

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2020-3695

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-9556

EMPLOYEUR

DESCIMCO INC.

415, RUE ADANAC
QUÉBEC QC G1C 6B9

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC (AMMQ)

9572, BOULEVARD HENRI-BOURASSA EST, APP.
FLEX7
MONTRÉAL-EST QC H1E 2S4

Affiliation : Indépendant - Local

TIERS

DUMAIS AVOCATS

12780, BOULEVARD INDUSTRIEL, BUREAU 100
MONTRÉAL QC H1A 3V2

Date signature : 2020-04-25

Date dépôt : 2020-09-30

Nombre de
salariés visés : 50

Date début : 2020-04-26

Date d'expiration : 2023-04-28

Remarque :

(Pour les installations de la raffinerie Énergie Valero à St-Romuald)
V/D : T18-1577

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2020-10-09
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Stephanie.Gagne@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

30 SEP '20 PM 1:26

ENTRE

DESCIMCO INC.

ET



POUR LES INSTALLATIONS DE LA RAFINERIE ÉNERGIE VALERO À ST-ROMUALD

Table des matières

ARTICLE I - DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE II - OBJET DE CETTE CONVENTION	4
ARTICLE III - PORTÉE DE LA CONVENTION	5
ARTICLE IV – RECONNAISSANCE / OBLIGATIONS	6
ARTICLE V - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	7
ARTICLE VI - DÉLÉGUÉ SYNDICAL	7
ARTICLE VII – REFERENCE/EMBAUCHE/MISE À PIED/MESURES DISCIPLINAIRES	9
ARTICLE VIII – PROCÉDURE DE GRIEF.....	12
ARTICLE IX - CONFÉRENCE D'ASSIGNATION / EXÉCUTION DU TRAVAIL / DISPUTE DE JURIDICTION...	14
ARTICLE X - SALAIRES	16
ARTICLE XI – HORAIRE /QUARTS MULTIPLES / PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS.....	18
ARTICLE XII - CHEF DE GROUPE ET CHEF DE GROUPE GENERAL / RATIO COMPAGNON-APPRENTI.....	22
ARTICLE XIII – FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	23
ARTICLE XIV - CONGÉS ANNUELS / CONGÉS FÉRIÉS / AUTRES CONGÉS / INDEMNITÉS	27
ARTICLE XV - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET D'INTEMPÉRIES / RAPPEL AU TRAVAIL.....	29
ARTICLE XVI - ALLOCATION D'ASSIDUITÉ / PRIMES	30
ARTICLE XVII – DISPOSITIONS DIVERSES.....	31
ARTICLE XVIII - FORMATION / PERFECTIONNEMENT.....	32
ARTICLE XIX – SÉCURITÉ AU TRAVAIL / VÊTEMENTS PROTECTEURS / ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ	33
ARTICLE XX – ACCIDENT DE TRAVAIL.....	37
ARTICLE XXI – COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ / COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL.....	38
ARTICLE XXII - AVANTAGES SOCIAUX	38
ARTICLE XXIII – ARRÊT DE TRAVAIL.....	39
ARTICLE XXIV - VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	39
ANNEXE A - TAUX DE SALAIRE	40
ANNEXE B - FOND DE RETRAITE / ASSURANCE COLECTIVE.....	51
ANNEXE C – DÉFINITIONS DES SPÉCIALITÉS.....	56
ANNEXE D – LISTE D'OUTILS.....	57
ANNEXE E – FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE.....	58
LETTRE D'ENTENTE CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL	59
LETTRE D'ENTENTE POUR CERTIFICAT DE COMPÉTENCE CCQ	60




ARTICLE I - DÉFINITIONS

- 1.1 **CCQ** : Commission de la construction du Québec
- 1.2 **Chef de Groupe** : Tout salarié désigné par l'Employeur qui assigne et distribue le travail parmi les salariés de son groupe. En plus de ses tâches administratives, il voit à la supervision, la coordination et la sécurité des travaux.
- 1.3 **Congédiement** : Cessation de l'emploi d'un salarié chez l'Employeur causée par l'imposition d'une mesure disciplinaire et /ou administrative.
- 1.4 **Délégué syndical** : Le salarié désigné par le Syndicat pour le représenter sur les lieux de travail.
- 1.5 **Employeur** : DESCIMCO INC
- 1.6 **Frais de déplacement** : L'expression « frais de déplacement » signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.
- 1.7 **Grief** : Toute mécontentement relative à l'interprétation ou l'application des termes de la convention collective.
- 1.8 **Heures de travail** : Toutes les heures ou les fractions d'heures pendant lesquelles un salarié travaille ou pendant lesquelles il est à la disposition de l'Employeur et obligé d'être présent sur les lieux de travail, ainsi que celles qui s'écoulent entre le moment pour lequel il a été appelé au travail et celui où on lui donne du travail.
- 1.9 **Intempéries** : Condition(s) climatique(s) ou atmosphérique(s) qui empêchent l'exécution du travail, eu égard aux tâches à effectuer et aux conditions dans lesquelles celles-ci doivent l'être.
- 1.10 **Jour Ouvrable** : Tout jour compris dans la semaine normale de travail telle que définie à l'article XI à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de congés chômés, des congés annuels et des jours fériés;
- 1.11 **Mécontentement** : Tout mécontentement autre qu'un grief au sens de l'article 102 du Code du travail.
- 1.12 **Mesure Administrative** : Toute mesure prise par l'Employeur qui ne repose pas sur un comportement fautif et hors de contrôle du salarié.
- 1.13 **Mesure disciplinaire** : Réprimande, suspension, mise à pied injustifiée, congédiement déguisé ou congédiement.
- 1.14 **Mise à pied** : Toute perte d'emploi due à un manque de travail de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

- 1.15 Mise en arrêt (shut down) :** Une mise en arrêt de la raffinerie arrive lorsque la raffinerie en entier ou une unité de production en tout ou en partie, subit un arrêt de production cédulé, ou un arrêt d'urgence non cédulé (Crash Shut Down). La période de mise en arrêt est définie comme suit : à partir du moment de l'installation de la première plaque d'obturation jusqu'au moment où la dernière plaque d'obturation est retirée.
- 1.16 Salaire :** La rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective
- 1.17 Salarié :** Toute personne comprise dans l'unité de négociation.
- 1.18 Syndicat :** L'Association des Métiers Mécaniques du Québec (AMMQ).
- 1.19 Représentant syndical :** Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter
- 1.20 Spécialité :** Voir l'Annexe C
- 1.21 Travaux de mise en arrêt (shut down) :** Toutes préparations et travaux connexes précédant la mise en arrêt et tous travaux connexes et démobilisation suivant la mise en arrêt.
- 1.22 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.

ARTICLE II - OBJET DE CETTE CONVENTION

- 2.1** Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part d'établir des rapports entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, d'autre part, de déterminer pour ces derniers de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.
- 2.2** L'intention et le but de cette convention collective sont de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles à l'établissement visé, d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, horaires et conditions de travail qui rendront justice à tous.



ARTICLE III - PORTÉE DE LA CONVENTION

3.1 La présente convention collective vise tous les travaux couverts par le certificat d'accréditation numéro AQ 2001-9556 que détient le Syndicat et dont la définition stipule : Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau et ceux exerçant les fonctions de menuisier, d'électricien, de manoeuvre, de technicien d'instrumentation et de quai, de commis, de magasinier et de mécanicien de véhicule d'entretien, œuvrant à la raffinerie Jean-Gaulin, (Énergie Valero Inc – Anciennement Ultramar) , à St-Romuald.

3.2 La portée de la présente convention collective comprend tout genre de travail attribué par l'Employeur et exécuté par les salariés dudit Employeur couverts par la présente convention.

3.3. Sous-Traitance

Sauf entente entre les parties, l'Employeur ne peut confier à quiconque d'autre qu'à des salariés couverts par le certificat d'accréditation que détient le Syndicat, tout travail qui, par sa nature, relève ou devrait relever des tâches des salariés couverts par ledit certificat d'accréditation.

a) L'Employeur accepte et reconnaît le principe qu'aucun travail exécuté par ses salariés ne pourra être exécuté par d'autres personnes, sauf aux fins d'instruction, d'entraînement des salariés, d'expérimentation en collaboration avec le salarié, sans pour cela déplacer ou remplacer le salarié, et en cas de danger. Lors de la période d'entraînement, l'Employeur avise le Syndicat de la durée de cette période d'entraînement et de toute prolongation.

b) Advenant que l'Employeur puisse octroyer un sous-contrat, celui-ci ne peut être ou devenir la cause directe ou indirecte de mise à pied.

c) Dans les cas prévus ci-dessus, l'Employeur informe le Syndicat cinq (5) jours avant le début des travaux confiés en sous-traitance pour lui permettre de s'assurer de la validité des motifs soumis par l'Employeur.

3.4. Nonobstant l'article 3.3, l'Employeur pourra faire exécuter des travaux de fabrication de tuyauterie en atelier, mais uniquement dans les ateliers de fabrication syndiqués au Canada avec l'Association Unie des compagnons et des apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, et avec le consentement du Syndicat.

ARTICLE IV – RECONNAISSANCE / OBLIGATIONS

4.1 Reconnaissance

- a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour représenter tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.
- b) L'Employeur et le Syndicat consentent à négocier collectivement et à être régis par les termes de la présente convention.
- c) Reconnaissance Syndicale : Tous les salariés, régis par la présente convention collective devront, comme condition d'emploi, être ou devenir membres en règle du Syndicat et le demeurer.

4.2 Lors de l'embauche d'un salarié non-membre, l'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion fournie par le Syndicat à l'Annexe E et à la faire parvenir au Syndicat avec la remise mensuelle des cotisations syndicales.

4.3 Remise des cotisations

- a) Le Syndicat remettra à l'Employeur une liste indiquant le montant de la cotisation à précompter pour chacun des salariés selon leurs spécialités.
Le Syndicat devra aviser l'Employeur, par écrit, de tout changement relatif à la cotisation syndicale, dans un délai de trente (30) jours précédant le changement.

- b) L'Employeur s'engage à prélever toute cotisation syndicale sur demande du Syndicat.

