraphes b) et c) de l'article 23.07 de la convention.</p> <p>ii. Au terme de sa période d'assignation de 42 jours au chantier telle que détaillée à la section 7), l'employeur paye au salarié les frais de transport et le temps de transport qu'il a</p>	

	<p>encouru pour le trajet entre le chantier et son domicile, conformément aux indications des paragraphes b) et c) de l'article 23.07 de la convention.</p> <p>iii. Les sous-paragraphes i. et ii. s'appliquent pour chaque période subséquente d'assignation de quarante-deux (42) jours pour laquelle le salarié revient au travail pour son employeur sur le même chantier, suivant la prise du congé optionnel prévu au paragraphe c) de la section 7) de cette annexe.</p> <p>iii. Chambre et pension: Lorsque l'employeur ne fournit pas le gîte et le couvert au salarié durant sa période d'assignation, ce dernier reçoit l'indemnité de chambre et pension prévue au paragraphe a) de l'article 23.07. Cette indemnité est alors payée selon les termes de l'article 23.11.</p>	
<p>d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de vingt et un (21) jours prévue dans les paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 23.07. S'il est mis à pied avant la période de quarante-deux (42) jours prévue dans les paragraphes b) et c) mais après la période de vingt et un (21) jours, il bénéficie également des indemnités prévues aux paragraphes a) et b) de l'article 23.07 pour ce qui est de son retour seulement.</p>	<p>b) Mise à pied - moins de 21 jours: Lorsqu'il est mis à pied avant le 21^e jour de sa période d'assignation, l'employeur verse au salarié les indemnités des sous-paragraphes i et ii. du paragraphe a) ci-haut, relatives à son déplacement aller-retour au chantier.</p> <p>Dans la mesure où les frais prévus au sous-paragraphe i. ont déjà été payés ou remboursés par l'employeur avant le terme des 21 jours, seules les indemnités du sous-paragraphe ii. du paragraphe a), applicables au déplacement du chantier au domicile, sont alors payées au salarié au moment de sa mise à pied effective.</p> <p>c) Mise à pied - 21 à 41 jours: Lorsqu'il est mis à pied avant la fin de sa période d'assignation de 42 jours, l'employeur verse au salarié les indemnités du sous-paragraphe ii. du paragraphe a) ci-haut, relatives au déplacement du chantier à son domicile.</p>	
<p><u>Ajout</u></p>	<p>d) Congédiement - moins de 21 jours : Lorsqu'il est congédié avant le 21^e jour de sa période d'assignation, l'employeur verse au salarié uniquement les indemnités du sous-paragraphe i. du paragraphe a) ci-haut, pour son déplacement du domicile au chantier, mais uniquement dans la mesure où celles-ci n'ont pas déjà été prépayées par l'employeur avant la date du congédiement.</p> <p>Le salarié n'a droit à aucune indemnisation pour son déplacement du chantier vers son domicile.</p> <p>e) Congédiement - 21 jours à 41 jours : Lorsqu'il est congédié avant la fin de sa période d'assignation de 42 jours, mais après la période de vingt et un (21) jours, l'employeur verse au salarié les indemnités du sous-paragraphe i. du paragraphe a) ci-haut, mais uniquement dans la mesure où celles-ci n'ont pas déjà été payées avant la date du congédiement.</p> <p>Le salarié n'a droit à aucune indemnisation pour son déplacement du chantier vers son domicile.</p>	