L'Employeur doit remettre au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, la perception des cotisations syndicales, les montants précomptés de tous les salariés à l'emploi de l'Employeur avec bordereau de l'Employeur contenant les renseignements et dûment remplis. La remise est faite à l'ordre de l'Association des Métiers Mécaniques du Québec, à sa place d'affaires à Montréal. En même temps que les remises, un tableau sous forme Excel approuvé par le Syndicat, contenant les informations suivantes pour chaque salarié, doit être transmis au Syndicat :

- Nom / Prénom
- Numéro d'assurance sociale
- Spécialité
- Statut d'apprentissage / Compagnon
- Numéro de Local et/ou centrale syndicale que le salarié est affilié dans l'industrie de la construction lorsqu'applicable
- Taux horaire
- Taux de cotisation
- Nombre d'heures régulières travaillées

- Nombre d'heures supplémentaires travaillées
 - Nombre de semaine travaillées
- c) Le montant total des cotisations syndicales perçues par l'Employeur pour chaque salarié doit être inscrit sur la formule T4 et TP4 à la fin de chaque année civile.
- d) Pénalité pour non remise de cotisations : L'Employeur qui ne fait pas les remises telles que décrites au présent article, se verra imposer l'intérêt légal en vigueur payable mensuellement sur la totalité des montants dus à compter de la date de son défaut. Cette clause pénale n'est pas réductible. Advenant le cas où le Syndicat déposerait un grief pour non-paiement des cotisations syndicales et que le grief est déféré à l'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre seront à la charge de la partie fautive.
- Si l'Employeur refuse ou néglige de se conformer au présent article ou omet de remettre les montants ainsi perçus, il est comptable envers le Syndicat des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers le Syndicat une dette équivalente.

ARTICLE V - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- a) Les représentants autorisés du Syndicat auront accès aux lieux durant les heures de travail pour affaires syndicales. Ces accès ne peuvent ralentir l'exécution des travaux.

ARTICLE VI - DÉLÉGUÉ SYNDICAL

6.1. Nomination des délégués

- a) Le Syndicat a droit de nommer ses délégués syndicaux parmi ses membres salariés. Le Syndicat peut nommer un délégué de chaque spécialité parmi les suivantes : Chaudronnier, Mécanicien Industriel, Monteur-assembleur, Tuyauteur.
- b) Lorsqu'il y a plus de cinquante (50) salariés d'une même spécialité, le Syndicat pourra nommer un délégué additionnel et ainsi de suite par tranche de cinquante (50) salariés d'une même spécialité.



6.2 Reconnaissance et préférence d'emploi

- a) Dès qu'il en est avisé par écrit, l'Employeur doit reconnaître le (les) délégué (s) nommé (s) comme représentant du Syndicat.
- b) Chaque délégué syndical désigné par le Syndicat relevant d'une spécialité bénéficiera d'une préférence d'emploi en ce qu'il sera le dernier salarié mis à pied au sein de sa spécialité.
- c) Lorsqu'une spécialité est appelée à travailler des heures supplémentaires, le délégué de cette spécialité a priorité pour effectuer ces heures supplémentaires.

6.3 Fonctions du Délégué

- a) Le délégué fera partie d'une équipe de travail et le cas échéant, il pourra se libérer de son équipe pour pouvoir exécuter ses responsabilités de délégué.
Lorsqu'il y a treize (13) salariés d'une même spécialité, le délégué de cette spécialité sera libéré de son équipe de travail mais pourra continuer à réaliser des tâches reliées à sa spécialité.
- b) Le délégué syndical a comme fonction de veiller à l'application de cette convention, des conditions de travail et des normes de sécurité pour les salariés qu'il représente et il peut pendant les heures de travail, sans perte de salaire et sans aucune mesure discriminatoire ou de représailles, veiller à ses activités syndicales, enquêter sur les litiges, voir au respect de toutes les lois concernant le travail et discuter avec l'Employeur des griefs qu'il a mandat de régler. Cependant, il doit aviser l'Employeur de son absence.
- c) L'Employeur reconnaît le (les) délégué (s) syndical (aux) nommé (s) par le Syndicat pour siéger sans perte de salaire au comité de santé et sécurité de l'entreprise, du propriétaire des installations ainsi que tout autre comité, réunion, rencontre pertinente et enquête sur tout incident et accident.
- d) Le délégué recevra, de la part de l'Employeur, toute liste de mise à pied avant que l'Employeur en informe les salariés visés.
- e) Le délégué syndical requis comme témoin à des séances d'arbitrage, sera rémunéré à son taux de salaire pour tout le temps régulier perdu pendant qu'il assiste à ces séances.



ARTICLE VII – REFERENCE/EMBAUCHE/MISE À PIED/MESURES DISCIPLINAIRES

7.1 Référence de salarié

Lorsque des salariés sont requis à l'établissement, l'Employeur procédera comme suit :

- a) L'Employeur communiquera avec le Syndicat chaque fois que des salariés seront requis et spécifiera le travail à être exécuté.

La demande doit être formulée et transmise à l'adresse courriel : ammq@outlook.fr ou à toute autre adresse identifiée par le Syndicat.

- b) Le responsable du Syndicat devra, au meilleur de ses connaissances, fournir des salariés qualifiés pour l'exécution des travaux.
- c) L'Employeur peut soumettre au Syndicat le nom de personnes non-membres pour fins d'embauche, sous réserves d'une évaluation par l'Employeur et par le Syndicat des compétences et qualifications de ceux-ci.
- d) En aucun cas, l'Employeur ne peut passer outre au bureau de placement du Syndicat.
- e) L'Employeur se réserve le droit de refuser, pour raison sérieuse, un salarié référé par le Syndicat et l'avisera par écrit. Un tel geste de la part de l'Employeur pourra faire l'objet d'un grief.

7.2 Conditions d'embauche

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

7.3 Préavis de mise à pied

- a) Tout salarié aura droit à un préavis de mise à pied. Les samedis, dimanches et jours fériés, tel que mentionné dans la convention, sont comptés dans le préavis s'ils sont travaillés.
- b) Délai : le délai raisonnable du préavis est celui prévu à la Loi sur les normes du travail. Ce préavis peut être travaillé ou payé, au choix de l'Employeur.

- c) Lorsque l'Employeur désire mettre à pied pour une période de plus de cinq (5) jours un délégué, il doit lui donner un préavis de trois (3) jours ouvrables. Ce préavis doit également être transmis, par écrit, au Syndicat dans ce même délai. À défaut de ce faire, l'Employeur doit verser une indemnité égale à quatre (4) heures de salaire au taux de salaire en vigueur dans sa spécialité, non majoré, pour chaque jour de défaut, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables.

7.4 Procédure de mise à pied

- a) Préalablement à une mise à pied, l'Employeur devra aviser le délégué et l'informer du nom des personnes susceptibles d'être mises à pied. Après consultation avec le Syndicat, l'Employeur déterminera les personnes visées par la mise à pied.
- b) L'Employeur doit allouer deux (2) heures, à tout salarié lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir les outils et ses effets personnels avant la fin du quart normal de travail.
- c) Lorsqu'un salarié est mis à pied, l'Employeur remettra une copie du relevé d'emploi par courriel à l'adresse fournie par le salarié.
Si le salarié demande un format papier, l'Employeur doit lui expédier par la poste, le jeudi suivant la dernière semaine de travail, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ
- d) Tout salarié qui refuse de continuer son travail après avoir été avisé de sa mise à pied, sera rémunéré seulement pour les heures travaillées.

7.5 Mesures disciplinaires

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

Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit, à la demande du salarié ou du Syndicat, transmettre au requérant, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les motifs justifiant la mesure disciplinaire.

7.6 Prescription du droit et dossier du salarié

- a) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après sept (7) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

- b) Tout avis verbal est retiré du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission d'au plus six (6) mois. Toute autre mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission d'au plus douze (12) mois. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'Employeur.
- c) Le dossier disciplinaire d'un salarié est strictement confidentiel. Cependant, à la demande de ce salarié, un tel dossier est porté à sa connaissance dans un délai raisonnable.

7.7 Discrimination

L'Employeur, ni personne agissant pour l'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants :

- a) À cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou ses antécédents syndicaux;
- 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 personnelle 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 sauf si ces derniers sont en lien direct avec son emploi.

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

ARTICLE VIII – PROCÉDURE DE GRIEF

8.1 Grief

- a) Il est du désir des parties aux présentes de solutionner aussi promptement que possible les griefs et mécontentes qui peuvent survenir en cours d'application de la présente convention collective. Les griefs et mécontentes seront étudiés de la façon suivante :
- i) Le salarié et/ou le délégué et/ou le représentant du Syndicat doit formuler le grief par écrit et l'expédier par courrier recommandé ou certifié ou tout autre moyen à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief. L'Employeur devra faire connaître sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- b) Dans tous les cas, le Syndicat peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement au lieu et place, soit d'un ou plusieurs salariés, selon le cas, sans avoir à justifier d'une cessation de créance du ou des intéressés.
- c) Plaintes et griefs en groupe : Lorsque deux (2) salariés ou plus formulent des griefs et que ceux-ci se ressemblent suffisamment par leur nature pour être traités simultanément, ils constituent un grief de groupe et peuvent être présentés comme tels par le Syndicat.
- d) Le délégué et le salarié ne subissent pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent ou discutent de grief à quelque étape que ce soit de la procédure de règlement des griefs, incluant l'arbitrage.
- e) Les délais peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux (2) parties.
- f) Arbitrage : S'il n'y a pas eu entente, pas de réponse ou réponse insatisfaisante, le Syndicat peut demander que le grief soit soumis à un arbitre dans tels cas, la requête devra être faite par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur. Les parties référeront les griefs aux arbitres suivants et ce, à tour de rôle :
- Me André Bergeron
 - Me Francine Lamy
 - Me Denis Gagnon
 - Me Denis Provençal
 - Me Andrée St-Georges

Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux (2) parties choisiront un arbitre impartial. Si les deux (2) parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre ou les deux, individuellement ou conjointement, pourront demander au ministre du travail de procéder à la nomination d'un arbitre impartial.

Les griefs de congédiement et de mise à pied référés à l'arbitrage seront placés en tête de liste et seront entendus les premiers dans les meilleurs délais.

- g) La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les parties concernées. L'arbitre est maître de la procédure et il juge et décide selon l'équité. Cependant, les dispositions de cette convention lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire à la nouvelle convention collective.
- h) Audition, décision et exécution : L'arbitre doit entendre le grief, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans des délais raisonnables. La décision de l'arbitre est exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties et elle est sans appel.
- i) Dans le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié, l'arbitre aura juridiction pour décider du maintien de la sanction, de la réintégration du salarié ou de l'abolition ou réduction de la sanction ainsi que du montant de compensation. Il a la juridiction de décréter le réengagement du salarié et le remboursement du salaire perdu ainsi que tous bénéfices ou avantages auxquels il a droit.
- j) Honoraires et frais d'arbitrage : Les honoraires et frais de l'arbitre sont partagés à parts égales par les parties et chacune des parties paie ses propres frais.
- k) À toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être conclue par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et cette entente lie les parties en litige comme une sentence arbitrale.



ARTICLE IX - CONFÉRENCE D'ASSIGNATION / EXÉCUTION DU TRAVAIL / DISPUTE DE JURIDICTION

9.1. Conférence d'assignation

L'Employeur doit convoquer à une conférence d'assignation (mark-up) au moins une (1) semaine avant le début des travaux le Syndicat afin d'identifier la spécialité appelée à exécuter une ou des parties des travaux. L'avis de convocation doit être envoyé par courriel à l'adresse suivante : ammq@outlook.fr, ou à toute autre adresse identifiée par le Syndicat.

Si la conférence d'assignation soulève un conflit relativement à l'assignation des travaux, le Syndicat dispose d'un délai de deux (2) jours ouvrables suivant la conférence d'assignation pour prendre une décision à défaut l'Employeur pourra trancher selon ses besoins.

Le présent article n'est pas applicable lors de la survenance d'arrêts non-planifiés (crash shut down et travaux d'urgence)

9.2. Exécution des travaux

- a) Conformité : L'Employeur a la responsabilité de s'assurer que tout salarié détient le certificat de compétence nécessaire, dûment valide, conformément à l'Annexe C, délivré par la CCQ ou le Syndicat pour l'exécution des travaux pour lesquels il est assigné.
- b) Exclusivité de la soudure : Lorsque des travaux de soudure ou de découpage sont requis pour l'exécution des tâches reliées aux spécialités, l'Employeur doit assigner un salarié de la spécialité apte à exécuter les travaux. À l'exception de la spécialité de Chaudronnier, le salarié affecté aux travaux de soudage, doit détenir une certification du Canadian Welding Bureau (CWB) ou une certification de soudage haute-pression.
- c) Manutention : Lorsque le déchargement, le gréage et la manutention (mécanisée ou non) des matériaux, des équipements et des accessoires est effectué par l'Employeur, ce sont les salariés couverts par la présente convention et affectés à la tâche ou à l'équipement qui les exécuteront.



- d) Échafaudage : La manutention, le montage ainsi que le démontage d'échafauds requis à la réalisation des travaux seront effectués par les salariés couverts par cette convention collective et affectés à la tâche ou l'équipement. Si plus d'une spécialité est concernée par cette affectation, l'employeur, après entente avec le Syndicat, peut assigner ce travail à des équipes de salariés de plus d'une spécialité (mix crew).
- e) Espace clos : Lorsqu'un surveillant d'espace clos est nécessaire, l'Employeur assigne un (1) salarié de la spécialité présente en majorité dans l'espace clos à titre de surveillant de celui-ci.
- f) Équipe de montage : Monteur-assembleur : Les travaux d'érection ou de montage doivent être exécutés par une équipe composée d'au moins quatre (4) monteurs-assembleurs et d'un chef de groupe.
Cet article ne s'applique pas aux travaux exécutés à l'aide d'un camion avec flèche (boom truck).
- g) Nonobstant le présent article, le bureau de l'exécutif du Syndicat pourra permettre que des travaux relevant d'une spécialité identifiée à l'Annexe C soient effectués par un ou des salariés relevant d'une autre spécialité.

9.3. Dispute de juridiction

Dans le cas où une dispute de juridiction surviendrait entre deux (2) ou plusieurs spécialités assujetties par la présente convention collective, l'assignation du travail faite par l'Employeur, sera tranchée dans un délai de deux (2) jours ouvrables par le bureau de l'exécutif du Syndicat.



ARTICLE X - SALAIRES

10.1 Bulletin de paie

a) Avec chaque paiement de salaire, l'Employeur remettra un bulletin de paie par courriel à l'adresse fournie par le salarié, sauf si le salarié demande un format papier: Le bulletin doit contenir les renseignements suivants :

- 1- Nom et adresse de l'Employeur ;
- 2- Les noms et prénoms du salarié et numéro d'assurance-sociale ;
- 3- La date du paiement et la période de travail correspondante ;
- 4- Le nombre d'heures de travail au taux de salaire régulier;
- 5- Le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré ;
- 6- Le ou les taux de salaire ;
- 7- Le montant du salaire brut ;
- 8- Le montant des allocations de vacances et de jours fériés ;
- 9- L'indemnité relative à certains équipements de sécurité ;
- 10- La nature et le montant de chacune des retenues opérées, y compris le précompte syndical ;
- 11- Le montant du salaire net ;
- 12- Cumulatif pour les items ci-haut mentionnées
- 13- Le numéro d'enregistrement de l'Employeur à la CCQ ;
- 14- Le numéro de la Licence d'entrepreneur de la R.B.Q.
- 15- Le cumulatif des heures travaillées

10.2. Travail à la pièce

Tout contrat intervenu entre l'Employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de boni, de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe est nul et non avenue.

10.3. Taux de salaire

Les taux de salaires réguliers et majorés pour les chefs de groupe, les compagnons et les apprentis sont ceux prévus à l'Annexe A

Les taux de salaires applicables pour un salarié affecté à un quart de travail autre que celui prévu à l'article 11.2 d) sont ceux prévus à l'Annexe A.



10.4 Augmentation de Salaire

Les augmentations des taux de salaires et les dates d'entrée en vigueur de ceux-ci pour les années 2021 et 2022 et 2023 sont celles qui seront applicables dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction et seront intégrées dans cette convention collective.

10.5. Paieement du salaire

- a) Le salaire gagné au cours d'une semaine, doit être versé en entier, par virement bancaire, avant 17 h le jeudi de la semaine suivante. À la demande du salarié l'Employeur devra verser le salaire par chèque. La période de paie doit correspondre à une semaine civile, soit de 00 :00 heure le dimanche à 23 :59 heure le samedi.
- b) Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.
- c) Si le paiement est fait par chèque, celui-ci sera remis dans une enveloppe personnelle. Le chèque devra être daté avant ou la journée même de la distribution.
- d) Pour les salariés payés par chèques et affectés au quart de soir ou de nuit, le salaire gagné doit être versé avant la fin du quart de travail qui a débuté le mercredi.

10.6. Paieement échu

Toute période d'attente du paiement de salaire différente de celle qui est prévue aux articles 7.4 c) et 10.5, le salarié reçoit une indemnité égale à deux (2) heures de travail par jour de retard à son taux de salaire non majoré.

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

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



ARTICLE XI – HORAIRE /QUARTS MULTIPLES / PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

11.1 Horaire

Pour les fins de la présente section, la semaine débute à 00h00 le dimanche et se termine à 23h59 le samedi.

11.2 Horaire normale de travail

- a) Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si l'établissement 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.
- b) 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. Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son quart de travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

Si la barrière tel que définie au paragraphe a) est munie d'un horodateur qui est utilisé pour valider les heures des salariés, le salarié est payé pour chaque heure ou fraction d'heure comprise entre le moment où il franchit la barrière au début de son quart de travail et le moment où il sort des lieux de travail à la fin de son quart.

- c) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.
- d) Les heures de travail quotidiennes sont de huit (8) heures du lundi au vendredi, réparties comme suit :
 - De 7H00 à 15H30
 - De 7H30 à 16H00
 - De 8 h 00 à 16 h 30

Comprenant trente (30) minutes non rémunérées pour le repas au milieu du quart de travail.

- e) L'horaire de travail est établi par l'Employeur. Il doit le faire pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les périodes prévues pour les pauses et les repas devront être incluses à l'horaire ainsi établi.
- f) Il est possible, après entente avec le Syndicat, de modifier la semaine normale de travail prévue.



11.3 Quarts multiples

- a) Lorsqu'il y a plus d'un quart de travail requis pour l'exécution des travaux, l'horaire des heures régulières ne pourra se chevaucher, à moins d'entente avec le Syndicat.
- b) Dans le cas où trois (3) quarts de travail seraient requis, les trente (30) minutes de repas sera rémunérées au taux de salaire applicable et incluse au quart normal de travail, dans le but de diviser la journée de 24h00 en trois (3) quarts de huit (8) heures.
- c) La répartition des heures de travail est déterminée par l'Employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 00h00 le lundi et 23h59 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.
- d) Toutes dispositions quant aux périodes de repos et de repas tel que prévu aux articles 11.4 et 11.5 s'appliquent également lorsqu'il y a plus d'un quart de travail.

11.4 Période de repos

- a) Les périodes de repos prévues au présent article doivent faire partie de l'horaire établi tel que défini à l'article 11.2 e).
Ces périodes sont applicables à tous les salariés et sur tous les quarts de travail.
Ces périodes sont aussi applicables les Samedis, les Dimanches, les jours fériés et durant les périodes de congé annuel.
- b) Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos rémunérées entre le début du quart et la première période de repas et quinze (15) minutes de repos rémunérées entre ce repas et la fin du quart normal de travail.
- c) Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos rémunérées au taux majorés à la fin du quart normale de travail.
Il bénéficie aussi de quinze (15) minutes de repos rémunérées au taux majorés après toute période de deux (2) heures de travail supplémentaire sauf lorsque l'article 11.5 c) s'applique.
La période de repos doit être suivi d'une période quelconque de travail.
- d) À la demande de l'Employeur les périodes de repos peuvent être déplacés de quinze (15) minutes précédant ou suivant le début de l'heure prévue.

Si une période de repos est déplacée au-delà de la limite permise, l'Employeur paiera à titre de dédommagement, quinze (15) minutes au taux majoré.
- e) Si une période de repos ne peut pas être prise, l'Employeur paiera à titre de dédommagement, trente (30) minutes au taux majoré.



- f) Lors d'un horaire établi de dix (10) heures par jour ou plus, l'Employeur peut demander que la pause prévue à la fin du quart normal de travail tel que défini au paragraphe c) du présent article soit supprimée.