<p><u>Ajout</u></p>	<p>f) Départ volontaire du salarié: Les frais de déplacement versés par l'employeur, selon les termes et conditions prévues en cas de congédiement aux paragraphes d) et e), s'appliquent aussi lorsque le salarié quitte volontairement son emploi.</p> <p>Cette disposition ne s'applique pas aux départs permanents causé par les évènements listés aux articles 5.1 et 5.2 ainsi que ceux liés aux cas fortuits.</p> <p>g) Billet d'avion remboursé ou prépayé: En cas de départ volontaire du salarié, ou lorsque celui-ci est congédié, l'employeur peut retenir, sur le montant net de la dernière paye du salarié, la valeur du billet d'avion déjà remboursé ou prépayé au nom du salarié, pour le déplacement de retour entre le chantier et son domicile.</p>	
<p>5) Congés spéciaux :</p> <p>5.1 En cas d'accident grave ou maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du conjoint ou d'un enfant et qui nécessite l'assistance d'un tiers ou en cas d'absence reliée à l'éducation d'un enfant, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de cinq (5) jours.</p> <p>5.2 Les congés prévus aux paragraphes e) et f) de l'article 25.02 sont allongés à une période maximale de cinq (5) jours. De plus, dans le cas des congés alloués en vertu du paragraphe f) de l'article 25.02, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant trente (30) jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès et l'absence est de cinq (5) jours.</p>	<p>5) Congés spéciaux : <u>Salarié visé à l'article 2.1.2</u></p> <p>5.1 En cas d'accident grave ou maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du conjoint ou d'un enfant et qui nécessite l'assistance d'un tiers ou en cas d'absence reliée à l'éducation d'un enfant, le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 5 jours.</p> <p>5.2 Les congés prévus aux paragraphes e) et f) de l'article 25.02 de la convention sont allongés à une période maximale de 5 jours. De plus, dans le cas des congés alloués en vertu du paragraphe f) de cet article, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour son employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès et l'absence est de 5 jours.</p> <p>5.3 Lorsqu'un évènement listé aux paragraphes 5.1. et 5.2. survient après le 21e jour qui suit le début de sa mobilisation au chantier, le salarié prend, consécutivement aux 5 jours de congés prévus, le congé de 12 jours auquel il a droit. Dans un tel cas, le salarié débute une nouvelle période d'assignation de 42 jours lors de son retour au chantier.</p>	

<p><u>Ajout</u></p>	<p>6) Questionnaire de santé</p> <p>Afin de remplir son devoir de protection de la santé et la sécurité de ses travailleurs, en considération des services de soins de santé restreints offerts dans les régions où sont exécutées les travaux visés par la présente annexe, l'employeur peut faire compléter par chaque salarié un questionnaire de santé.</p> <p>a) Contenu: Un questionnaire de santé est considéré comme étant une atteinte raisonnable et proportionnée à la vie privé du salarié, dans la mesure:</p> <p>i. où il cible son aptitude à faire le travail demandé en fonction de son métier ou son occupation.</p> <p>ii. où il cible des états physiques ou intellectuels potentiels qui ne pourraient pas être traités par les établissements de santé situés en régions éloignées, ou dont la survenance, la résurgence ou l'aggravation pourrait mettre à risque la vie du travailleur, en raison de l'éloignement ou de la rareté de certains soins.</p> <p>b) Fréquence: Le questionnaire de santé est soumis au salarié à l'embauche ainsi qu'au début de sa première période d'assignation annuelle.</p> <p>c) Conséquence: Lorsqu'exigé par l'employeur, tout défaut du salarié de remplir en tout ou en partie un questionnaire de santé conformément aux instructions des paragraphes a) et b), ou encore d'y inscrire un renseignement qu'il sait faux ou inexact, constitue une faute grave, laquelle peut entraîner une mesure disciplinaire allant jusqu'à l'annulation de l'embauche du salarié ou son congédiement immédiat sans autre avis.</p>	
<p><u>Ajout</u></p>	<p>7) Mobilisation et démobilisation</p> <p><u>Salarié visé à l'article 2.1.2:</u></p> <p>a) Relativement aux travaux couverts par la présente annexe, l'assignation au chantier du salarié visé à l'article 2.1.2. est d'une durée normale de 42 jours.</p> <p>Cette assignation de 42 jours comprend les samedis et les dimanches, les congés fériés et chômés ainsi que les journées perdues en raison de conditions climatiques.</p> <p>b) Uniquement pour les fins de la gestion des frais de déplacement prévus à l'article 4.2, l'assignation de 42 jours se divise en deux périodes de 21 jours.</p> <p>c) Au terme d'une assignation de 42 jours pour l'employeur, le salarié doit prendre un</p>	

	<p>congé sans solde de 12 jours, qui comprend le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.</p> <p>Toutefois, le salarié peut de son plein gré, après avoir obtenu l'accord de son employeur, débiter une période d'assignation de 42 jours, sans se prévaloir de ce congé de 12 jours.</p> <p>d) Départ volontaire: Le salarié qui quitte son emploi sur une base volontaire durant sa période d'assignation de 42 jours doit en aviser son employeur au moins 48 heures avant son départ. Le salarié qui ne compte pas revenir au chantier après le congé de 12 jours doit en aviser son employeur au moins deux jours ouvrables avant sa démobilisation.</p>	
<p><u>Ajout</u></p>	<p>e) Respect des conditions de déplacement: À moins d'un cas fortuit ou d'une maladie grave dont la preuve lui incombe, le salarié qui fait défaut d'utiliser les transports et les gîtes réservés à son nom par l'employeur, en lieux et dates prévues pour ses déplacements aller-retour au chantier, doit lui rembourser la valeur des services non utilisés.</p> <p>Cette disposition s'applique, sans s'y limiter, aux billets d'avion et aux chambres d'hôtel payées par l'employeur.</p>	
<p><u>Ajout</u></p>	<p>8) Mouvement de main-d'œuvre</p> <p>8.1. Règle générale: L'employeur accorde une priorité d'embauche et de maintien à l'emploi aux salariés autochtones domiciliés dans les régions du Nunavik ou de la Baie-James, pour tout chantier de construction situé sur ces territoires, conformément aux dispositions particulières prévues à cet effet par le <i>Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction</i>.</p> <p>Pour les chantiers isolés situés ailleurs en province, priorité est accordée au salarié titulaire d'un certificat de compétence compagnon, apprenti ou occupation, selon le cas, domicilié dans la région où les travaux relatifs au projet offert sont exécutés.</p> <p>8.2. Règles particulières:</p> <p>a) Salarié visé à l'article 2.1.1</p> <p>i. La section 12 de la convention collective s'applique au salarié visé à 2.1.1., avec les adaptations nécessaires et sous réserve du respect prioritaire de la règle générale de l'article 8.1.</p> <p>ii. Sauf pour les travailleurs ciblés par l'article 8.1., aucun droit de rappel n'est applicable à des travaux exécutés à 120 km ou plus du domicile du salarié.</p>	

<p><u>Ajout</u></p>	<p>b) Salarié visé à 2.1.2.</p> <p>i. Les dispositions de la section 12 de la convention collective ne s'appliquent pas au salarié visé par l'article 2.1.2.</p> <p>ii. Période d'essai : Le salarié nouvellement embauché par l'employeur pour exécuter des travaux prévus par la présente annexe doit compléter une période d'essai de 42 jours.</p> <p>Le salarié acquiert son droit à la procédure de grief dès qu'il débute sa deuxième période d'assignation de 42 jours pour le compte de l'employeur.</p> <p>L'employeur rembourse au salarié congédié durant sa période d'essai, autrement que pour faute grave ou une accumulation de mesures disciplinaires, les frais de transport et le temps de transport selon les règles prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 4.2.</p>	
<p>6) Taux de salaire : Les taux de salaire applicables aux salariés visés par la présente annexe sont ceux apparaissant à l'annexe «R», majorés de six pour cent (6%). Ces taux majorés apparaissent à l'annexe « R-2 ».</p>	<p>9) Taux de salaire : Les taux de salaire applicables aux salariés visés par la présente annexe sont ceux apparaissant à l'annexe «R», majorés de six pour cent (6%). Ces taux majorés apparaissent à l'annexe « R-2 ».</p>	