Dans un tel cas, l'Employeur, en consultation avec le Syndicat, peut demander aux salariés de travailler trente (30) minutes supplémentaires rémunérés au taux de salaires majoré. L'article 11.5 c) n'est alors pas applicable.

L'aménagement de l'horaire prévu au présent paragraphe devra s'appliquer à tous les salariés d'une même spécialité et faire partie de l'horaire établi selon l'article 11.2 e).

Le Syndicat peut demander que cette période de repos soit maintenue dans des situations particulières qui l'exigent pour la santé et la sécurité des salariés. Dans le cas d'un refus, l'Employeur doit motiver son refus au Syndicat.

11.5 Période de repas

- a) Les périodes de repas prévues au présent article doivent faire partie de l'horaire établi tel que défini à l'article 11.2 e).

Ces périodes sont applicables à tous les salariés et sur tous les quarts de travail.

Ces périodes sont aussi applicables les Samedis, les Dimanches, les jours fériés et durant les périodes de congé annuel.

- b) Tout salarié a droit à une pause de trente (30) minutes au milieu du quart de travail. Cette pause est non rémunérée sauf lorsque les articles 11.3 b) et 11.4 f) s'appliquent.

- c) Tout salarié qui effectue deux (2) heures de travail supplémentaires consécutives à son quart normal de travail, bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux de salaire majoré.

Le salarié bénéficie aussi d'une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux majoré après chaque période additionnelle de quatre (4) heures de travail supplémentaire.

La période de repas doit être suivie d'une période quelconque de travail.

Toutes les périodes de repos tel que défini à l'article 11.4 sont incluses pour fin de calcul.

- d) À la demande de l'Employeur les périodes de repas peuvent être déplacées de quinze (15) minutes précédentes ou suivantes le début de l'heure prévue.

Si une période de repas est déplacée au-delà de la limite permise, l'Employeur paiera à titre de dédommagement, trente (30) minutes au taux majoré.

- e) Si un repas ne peut pas être pris, l'Employeur paiera à titre de dédommagement, un (1) heure au taux majoré.
- f) Le salarié bénéficie d'une indemnité de repas de 17,00 \$ pour chaque période de repas prévue au présent article.

Les augmentations des indemnités de repas dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction seront intégrées dans cette convention collective.

11.6 Heures supplémentaires

- a) En consultation avec le délégué, l'Employeur s'engage à partager le temps supplémentaire le plus équitablement.
Une priorité sera accordée aux salariés déjà affectés aux travaux pour lesquels le temps supplémentaire est requis.
- b) Lorsque du travail doit être exécuté en dehors des heures normales, l'Employeur assignera par préférence à de tels travaux, les salariés à son emploi et déjà au travail à ce même établissement.
- c) Les heures supplémentaires sont volontaires et l'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de les exécuter.
- d) Tout travail exécuté par un salarié avant et après le quart normal de travail établi à l'article 11.2 et 11.3, les samedis, les dimanches, les jours fériés ou durant la période de congé annuel sera rémunéré au taux majoré.

Nonobstant l'alinéa précédent, durant la semaine normale de travail du Lundi au Vendredi, les heures supplémentaires ne pourront être rémunérées qu'après huit (8) de travail pour le salarié ne s'étant pas présenté à l'heure prévue du début du quart.

- e) Le salarié affecté à un quart de travail autre que celui définit en 11.2 d) sera rémunéré au taux majoré s'il ne travaille pas sur ce quart de travail pour au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

11.7 Repos Journalier

- a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de 24 heures.
- b) La rémunération au taux de salaire majoré se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

- c) Le salarié qui revient au travail à la suite de cette période de repos, à l'intérieur des heures régulières de travail, ne subira aucune perte de salaire pour son quart normal de travail.

ARTICLE XII - CHEF DE GROUPE ET CHEF DE GROUPE GENERAL / RATIO COMPAGNON-APPRENTI

12.1 Chef de groupe

- a) Le chef de groupe doit être de la même spécialité que les salariés qu'il a sous ses ordres.
- b) L'Employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi deux (2) salariés de la même spécialité.
- c) Un apprenti ne peut pas agir comme chef de groupe
- d) Dès que le chef de groupe a sous ses ordres quatre (4) salariés ou plus, il veillera à la supervision, la coordination et la sécurité des travaux, et ne pourra effectuer des tâches habituellement attribuées aux salariés.
- e) Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer des mesures disciplinaires à un autre salarié.
- f) Le chef de groupe reçoit et exécute uniquement les ordres venants d'un chef de groupe général de la même spécialité ou d'un représentant de l'Employeur.

12.2 Chef de groupe général

Les conditions de travail pour le chef de groupe général sont incluses dans une lettre d'entente jointe dans cette convention collective.

12.3 Ratio Compagnon-Apprenti

Le Ratio Compagnon-apprenti est de 5 pour 1 sauf pour la spécialité tuyauteur, lequel sera de 10 pour 1 et uniquement des apprentis en 3e et 4e période d'apprentissage. Ce ratio peut être modifié après entente avec le Syndicat.



ARTICLE XIII – FRAIS DE DÉPLACEMENT

13.1 Déplacement au cours de la journée normale de travail

Les déplacements du salarié sont à la charge de l'Employeur. L'Employeur lui versera 0,49\$ pour chaque kilomètre ainsi parcouru sauf si l'Employeur fournit le moyen de transport. Cette indemnité couvrira tous les frais du véhicule du salarié.

Toute augmentation des indemnités de kilométrage négociées dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction, seront automatiquement intégrées dans cette convention collective à compter de son entrée en vigueur.

13.2 Méthode de calcul :

Pour l'application de la présente section, la distance doit se calculer entre le domicile du salarié et l'établissement, à 5h du matin, le premier lundi du mois de Mai de l'année courante, en utilisant l'option « maps » du site Google.

La distance est selon le chemin le plus usuellement emprunté qui correspond au premier chemin suggéré par Google Maps.

Si le chemin le plus usuellement emprunté est fermé à cause de travaux ou fermeture saisonnière, un nouveau chemin est déterminé en tenant compte de l'affichage du détour.

13.3 Stationnement

- a) Si le salarié est requis de se déplacer durant son quart de travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement.
- b) Dans le cas où un stationnement gratuit ne serait plus disponible ou une navette devrait être utilisée pour le transport des travailleurs, une entente devra être prise entre l'Employeur et le Syndicat pour établir les modalités et le remboursement des frais encourus par les travailleurs.

13.4 Temps consacré au transport

- a) Le montant versé à titre de temps de transport constitue un dédommagement pour les frais de déplacement encourus par le salarié. Sauf indication contraire, le temps de transport est payé au taux de salaire non majoré, sans avantages sociaux ni indemnité de congés annuels obligatoires, de jours chômés et de congés de maladie.
- b) Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après ne fait pas partie de la journée normale de travail, sauf pour le conducteur du véhicule affecté au transport des salariés, pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.

- c) Nonobstant le paragraphe b), lorsqu'à la demande expresse de l'Employeur, le salarié doit se rendre au siège social de l'Employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant ou après sa journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire applicable, à compter de, et/ou jusqu'à, l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu.
- d) Distance de 120 km ou plus : Dans le cas où l'établissement est situé à 120 kilomètres et plus du domicile du salarié, le temps consacré au transport sera payable au taux applicable non majoré. Le temps sera calculé sur une base de 80 kilomètres parcourus par heure.
Cette indemnité est payable pour l'aller et pour le retour.
- e) Le salarié ne peut utiliser son véhicule pour le transport d'outils au bénéfice de l'Employeur. Dans pareil cas, l'Employeur devra fournir un véhicule au salarié.

13.5 Frais de transport

- a) L'Employeur doit verser, pour frais de transport, à tout salarié qui se rend sur les lieux de travail lorsque requis par l'Employeur un montant de :
- i) Spécialité de chaudronnier, mécanicien industriel, monteur-assembleur, poseur d'acier d'armature, tuyauteur, soudeur en tuyauterie :
- 18,88 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km de l'établissement.
 - 32,65 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km de l'établissement.
 - 36,94 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km de l'établissement.
- ii) Autre spécialité :
- 37,50 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 65 km de l'établissement.
 - 42,43 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 km de l'établissement.

Le présent article ne s'applique pas lorsque le salarié utilise un véhicule fourni par l'Employeur.

Toute augmentation des indemnités de frais de transport négociées dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction, seront automatiquement intégrées dans cette convention collective à compter de son entrée en vigueur.

- b) Traversier : Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, utilise un traversier pour se rendre à l'établissement, l'Employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, y compris ceux exigés pour son véhicule.



- c) Autoroutes, tunnel et ponts à péage : Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur, doit utiliser, selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.2, une autoroute à péage, un pont à péage ou un tunnel à péage pour se rendre à l'établissement, l'Employeur doit lui rembourser les frais de passage exigés par l'exploitant.
- d) Distance de 120 km ou plus : À titre de frais de transport, l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de son domicile à l'établissement ainsi que les frais pour le gîte et le couvert, encourus par le salarié, dû à l'horaire du transporteur public, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent paragraphe.
- e) Distance de 120 km ou plus / 25 Jours :
- i) L'Employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier à l'établissement si le salarié demeure au travail pendant 25 jours ou plus.
 - ii) L'Employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié de l'établissement au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant 50 jours ou plus.
 - iii) Les paragraphes i) et ii) s'appliquent pour chaque période subséquente de 25 ou 50 jours pendant lesquels le salarié demeure au travail.
 - iv) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 25 jours prévue dans les paragraphes i) et iii), il bénéficie des indemnités prévues à l'article 13.4 c) et 13.5 d) i). S'il est mis à pied avant la période de 50 jours prévue dans les paragraphes iii) et iv), mais après la période de 25 jours, il bénéficie également des indemnités prévues à l'article 13.4 c) et 13.5 d) pour ce qui est de son retour seulement.
 - v) À chaque période, de 50 jours, prévue au paragraphe ii) et iii), le salarié peut prendre un congé sans solde de dix (10) jours excluant le temps de transport nécessaire pour se rendre de l'établissement à son domicile et de son domicile à l'établissement.
 - vi) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'Employeur.

13.6 Indemnité de chambre et pension

a) Application :

- i) L'indemnité est payable pour chaque jour que le salarié se présente au travail lorsque la distance entre le domicile du salarié et l'établissement est de 120 km ou plus, ou lorsqu'à la demande de l'Employeur le salarié accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 km de son domicile.
- ii) L'indemnité est aussi payable pour la journée précédente la première journée d'affectation à l'établissement.
- iii) L'indemnité est aussi payable pour les jours fériés chômés si le salarié s'est présenté au travail les jours ouvrables précédant et suivant le jour férié.

iv) Distance de 480 km et plus :

- 1. L'indemnité est payable pour la journée suivante la dernière journée de travail lors d'une mise à pied.
- 2. Lors de travaux de mise en arrêt (shut down) l'indemnité quotidienne de chambre et pension est payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi.
Il doit y avoir une entente entre l'Employeur et le Syndicat sur l'embauche ou l'assignation des travailleurs résidants à plus de 480 km de l'établissement

Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédent la première journée de travail.

b) Montant de l'indemnité :

- i) L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 137,50 \$.

Toute augmentation des indemnités de chambre et pension négociées dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction, seront automatiquement intégrées dans cette convention collective à compter de son entrée en vigueur.

13.7 Domicile du salarié

Aux fins de la présente section, le domicile du salarié est celui qui apparaît sur son certificat de compétence émis par la CCQ et doit être sa résidence principale. En collaboration avec le syndicat, l'employeur pourra exiger que le salarié fournisse des preuves supplémentaires afin de confirmer sa résidence principale.



13.8 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 pour chambre et pension, laquelle ne peut être différée.

ARTICLE XIV - CONGÉS ANNUELS / CONGÉS FÉRIÉS / AUTRES CONGÉS / INDEMNITÉS

14.1 Congé annuel

- a) Le salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances par année.
- b) Les périodes de congé annuels sont les mêmes que celles observées dans l'industrie de la construction.
- c) Le salarié peut faire une demande pour une période de congés autres que celles prévues au paragraphe b).

Dans un tel cas, si plus d'un salarié se prévaut de ce droit, l'horaire des vacances devra être établi avant le 1er Mars pour les vacances d'été et avant le 1er Septembre pour les vacances d'hiver.

Toute demande de changement devra être soumise pour approbation à l'Employeur, au moins quinze (15) jours avant la date proposée du changement.

Aux fins du présent paragraphe, la préférence quant aux choix de vacances sera accordé à ces salariés sur la base d'ancienneté établis par leurs dates d'embauche.

- d) L'Employeur peut faire la demande pour avoir des salariés pendant les périodes de congés annuels prévues au paragraphe b).

Cette demande doit être fait au moins un (1) mois avant le début du congé.

Le salarié qui accepte de travailler pendant cette période sera rémunéré au taux régulier, pendant l'horaire normale de travail.

Dans un tel cas, l'Employeur devra accorder deux (2) semaines continues de congés dans la période de six (6) semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines prévues au paragraphe b).

- e) Congé Facultatif : Après entente avec l'Employeur, le salarié peut prendre une semaine supplémentaire de congé, en tout temps de l'année, pour autant que l'Employeur ne soit pas privé de plus de 25% de ses salariés en même temps.

14.2 Congés fériés

Il est convenu que les jours de congé férié reconnus et observés sont les suivants :

- 1- 1er Janvier
- 2- 2 Janvier
- 3- Férié Valero (1^{er} Mars 2021, 7 Mars 2022, 6 Mars 2023)
- 4- Vendredi Saint (10 Avril 2020) (2 Avril 2021) (15 Avril 2022) (7 Avril 2023)
- 5- Lundi de Pâques (13 Avril 2020) (5 Avril 2021) (18 Avril 2022) (10 Avril 2023)
- 6- Journée nationale des Patriotes (18 Mai 2020) (24 Mai 2021) (23 Mai 2022)
- 7- Saint-Jean-Baptiste
- 8- Fête du Canada (3 Juillet 2020) (2 Juillet 2021) (1 Juillet 2022)
- 9- Férié Valero (3 Aout 2020, 2 Aout 2021, 1^{er} Aout 2023)
- 10- Fête du Travail (7 Septembre 2020) (6 Septembre 2021) (5 Septembre 2022)
- 11- Action de Grâce (12 Octobre 2020) (11 Octobre 2021) (10 Octobre 2022)
- 12- Jour du Souvenir (13 Novembre 2020) (12 Novembre 2021) (11 Novembre 2022)
- 13- 25 Décembre
- 14- 26 Décembre

Au cas où l'autorité Fédérale ou Provinciale instituerait de nouveaux jours fériés, ils seraient alors ajoutés à cette liste.

14.3 Congés

Protection : Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de mesures disciplinaires, discriminatoires ou autres représailles parce qu'il se prévaut d'un congé accordé en vertu de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) et l'Employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé accordé, à la condition qu'il y ait du travail disponible pour lequel le salarié est qualifié.

14.4 Congés pour affaires Syndicales

Après un avis écrit de quarante-huit (48) heures par le Syndicat, l'Employeur devra accorder un congé sans solde au salarié désigné par le Syndicat pour assister à un congrès, à une réunion du conseil exécutif du Syndicat, à une session d'étude ou toute autre activité syndicale.

Absence pour fins de négociation : L'Employeur doit accorder à un salarié désigné par le Syndicat un congé sans solde de la durée nécessaire afin de lui permettre de participer à la négociation de la convention collective.

Lorsqu'un congé sans solde accordé en vertu du présent article prend fin, l'Employeur doit reprendre le salarié dans son emploi.

14.5 Indemnité

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

Toute augmentation des indemnités négociées dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction, seront automatiquement intégrées dans cette convention collective à compter de son entrée en vigueur.

- b) Pour tous les salariés, les indemnités de congés annuels, de jours fériés et de congés de maladie seront versées à la Commission de la Construction du Québec (C.C.Q.) au plus tard le 15e jour du mois suivant où les montants ont été perçus et ce conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE XV - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET D'INTEMPÉRIES / RAPPEL AU TRAVAIL

15.1 Indemnité de présence

Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de son quart normal de travail précédent qu'on n'avait pas besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant un quart est inférieur à cinq (5) heures ou dont la rémunération pour un quart est inférieure à cinq (5) heures de travail au taux de salaire applicable, a droit à une indemnité égale à cinq (5) heures de travail au taux de salaire applicable, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant ce quart de travail.

L'Employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Le présent article ne s'applique pas lorsque l'article 15.2 s'applique, 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.

15.2 Indemnités d'intempérie

- a) Nonobstant l'article 15.1, si le salarié ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins de deux (2) heures pour la même raison, il reçoit une indemnité égale à deux (2) heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant ce quart de travail. Cependant l'Employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

- b) Toutefois, le salarié ne peut refuser de travailler si l'Employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries.

15.3 Rappel au travail

- a) Lorsqu'un salarié est rappelé pour travailler, dans la même journée, alors qu'il a quitté les lieux, il sera rémunéré à son taux majoré pour un minimum de deux (2) heures.
- b) Le salarié recevra à titre de frais de transport en plus des indemnités déjà prévues à l'article XIII, une (1) heure à son taux de salaire non majoré.
- c) Un salarié travaillant sur rappel aura les mêmes dispositions quant aux périodes de repos et repas, tel que défini à l'article XI, qu'un salarié qui n'aurait pas quitté les lieux de travail.
- d) Sécurité au travail : Si un salarié est rappelé au travail alors qu'un membre du personnel d'opération ou d'entretien ne peut être présent sur les lieux lorsque les conditions de sécurité l'exigent ou que le travail à accomplir ne peut être exécuté par un seul salarié, l'Employeur doit alors faire appel à un autre salarié pour l'assister.

ARTICLE XVI - ALLOCATION D'ASSIDUITÉ / PRIMES

16.1 Allocation d'assiduité

- a) Dès qu'un salarié a travaillé pour l'Employeur pour une période de six (6) jours l'Employeur versera au salarié une allocation d'assiduité équivalente à quatre (4) heures de son taux de salaire non-majoré. Cette allocation sera versée sur la paye du salarié suivant sa fin d'emploi.
- b) Dès qu'un salarié a travaillé pour l'Employeur pour une période de trente-et-un (31) jours, l'Employeur versera au salarié une allocation d'assiduité supplémentaire équivalente à quatre (4) heures de son taux de salaire non-majoré. Cette allocation sera versée sur la paye du salarié suivant sa fin d'emploi.

16.2 Primes

- a) Protection respiratoire : Un salarié affecté à des travaux nécessitant le port de masque à air pur, masque de type "Racal", un masque à ventilation assistée ou à adduction d'air respirable à débit continu ou à pression positive reçoit une prime horaire de 1,25\$ pour chaque heure de travail effectuées à ce titre avec un minimum de quatre (4) heures.



- b) Prime de connecteur pour monteur-assembleur : Un salarié qui agit à titre de connecteur de charpentes métalliques, de panneaux ou de charpentes de béton préfabriqué reçoit une prime égale à 5 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.
- c) Toute augmentation des primes mentionnées aux paragraphes a) et b), négociées dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction, seront automatiquement intégrées dans cette convention collective à compter de son entrée en vigueur.

ARTICLE XVII – DISPOSITIONS DIVERSES

17.1 Changement de période d'apprentissage ou de statut (Compagnon)

- a) L'apprenti a la responsabilité d'aviser l'Employeur dès qu'il a complété les 2000 heures de travail requis pour le changement de période d'apprentissage.
Pour ce faire, le salarié remet à l'Employeur l'avis que la CCQ lui a expédié et les bulletins de paie correspondant aux semaines suivantes ledit avis.
Dès que l'Employeur a été avisé conformément à l'alinéa précédent, il doit modifier le taux de salaire. Cette modification est rétroactive pour une période maximale de 20 jours ouvrables précédant l'avis donné par le salarié.
- b) L'apprenti qui a réussi son examen de qualification provinciale relatif à son métier ou à une spécialité de métier, doit remettre dès réception à son Employeur la lettre émise par la CCQ confirmant la réussite de son examen. L'Employeur est tenu de verser le taux de salaire compagnon à compter de la date de la séance d'examen de la qualification. Cependant, si le salarié tarde à remettre ladite lettre, l'ajustement de salaire ne peut excéder une période de 20 jours ouvrables.

17.2 Fourniture d'outils

Tous les outils seront fournis par l'Employeur. Cependant pour les salariés des spécialités mentionnées à l'Annexe C, ces salariés fourniront eux-mêmes les outils qui y sont mentionnés.

À la demande de l'Employeur, le salarié fournit une liste de ses outils en inscrivant les caractéristiques essentielles à leur identification.

La liste d'outils est à titre indicatif et non un impératif à la condition d'emploi.

Lorsque l'Employeur fournit des outils, instruments ou équipements à un salarié, ce dernier doit en faire un bon usage, les remettre à l'endroit désigné par l'Employeur et les rendre à l'Employeur en bon état compte tenu de l'usure normale.

17.3 Remisage des outils

L'Employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un endroit sec, chauffé, facile d'accès et fermant à clef pour leur permettre de remettre leurs outils et vêtements de travail.



17.4 Perte d'outils et vêtements de travail

- a) À la suite d'un incendie ou autre cause suffisante, l'Employeur doit dédommager le salarié pour toute perte réelle d'outils ou de vêtements de travail.
- b) Le salarié doit fournir les preuves justificatives pour établir la valeur des outils et vêtements de travail.
- c) En cas de vol d'outils personnels l'Employeur remplacera ces outils.
- d) L'Employeur doit remplacer le coffre d'outils, les cadenas, de même que les outils de la même marque que ceux qui ont été brisés ou usés, perdus ou volés à la suite de son utilisation pour les besoins de l'Employeur.

17.5 Préposé au service des outils et chauffeur

L'Employeur qui emploie un chauffeur ou un préposé au service des outils appelé à distribuer du matériel ou des outils relatifs à une spécialité, doit accorder une préférence à un salarié de la spécialité précisée par le Syndicat pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

17.6 Clause de responsabilité pour les véhicules de l'Employeur

L'Employeur qui omet d'assurer le véhicule de l'entreprise utilisé par le salarié doit, si ce dernier se voit retirer son permis de conduire pour cause de cette omission, indemniser ledit salarié pour les pertes suivantes :

- 1- Salaire;
- 2- Paiement d'amendes;
- 3- Frais encourus pour récupérer ledit permis de conduire.

ARTICLE XVIII - FORMATION / PERFECTIONNEMENT

18.1 Formation, session d'accueil et d'information

- a) Lors de son embauche, le salarié doit avoir suivi la formation SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) et le cours de santé et sécurité générale sur les chantiers de construction de l'ASP construction.



- b) Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, doit suivre une session d'accueil, un cours de formation ou une session d'information obligatoire requis pour l'exercice de son travail a droit à son taux de salaire applicable, aux dispositions relatives aux avantages sociaux et à l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie ainsi qu'aux frais de déplacement prévus à l'article XIII s'il y a lieu. Le même principe s'applique lorsqu'il s'agit d'un cours ou d'une session requise par le client de l'Employeur.

Une telle formation, session d'accueil, d'étude ou d'information doit être faite durant les heures normales de travail prévues et sur les lieux du travail. Lorsqu'elles ont lieu la fin de semaine ou lors de congé férié, le taux majoré s'applique.

Si elles ont lieu à l'extérieur de l'établissement les frais de déplacement prévus à l'article XIII s'applique.

- c) Le salarié qui suit une formation donnée par l'Employeur ou subit un examen qualification de soudage, reçoit de l'Employeur, le certificat attestant la réussite d'une telle formation ou examen.

18.2 Fonds de perfectionnement et de développement des compétences

L'Employeur doit verser au Syndicat un montant de 0.20\$ par heure travaillée pour chaque salarié. Ces montants serviront à offrir du perfectionnement aux salariés et développer leurs compétences.

ARTICLE XIX – SÉCURITÉ AU TRAVAIL / VÊTEMENTS PROTECTEURS / ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

19.1 Sécurité au travail

- a) Les parties conviennent de respecter et d'appliquer la Loi sur la santé et la sécurité du travail et les règlement et normes s'y rattachant.
- b) L'Employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.
- c) Les salariés couverts par cette convention devront, en tout temps, pendant la durée de leur emploi avec l'Employeur, se conformer aux règlements de sécurité établis par l'Employeur et le propriétaire. Ces règlements seront affichés sur le site.

19.2 Conditions dangereuses

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois ou les règlements ne sont pas observées ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger ainsi que celles d'autres personnes.

- i) Dans les cas prévus au paragraphe précédent, le salarié, le délégué ou le représentant syndical informe l'Employeur et la CNESST afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.
- ii) Le salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire, de représailles ou discriminatoire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions.
- iii) Lorsque le salarié exerce tel refus, il est alors réputé être au travail. L'Employeur peut toutefois le transférer à un travail disponible qu'il est habilité à effectuer.
- iv) L'Employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois et les règlements ainsi que le programme de prévention.
- v) Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander l'assistance, l'Employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue en collaboration avec le délégué.

19.3 Travail seul quart de soir / nuit

Tout salarié appelé à exécuter une tâche en dehors du quart de travail tel que défini à l'article 11.2 d) doit être accompagné d'un autre salarié de la même spécialité.

19.4 Moyens de communication

L'Employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour que le salarié puisse être rapidement informé, à défaut de pouvoir être rejoint, en cas d'urgence concernant un membre de sa famille.



19.5 Vêtements de travail

- a) Salopette/ Parkas / Coupe-vent : Chaque salarié a droit à des salopettes et elles sont fournies au besoin. Si la température l'exige, l'Employeur fournira également des parkas ou coupe-vent ignifuges.

Une fois par semaine ou au besoin, les salopettes, les parkas ou coupe-vent sales sont envoyées chez le nettoyeur au frais de l'Employeur.

Si un salarié, par accident, ou dans des conditions particulières de travail, endommage ou salie ses vêtements personnels, l'Employeur les fera nettoyer et si la saleté persiste, l'Employeur devra les remplacer.

Gants : L'Employeur remet des gants neufs doublés ou non doublés, selon la température, à tous les salariés.

Habit de pluie : Dans le cas d'intempérie, l'Employeur doit fournir un habit de pluie sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'Employeur ne peut exercer de mesure disciplinaire. Si une telle intempérie fait en sorte de compromettre la santé ou la sécurité, le salarié n'est pas tenu de travailler du simple fait que l'Employeur lui a remis un habit de pluie.

- b) Le salarié doit prendre soin de l'équipement fourni et le porter lorsque la sécurité l'exige ou lorsqu'il est nécessaire de le faire et ensuite le laisser à l'endroit désigné par l'Employeur.

Si un salarié quitte l'Employeur ou est mis à pied, il doit retourner tous les vêtements fournis au service des outils selon les règlements de l'employeur.

19.6 Indemnité relative à certains vêtements et équipements de sécurité

- a) Les indemnités relatives aux équipements de sécurité constituent un dédommagement pour les frais encourus par le salarié pour se procurer les équipements de sécurité énumérés ci-après et ne peuvent être considérées comme un avantage pécuniaire pour le salarié.

- i) L'Employeur verse au salarié un montant de 0,60 \$ pour chaque heure travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes et un casque de sécurité. Les équipements doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

ii) Monteur-Assembleur : L'Employeur verse au salarié un montant de 1,30\$ pour chaque heure travaillée pour répondre à son obligation de fournir un harnais de sécurité, deux liens absorbeurs d'énergie, le masque à souder et ses composantes, la ceinture de sécurité et ses composantes, les bottes et un casque de sécurité. Les équipements doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

Cependant lors de travaux à chaud, l'Employeur doit fournir un harnais ignifuge et deux liens absorbeurs d'énergie.

iii) Poseur d'acier d'armature : L'Employeur verse au salarié un montant de 1,25\$ pour chaque heure travaillée pour répondre à son obligation de fournir la ceinture de sécurité et ses composantes y compris le lien de positionnement, le masque à souder et ses composantes, les bottes et un casque de sécurité. Les équipements doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

iv) Tuyauteur et soudeur en tuyauterie : L'Employeur verse au salarié un montant de 0,75 \$ pour chaque heure travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, le coupe-vent et le manteau d'hiver. Cependant, l'Employeur fournit le casque de sécurité. Les équipements doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

b) Toute augmentation des Indemnités relatives à certains vêtements et équipements de sécurité négociées dans le secteur Industriel de l'industrie de la construction, seront automatiquement intégrées dans cette convention collective à compter de son entrée en vigueur.

19.7 Temps de lavage

a) Lors de travaux dans des conditions particulièrement malpropres, l'Employeur doit accorder au salarié le temps nécessaire pour se laver, avant la fin de son quart de travail, jusqu'à concurrence de quinze (15) minutes payées par jour.

Cependant le salarié de la spécialité de mécanicien industriel dispose du temps nécessaire jusqu'à concurrence de trente (30) minutes payées par jour.

b) Cette disposition ne peut permettre au salarié de terminer son quart de travail plus tôt, s'il n'utilise pas cette période de temps pour se laver.

c) Dans un cas de conditions de malpropreté extrême, l'Employeur et le Syndicat peuvent prendre entente pour modifier le temps nécessaire alloué.

ARTICLE XX – ACCIDENT DE TRAVAIL

20.1 Salarié accidenté

- a) Le salarié accidenté doit rapporter immédiatement à son supérieur tout accident qu'il a subi. Le représentant de l'Employeur doit en aviser sans délai le délégué.
- b) L'Employeur doit prendre note de toute lésion professionnelle et en informer par écrit, sans délai, la CNESST, selon les termes prévus à la Loi sur la santé et sécurité du travail. L'Employeur remet copie du registre des lésions professionnelles au Syndicat sur demande, pour les lésions subies par les salariés membres du Syndicat.
- c) Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer de travailler reçoit son plein salaire pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende dans un établissement de santé de son choix conformément aux dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, il doit être accompagné d'une autre personne désignée par l'Employeur, pour s'y rendre, ainsi que pour son retour, soit sur les lieux de travail, soit à la maison. Si des frais de transport sont encourus pour se rendre à l'hôpital, les frais de transport seront payés par l'Employeur ou selon les termes prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le salarié sera payé pour les heures normalement travaillées.
Le délégué doit rencontrer le salarié avant son départ vers l'établissement de santé.

20.2 Réhabilitation

- a) Après un accident de travail, sur présentation d'un certificat médical l'autorisant à travailler dans son emploi, l'Employeur doit réintégrer le salarié sauf si celui-ci a fait l'objet d'une mise à pied conformément à l'Article 7.
- b) Après un accident, sur présentation d'un certificat l'autorisant à travailler sur des travaux légers, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son travail, après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Cette réintégration s'effectuera aux mêmes conditions, heures et avantages que le salarié aurait reçus, n'eut été de l'accident, pour la durée des travaux.



ARTICLE XXI – COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ / COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

21.1 Comité de santé et sécurité

- a) S'il existe un comité de santé et sécurité sur les lieux, l'Employeur participera aux activités de ce comité. La représentation sera composée d'au moins un (1) représentant de l'Employeur et un (1) délégué par spécialité.
- b) S'il n'existe pas de comité de santé et sécurité, l'Employeur formera un comité qui se rencontrera au moins une (1) fois par mois. Le comité sera formé d'au moins un (1) représentant de l'Employeur et un (1) délégué par spécialité.
- c) Les procès-verbaux des réunions seront remis aux membres du comité et à tous les délégués.

21.2 Comité de relation de travail

Un comité de relations de travail siégera périodiquement afin de discuter des dossiers de relations de travail, de l'application de la présente convention collective ou de sujets d'intérêts mutuels.

ARTICLE XXII - AVANTAGES SOCIAUX

22.1 L'Employeur s'engage à verser, pour le compte de tout salarié visé par cette convention collective, une contribution au régime des avantages sociaux administré par la C.C.Q., tel que décrit à la convention collective de l'industrie de la construction, secteur industriel.

Lorsque demandé, l'Employeur doit faire parvenir au Syndicat, une copie du rapport de l'Employeur, des salariés membres de l'AMMQ, remis à la C.C.Q.

Tout ajustement futur en regard des avantages sociaux administrés par la C.C.Q. sera intégré à cette section.

22.2 Fonds de pension :

Les taux de cotisation salariale et patronal sont définis dans l'Annexe B

22.3 Assurance collective (Medic)

Les taux de cotisation sont définis dans l'Annexe B



ARTICLE XXIII – ARRÊT DE TRAVAIL

23.1 Il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail ou de lock-out durant la durée de cette convention collective.

ARTICLE XXIV - VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

24.1 L'Employeur s'engage à mettre des copies de la convention collective à la disposition des salariés sur les lieux de travail.

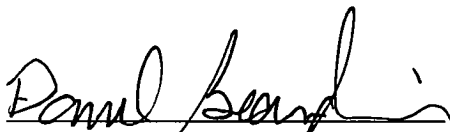
24.2 Il est entendu que cette convention collective sera en vigueur pour une durée de trois (3) ans à compter du 26 Avril 2020 jusqu'au 28 Avril 2023.

24.3 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à débiter les négociations d'une nouvelle convention collective au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.

24.4 La présente convention collective demeure en vigueur durant la ronde des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, CETTE ENTENTE A ÉTÉ SIGNÉE PAR LES PARTIES, À

QUÉBEC, CE 25 AVRIL 2020



PARTIE PATRONALE
Daniel Beaudoin
Président
Descimco Inc.



PARTIE SYNDICALE
Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec

30 SEP '20 PM 1:26



ANNEXE A - TAUX DE SALAIRE

Tuyauteur/ Soudeur en tuyauterie :

Taux en vigueur jusqu'au du 25 Avril 2020				
Tuyauteur - Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,41 \$	55,47 \$	95,91 \$	101,97 \$
Compagnon	43,35 \$	49,41 \$	83,78 \$	89,84 \$
Apprenti 4	36,85 \$	42,01 \$	71,22 \$	76,38 \$
Apprenti 3	30,35 \$	34,60 \$	58,65 \$	62,90 \$
Apprenti 2	26,01 \$	29,65 \$	50,27 \$	53,91 \$
Apprenti 1	21,68 \$	24,71 \$	41,90 \$	44,93 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Tuyauteur - Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50,48 \$	56,68 \$	97,97 \$	104,17 \$
Compagnon	44,28 \$	50,48 \$	85,58 \$	91,78 \$
Apprenti 4	37,64 \$	42,91 \$	72,75 \$	78,02 \$
Apprenti 3	31,00 \$	35,34 \$	59,91 \$	64,25 \$
Apprenti 2	26,57 \$	30,29 \$	51,35 \$	55,07 \$
Apprenti 1	22,14 \$	25,24 \$	42,79 \$	45,89 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Chaudronnier :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,41 \$	55,47 \$	95,91 \$	101,97 \$
Compagnon	43,35 \$	49,41 \$	83,78 \$	89,84 \$
Apprenti 3	36,85 \$	42,01 \$	71,22 \$	76,38 \$
Apprenti 2	30,35 \$	34,60 \$	58,65 \$	62,90 \$
Apprenti 1	26,01 \$	29,65 \$	50,27 \$	53,91 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50,48 \$	56,68 \$	97,97 \$	104,17 \$
Compagnon	44,28 \$	50,48 \$	85,58 \$	91,78 \$
Apprenti 3	37,64 \$	42,91 \$	72,75 \$	78,02 \$
Apprenti 2	31,00 \$	35,34 \$	59,91 \$	64,25 \$
Apprenti 1	26,57 \$	30,29 \$	51,35 \$	55,07 \$



Dc

Mécanicien-Industriel :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Mécanicien-Industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,41 \$	53,45 \$	95,91 \$	99,95 \$
Compagnon	43,35 \$	47,39 \$	83,78 \$	87,82 \$
Apprenti 3	36,85 \$	40,29 \$	71,22 \$	74,66 \$
Apprenti 2	30,35 \$	33,18 \$	58,65 \$	61,48 \$
Apprenti 1	26,01 \$	28,44 \$	50,27 \$	52,70 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Mécanicien-Industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50,48 \$	54,61 \$	97,97 \$	102,10 \$
Compagnon	44,28 \$	48,41 \$	85,58 \$	89,71 \$
Apprenti 3	37,64 \$	41,15 \$	72,75 \$	76,26 \$
Apprenti 2	31,00 \$	33,89 \$	59,91 \$	62,80 \$
Apprenti 1	26,57 \$	29,05 \$	51,35 \$	53,83 \$



Calorifugeur :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,20 \$	51,84 \$	93,48 \$	97,12 \$
Compagnon	43,35 \$	46,99 \$	83,78 \$	87,42 \$
Apprenti 3	36,85 \$	39,94 \$	71,22 \$	74,31 \$
Apprenti 2	30,35 \$	32,90 \$	58,65 \$	61,20 \$
Apprenti 1	26,01 \$	28,19 \$	50,27 \$	52,45 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,24 \$	52,96 \$	95,49 \$	99,21 \$
Compagnon	44,28 \$	48,00 \$	85,58 \$	89,30 \$
Apprenti 3	37,64 \$	40,80 \$	72,75 \$	75,91 \$
Apprenti 2	31,00 \$	33,60 \$	59,91 \$	62,51 \$
Apprenti 1	26,57 \$	28,80 \$	51,35 \$	53,58 \$



Monteur-Assembleur :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Monteur-Assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,66 \$	49,87 \$	94,40 \$	96,82 \$
Compagnon	43,76 \$	44,84 \$	84,60 \$	86,76 \$
Apprenti 3	37,20 \$	38,11 \$	71,91 \$	73,75 \$
Apprenti 2	30,63 \$	31,39 \$	59,22 \$	60,73 \$
Apprenti 1	26,26 \$	26,90 \$	50,76 \$	52,06 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Monteur-Assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,71 \$	50,94 \$	96,43 \$	98,90 \$
Compagnon	44,70 \$	45,80 \$	86,42 \$	88,62 \$
Apprenti 3	38,00 \$	38,93 \$	73,46 \$	75,33 \$
Apprenti 2	31,29 \$	32,06 \$	60,49 \$	62,03 \$
Apprenti 1	26,82 \$	27,48 \$	51,85 \$	53,17 \$



Poseur d'acier d'armature :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Poseur d'acier d'armature	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,66 \$	49,87 \$	94,40 \$	96,82 \$
Compagnon	43,76 \$	44,84 \$	84,60 \$	86,76 \$
Apprenti 1	37,20 \$	38,11 \$	71,91 \$	73,75 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Poseur d'acier d'armature	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,71 \$	50,94 \$	96,43 \$	98,90 \$
Compagnon	44,70 \$	45,80 \$	86,42 \$	88,62 \$
Apprenti 1	38,00 \$	38,93 \$	73,46 \$	75,33 \$



Cimentier-Applicateur :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Cimentier-Applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	44,10 \$	46,04 \$	86,74 \$	88,68 \$
Compagnon	40,22 \$	42,16 \$	78,99 \$	80,93 \$
Apprenti 2	34,19 \$	35,84 \$	67,14 \$	68,79 \$
Apprenti 1	28,15 \$	29,51 \$	55,29 \$	56,65 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Cimentier-Applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45,04 \$	47,00 \$	88,60 \$	90,58 \$
Compagnon	41,08 \$	43,06 \$	80,68 \$	82,66 \$
Apprenti 2	34,92 \$	36,60 \$	68,58 \$	70,26 \$
Apprenti 1	28,76 \$	30,15 \$	56,48 \$	57,87 \$



Briqueur-maçon :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Briqueur-Maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45,00 \$	46,98 \$	88,54 \$	90,52 \$
Compagnon	41,04 \$	43,02 \$	80,62 \$	82,60 \$
Apprenti 3	34,88 \$	36,56 \$	68,52 \$	70,20 \$
Apprenti 2	28,73 \$	30,12 \$	56,44 \$	57,83 \$
Apprenti 1	24,62 \$	25,81 \$	48,37 \$	49,56 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Briqueur-Maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45,96 \$	47,98 \$	90,44 \$	92,46 \$
Compagnon	41,92 \$	43,94 \$	82,35 \$	84,37 \$
Apprenti 3	35,63 \$	37,35 \$	70,00 \$	71,72 \$
Apprenti 2	29,34 \$	30,76 \$	57,64 \$	59,06 \$
Apprenti 1	25,15 \$	26,36 \$	49,41 \$	50,62 \$

Opérateur équipement lourd :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	43,78 \$	45,00 \$	86,08 \$	88,54 \$
Compagnon	39,93 \$	41,04 \$	78,39 \$	80,62 \$
Apprenti 1	33,94 \$	34,88 \$	66,63 \$	68,53 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	44,72 \$	45,96 \$	87,94 \$	90,44 \$
Compagnon	40,79 \$	41,92 \$	80,08 \$	82,35 \$
Apprenti 1	34,67 \$	35,63 \$	68,07 \$	70,00 \$



Peintre :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	42,87 \$	44,38 \$	84,29 \$	85,80 \$
Compagnon	39,10 \$	40,61 \$	76,76 \$	78,27 \$
Apprenti 3	33,24 \$	34,52 \$	65,25 \$	66,53 \$
Apprenti 2	27,37 \$	28,42 \$	53,73 \$	54,78 \$
Apprenti 1	23,46 \$	24,36 \$	46,06 \$	46,96 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	43,79 \$	45,33 \$	86,10 \$	87,64 \$
Compagnon	39,94 \$	41,48 \$	78,41 \$	79,95 \$
Apprenti 3	33,95 \$	35,26 \$	66,65 \$	67,96 \$
Apprenti 2	27,96 \$	29,04 \$	54,89 \$	55,97 \$
Apprenti 1	23,96 \$	24,88 \$	47,04 \$	47,96 \$



Journalier :

Taux en vigueur jusqu'au 25 Avril 2020				
Journalier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	35,47 \$	36,71 \$	69,47 \$	70,71 \$
Journalier	32,38 \$	33,62 \$	63,29 \$	64,53 \$

Taux en vigueur à partir du 26 Avril 2020				
Journalier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	36,24 \$	37,50 \$	70,96 \$	72,22 \$
Journalier	33,08 \$	34,34 \$	64,65 \$	65,91 \$



ANNEXE B - FOND DE RETRAITE / ASSURANCE COLECTIVE

1) Règle générale :

a) Cotisation patronale :

- i) À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié, à l'exception de l'apprenti, est fixée à 6,295 \$ par heure travaillée, soit 2,10 \$ versé à la caisse de prévoyance collective et 4,195 \$ versé à la caisse de retraite.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié, à l'exception de l'apprenti, est fixée à 6,335\$ par heure travaillée, soit 2,10\$ versée à la caisse de prévoyance collective et 4,235\$ versé à la caisse de retraite.

- ii) À compter du 28 avril 2019, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis est fixée à 5,555 \$ par heure travaillée, soit 2,10 \$ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,455 \$ versé à la caisse de retraite.

À compter du 26 avril 2020, la cotisation versée par l'employeur pour le compte des apprentis est fixée à 5,595\$ par heure travaillée, soit 2,10\$ versé à la caisse de prévoyance collective et 3,495\$ versé à la caisse de retraite.

b) Cotisation salariale

La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié est de 0,80 \$ pour chaque heure travaillée plus celles fixées par les règles particulières, s'il y en a.

La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié sera modifiée selon les dispositions prévues au Règlement sur les avantages sociaux de la CCQ lorsque, pour le régime de retraite, la somme de la cotisation patronale pour service courant et de la cotisation salariale excédera le maximum de 18 % de la somme de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Cet excédent réduit la cotisation salariale prévue à la règle particulière ou à la règle générale, le cas échéant.



2) Règle par spécialité :

i) Briqueur-Maçon :

La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée au paragraphe a) de l'article 1) de cette Annexe, plus une somme de 0,18 \$ par heure travaillée, dont 0,01 \$ sera pris à même le taux de salaire. Cette somme sert au régime complémentaire d'assurance collective pour la spécialité de briqueur-maçon.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 7,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 6,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe

ii) Calorifugeur :

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

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe, plus la somme de 1,17 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 3e période, de 0,99 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 2e période ou de 0,80 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1re période.

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe

iii) Cimentier-applicateur

La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée au paragraphe a) de l'article 1) de cette Annexe, plus la somme de 0,18 \$ par heure travaillée, dont 0,01 \$ sera pris à même le taux de salaire. Cette somme sert au régime complémentaire d'assurance collective pour la spécialité de cimentier-applicateur.

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

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe.



iv) Chaudronnier :

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

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 3e période est fixée à 8 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 2e période est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 1re période est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe

v) Journalier

La cotisation patronale versée par l'employeur pour tout journalier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe a) de l'article 1) de cette Annexe plus la somme de 0,50 \$ par heure travaillée, dont 0,35 \$ est pris à même le taux de salaire. Cette somme sert au régime supplémentaire d'assurance collective, pour les journaliers.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire de tout journalier est fixée à 7% de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

vi) Mécanicien-industriel :

La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au paragraphe a) de l'article 1) de cette Annexe, plus, la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon moins 0,207 \$ pour chaque heure travaillée.

Cette somme sert au régime complémentaire d'assurance collective pour la spécialité de mécanicien industriel.

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

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

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe

vii) Monteur-Assembleur / Poseur d'acier d'armature:

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

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe

viii) Opérateur d'équipement lourd :

La cotisation patronale versée par l'employeur pour l'opérateur, est fixée à la cotisation prévue au paragraphe a) de l'article 1) de cette Annexe plus la somme de 0,50 \$ par heure travaillée.

Cette somme sert au régime complémentaire d'assurance collective pour la spécialité d'opérateur.

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

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe.

ix) Peintre

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 7,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale inclut la cotisation prévue au paragraphe b) de l'article 1) de cette Annexe

x) Tuyauteur / Soudeur en tuyauterie :

La cotisation patronale versée par l'employeur pour le compte de tout compagnon, apprenti et tout soudeur en tuyauterie est fixée à la cotisation prévue au paragraphe a) de l'article 1) de cette Annexe plus la somme de 1,5 % du taux de salaire moins 0,027 \$ pour chaque heure travaillée.

Cette somme sert au régime complémentaire d'assurance collective pour la spécialité de tuyauteur et soudeur en tuyauterie.

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

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 4,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.



ANNEXE C – DÉFINITIONS DES SPÉCIALITÉS

Les certificats de compétences doivent être en concordance avec l'article 9.2 a)

Chaudronnier: Exécute des travaux de chaudronnier et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Mécanicien industriel: Exécute des travaux de mécanicien industriel et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Monteur-Assembleur: Exécute des travaux de monteur-assembleur et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Tuyauteur: Exécute des travaux de tuyauteur et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Soudeur en tuyauterie: Exécute des travaux de soudeur en tuyauterie et détient un certificat de compétence de cet occupation dûment valide.

Calorifugeur: Exécute des travaux de calorifugeur et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Poseur d'acier d'armature : Exécute des travaux de pose d'acier d'armature et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Menuisier: Exécute des travaux de menuisier et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Opérateur d'équipement lourd: Exécute des travaux d'opérateur d'équipement lourd et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Peintre: Exécute des travaux de peintre et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Cimentier-applicateur: Exécute des travaux de cimentier-applicateur et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Briqueur-maçon: Exécute des travaux de briqueur-maçon et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Journalier : Exécute des travaux de journalier et détient un certificat de compétence de cet occupation dûment valide

ANNEXE D – LISTE D'OUTILS

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MONTEUR-ASSEMBLEUR :

- 1 clé ajustable 12 pouces;
- 1 clé à mâchoire 1¼ pouce « spanner »;
- 1 goupille standard « bull pin »;
- 1 ruban à mesurer de cinq (5) mètres;
- 1 briquet (propre au chalumeau);



ANNEXE E – FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE



ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC

NOM : _____

PRÉNOM : _____

N.A.S : _____

ADRESSE : _____

VILLE : _____ CODE POSTAL : _____

TÉL : (____) _____ COURRIEL : _____

☐ JE CONSENS À CE QUE L'AMMQ COMMUNIQUE AVEC MOI PAR COURRIEL

SPÉCIALITÉ : _____

COMPAGNIE : _____

Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion à l'ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC.

Je m'engage à respecter les statuts, règlements et les décisions ainsi qu'à payer la cotisation fixée.

DATE : _____

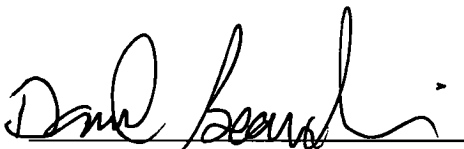
SIGNATURE: _____

LETTRE D'ENTENTE CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL

Il est entendu entre les parties que pour la durée de la présente convention collective les conditions encadrant les chefs de groupe général sont les suivantes :

- a) Le chef de groupe général reçoit une prime de 20% du taux de salaire applicable au compagnon de sa spécialité.
- b) Le chef de groupe général a droit aux avantages sociaux et aux indemnités de congés annuels, de congés fériés chômés et de congés de maladie applicable au compagnon de sa spécialité ainsi que tous les autres avantages pécuniaires spécifiés dans cette convention collective.
- c) Un apprenti ne peut pas agir comme chef de groupe général.

L'article 4.5 sur le précompte des cotisations syndicales est également applicable pour tous les chefs de groupe général.



PARTIE PATRONALE
Daniel Beaudoin
Président
Descimco Inc.



PARTIE SYNDICALE
Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec

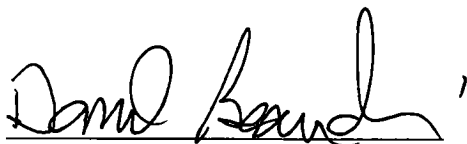


LETTRE D'ENTENTE POUR CERTIFICAT DE COMPÉTENCE CCQ

Il est entendu entre les parties, que pour la durée de la présente convention collective, afin que les salariés détenant un certificat de compétence compagnon ou occupation émis par la CCQ puissent conserver leur certificat, l'Employeur s'engage à déclarer lors de l'embauche un minimum de une journée complète de travail à la CCQ selon la réglementation en vigueur. Cette déclaration devra se faire à chaque année calendrier pour un salarié qui ne subirait pas de mise à pied.

Il est entendu entre les parties, que pour la durée de la présente convention collective, afin que les salariés apprentis puissent évoluer dans leurs spécialités, l'Employeur s'engage à déclarer toutes les heures de travail à la CCQ selon la réglementation en vigueur.

30 SEP '20 PM 1:26



PARTIE PATRONALE
Daniel Beaudoin
Président
Descimco Inc.



PARTIE SYNDICALE
Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec



