

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-2021-2218

N° dossier d'accréditation : AM-2001-9924

EMPLOYEUR

GASTIER M.P. INC.

10400, BOULEVARD DU GOLF,
MONTRÉAL QC H1J 2Y7

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

Date signature : 2021-12-20

Date dépôt : 2022-01-14

Nombre de
salariés visés : 250

Date début : 2022-01-02

Date d'expiration : 2023-12-30

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2022-02-16
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

REÇU - RDRT

14 JAN. 2022

Registre des documents
en relations de travail



ET

GASTIER M.P. INC.



2022-2024

1911-1912

1913-1914

1915-1916

Table des matières

SECTION 1 - DÉFINITIONS	4
SECTION 2 - OBJET ET PORTÉE DE CETTE CONVENTION	6
SECTION 3 - RECONNAISSANCE / OBLIGATIONS	7
SECTION 4 - SOUS-TRAITANCE	9
SECTION 5 - REPRÉSENTANTS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	10
SECTION 6 - RÉFÉRENCE/EMBAUCHE/TRANSFERT/MISE À PIED/MESURES DISCIPLINAIRES	12
SECTION 7 - PROCÉDURE DE GRIEF	16
SECTION 8 - EXÉCUTION DU TRAVAIL / CONFÉRENCE D'ASSIGNATION / DISPUTE DE JURIDICTION	18
SECTION 9 – SALAIRES	20
SECTION 10 - HORAIRE /QUARTS MULTIPLES / PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	22
SECTION 11 - CHEF DE GROUPE ET CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL / RATIO COMPAGNON-APPRENTI	27
SECTION 12 - FRAIS DE DÉPLACEMENT	29
SECTION 13 - CONGÉS ANNUELS / CONGÉS FÉRIÉS / AUTRES CONGÉS / INDEMNITÉS	33
SECTION 14 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET D'INTEMPÉRIES / RAPPEL AU TRAVAIL	35
SECTION 15 - ALLOCATION D'ASSIDUITÉ / PRIMES	36
SECTION 16 - DISPOSITIONS DIVERSES	37
SECTION 17 - FORMATION / PERFECTIONNEMENT	39
SECTION 18 - SÉCURITÉ AU TRAVAIL / VÊTEMENTS PROTECTEURS / ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ	40
SECTION 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL	43
SECTION 20 - COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ / COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL	44
SECTION 21 - AVANTAGES SOCIAUX	45
SECTION 22 - VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	46
ANNEXE A - DÉFINITIONS DES SPÉCIALITÉS	47

ANNEXE B - TAUX DE SALAIRE	48
ANNEXE C - TAUX SALAIRE DU SECTEUR INDUSTRIEL LOURD	63
ANNEXE D - FOND DE RETRAITE / ASSURANCE COLLECTIVE	78
ANNEXE E - CONDITIONS POUR ÉTABLIR UN HORAIRE COMPRIMÉ	84
ANNEXE F - CONDITIONS ET FRAIS DE DÉPLACEMENT LORSQUE L'AVION EST DÉTERMINÉ	86
ANNEXE G - SOUS-TRAITANTS AUTORISÉS ET LIMITATIONS	88
ANNEXE H - SOUS-TRAITANCE - LISTE DES TRAVAUX SPÉCIALISÉS AUTORISÉS	90
ANNEXE I - RÉGIONS ADMINISTRATIVES	91
ANNEXE J - FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE	102
ANNEXE K - LETTRE DE CONFIRMATION D'EMPLOI	103
LETTRES D'ENTENTES	104

SECTION 1 - 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.
- 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 :** GASTIER M.P. 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 mésentente 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 la section 10 à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de congés chômés, des congés annuels et des jours fériés;
- 1.11 Mésentente :** Tout mésentente 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, qu'elle soit cédulée ou non, survient lorsqu'une ou des installations du site subit un arrêt de production en tout ou en partie.

L'arrêt d'un équipement spécifique qui n'interrompt pas les opérations du site ou d'un secteur du site, ne constitue pas des travaux de mise en arrêt.

Les travaux n'ayant pour but que l'inspection ne constitue pas des travaux de mise en arrêt.

- 1) Période de mise en arrêt (shut down) :** À partir du moment de l'installation de la première plaque d'obturation et/ou au début de la procédure de cadenassage et/ou la coupure de l'alimentation en énergie jusqu'au moment où la dernière plaque d'obturation est retirée et/ou au moment du decadenassage et/ou la reprise de l'alimentation en énergie.

2) 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.

1.16 Régions Administratives : Régions et sous-régions prévues au Règlement 6.1 de la *Loi R-20* et qui sont retranscrites à l'ANNEXE I.

1.17 Représentant syndical : Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter.

1.18 Salaire : La rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective.

1.19 Salarié : Toute personne comprise dans l'unité de négociation.

1.20 Secteurs :

a) Industriel lourd :

i) Usine de raffinage de pétrole. Usine de produits chimiques, métallurgiques ou sidérurgiques;

ii) Usine de pâte et papier, usine de production et transformation de gaz, usine d'eau lourde;

iii) Site de production d'énergie tel que les centrales électriques thermiques, nucléaires ou cogénération;

iv) Papeterie, cimenterie ainsi qu'un dépôt de réservoirs (tank farm) de produits reliés à l'industrie pétrochimique;

v) Usine de montage d'automobiles, de camion, de véhicules aéronautiques, d'autobus et autres véhicules destiné au transport en commun.

b) Secteur Génie-Civil : Ouvrage ou site ayant un usage d'intérêt général, d'utilité publique ou privée, y compris les installations, les équipements et les bâtiments physiquement rattachés ou non à ces ouvrages, notamment les routes, aqueducs, égouts, ponts, barrages, lignes électriques et gazoducs; site de production d'énergie et écluses.

1.21 Site : Emplacement identifié par une adresse civique, ou en cas d'absence d'adresse civique, par des axes de rues et autres configurations, sur lequel l'on retrouve ou retrouvera un ou plusieurs bâtiments, des équipements et/ou des installations diverses.

1.22 Syndicat : L'ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC (AMMQ)

1.23 Spécialité : Voir l'ANNEXE A

1.24 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.

SECTION 2 - OBJET ET PORTÉE 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 aux établissements visés, d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, horaires et conditions de travail qui rendront justice à tous.
- 2.3** **Certificat d'accréditation**
- a) La présente convention collective vise tous les travaux couverts par le certificat d'accréditation numéro AM-2001-9924 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 des employés exécutants la fonction d'électricien, œuvrant dans tous les établissements de l'Employeur situés au Québec à l'exception de celui situé au 10400 boul. du Golf, Anjou Qc H1J 2Y7.
- b) Principale place d'affaires: En cas de déménagement, l'Employeur en informera le Syndicat avant le déménagement.
- 2.4** 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.
- 2.5** **Secteur Génie-Civil** : Les conditions de travail du secteur génie civil et voirie, tel que défini à l'article 1.20 b) sont celles de la convention collective 2021-2025 du secteur génie civil et voirie de l'industrie de la construction

SECTION 3 - RECONNAISSANCE / OBLIGATIONS

3.1 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.

3.2 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 J et à la faire parvenir au Syndicat avec la remise mensuelle des cotisations syndicales.

3.3 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 semaines 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.

SECTION 4 - SOUS-TRAITANCE

4.1 Sous-Traitance

- a) L'Employeur reconnaît la portée de l'accréditation syndicale et le fait que la sous-traitance est un privilège. De plus l'Employeur doit s'assurer de la conformité de la répartition des tâches reliées aux différentes spécialités chez un sous-traitant à l'exception des sous-traitants ayant conclu une convention collective avec l'AMMQ.

L'Employeur ou le Syndicat peuvent exiger la tenue d'une conférence d'assignation selon les modalités de l'article 8.2.

- b) L'Employeur ne peut confier en sous-traitance du travail relevant des spécialités de chaudronnier, mécanicien industriel, monteur-assembleur, tuyauteur et soudeur en tuyauterie, sauf dans les cas prévus aux sous-paragraphes suivants et selon les conditions et modalités de l'ANNEXE G lorsqu'applicable :

i) Les salariés du sous-traitant sont membres de l'AMMQ et couverts par une convention collective conclue par celle-ci; ou

ii) Le sous-traitant applique les conditions de travail prévues aux conventions collectives du secteur industriel ou Génie civil de l'industrie de la construction (R-20) et déclare les heures à la CCQ selon le secteur applicable; ou

iii) Le sous-traitant, approuvé par le Syndicat, applique la présente convention collective. Dans un tel cas l'Employeur obtient une confirmation écrite du sous-traitant qui sera transmise au Syndicat

- c) Pour tout travail qui, par sa nature, relève ou devrait relever de spécialités autres que celles énumérées au paragraphe b) du présent article, les salariés du sous-traitant doivent être syndiqués et être couverts par une convention collective.

- d) S'il s'agit de salariés d'entreprises de services spécialisés prévu à l'ANNEXE G.

- e) S'il s'agit de travaux spécialisés prévu à l'ANNEXE H.

- f) L'Employeur peut retenir les services d'un sous-traitant 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.

- g) Dans tous les autres cas, l'Employeur pourra demander au Syndicat l'autorisation d'utiliser les services d'un sous-traitant. Lorsqu'il y a entente, le certificat d'attestation prévu à cet effet sera rempli, signé, mis au registre et considéré intégré à la convention collective.

- h) Les parties conviennent de créer un comité paritaire chargé d'élaborer une stratégie de développement des compétences des salariés et l'achat ou la location d'équipements spécialisés dans le but de diminuer le recours aux sous-traitants prévus à l'annexe G.

- 4.2 Nonobstant l'article 4.1, 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.

SECTION 5 - REPRÉSENTANTS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

5.1 Représentant syndical

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.

5.2 Délégué syndical

a) Nomination des délégués

- i) Le Syndicat nomme un (1) délégué syndical multi-spécialité parmi ses membres salariés sur un site. Celui-ci agit à titre de délégué de l'ensemble des salariés, toutes spécialités confondues.
- ii) Lorsqu'il y a sept (7) salariés ou plus d'une même spécialité parmi les suivantes: Chaudronnier, Mécanicien Industriel, Monteur-assembleur, Tuyauteur – Soudeur en tuyauterie, celle-ci a le droit d'être représentée par un délégué, à moins qu'elle ne soit déjà représentée par le délégué nommé au sous-paragraphe i) du présent article. Pour fin de calcul du présent paragraphe, la spécialité Soudeur en tuyauterie est incluse avec celle du Tuyauteur.
- iii) Lorsqu'il y a plus de quatre-vingts (80) salariés d'une même spécialité, le Syndicat pourra nommer un délégué additionnel et ainsi de suite par tranche de quatre-vingts (80) salariés d'une même spécialité.

b) Reconnaissance et préférence d'emploi

- i) L'Employeur doit reconnaître le (les) délégué (s) nommé (s) comme représentants du Syndicat.
- ii) 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 à moins d'entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- iii) Lorsqu'une spécialité est appelée à travailler des heures supplémentaires, le délégué de cette spécialité a priorité pour effectuer ces heures supplémentaires.

c) Fonctions du Délégué

- i) Le délégué fera partie d'une équipe de travail et le cas échéant, il pourra se libérer au besoin de son équipe pour pouvoir exécuter ses responsabilités de délégué.

Lorsqu'il y a seize (16) salariés d'une même spécialité, le délégué de cette spécialité pourra se libérer de son équipe de travail, auquel cas il pourra continuer à réaliser des tâches reliées à sa spécialité.

Lorsqu'il y a seize (16) salariés ou plus, qui sont représentés par un délégué multi-spécialité nommé en vertu de l'article 5.2 a) i) et qu'il y a sept (7) salariés de sa spécialité, celui-ci pourra se libérer de son équipe de travail, auquel cas il pourra continuer à réaliser des tâches reliées à sa spécialité.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsqu'il y a vingt-huit (28) salariés ou plus, le délégué multi-spécialité, pourra se libérer de son équipe de travail, auquel cas il pourra continuer à réaliser des tâches reliées à sa spécialité.

- ii) 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 ni 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.
- iii) 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 le cas échéant, ainsi que tout autre comité, réunion, rencontre pertinente et enquête sur tout incident et accident.
- iv) Le délégué recevra, de la part de l'Employeur, toute liste de mise à pied avant que l'Employeur en informe les salariés visés.
- v) 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.

SECTION 6 - RÉFÉRENCE/EMBAUCHE/TRANSFERT/MISE À PIED/MESURES DISCIPLINAIRES

6.1 Référence de salarié

a) Lorsque des salariés sont requis, l'Employeur procédera comme suit :

L'Employeur communiquera avec le Syndicat chaque fois que des salariés seront requis et motivera clairement sa demande de main-d'œuvre en indiquant:

- La nature des travaux;
- Les besoins spécifiques reliés à des travaux spécialisés, lorsqu'applicable;
- Les qualifications et formations recherchées, ou dispensées par le fond de formations;
- Le niveau d'expérience ou d'apprentissage souhaité.

La demande doit être formulée et transmise à l'adresse courriel identifiée par le Syndicat.

b) En fonction des critères formulés par l'Employeur, le responsable du Syndicat s'efforcera, au meilleur de ses connaissances, de fournir des salariés correspondant aux profils recherchés pour l'exécution des travaux.

c) L'Employeur peut soumettre au Syndicat le nom de personnes non-membres pour fins de référencement éventuel, ou d'embauche immédiate en cas de pénurie, sous réserves d'une évaluation positive tant par l'Employeur que le Syndicat des compétences et qualifications de ceux-ci.

d) L'Employeur se réserve le droit de refuser, pour des motifs justes et suffisants, un salarié référé par le Syndicat et il avisera le Syndicat par écrit en faisant état desdits motifs. Une telle décision de l'Employeur pourra faire l'objet d'un grief.

e) En aucun cas, l'Employeur ne peut passer outre au bureau de placement du Syndicat.

f) Le Syndicat et l'Employeur peuvent s'entendre sur des conditions différentes de celles prévues au présent article.

6.2 Transfert de salarié :

Le transfert de salariés d'un site vers un autre site est permis uniquement aux conditions suivantes :

a) À l'occasion du début des travaux, l'Employeur pourra transférer jusqu'à concurrence de 25 salariés vers un site, de la manière suivante :

i) Lorsque les travaux sont d'une durée prévue de 72 heures et moins, l'Employeur pourra transférer jusqu'à huit (8) salariés de la spécialité chaudronnier et jusqu'à douze (12) salariés pour chacune des autres spécialités déjà à son emploi à un autre site situé à l'intérieur de la région administrative de sa place d'affaires principale. Tous les autres salariés requis seront référés par le Syndicat.

- ii) Lorsque les travaux sont d'une durée prévue de plus de 72 heures, l'Employeur pourra transférer jusqu'à cinq (5) salariés de la spécialité chaudronnier et jusqu'à neuf (9) salariés pour chacune des autres spécialités déjà à son emploi à un autre site situé à l'intérieur de la région administrative de sa place d'affaires principale. Tous les autres salariés requis seront référés par le Syndicat.
 - iii) Advenant que les travaux initialement prévus pour 72 heures ou moins doivent excéder cette limite, l'Employeur doit, à l'échéance, se conformer aux conditions prévues au sous-paragraphe ii) ci-dessus. À défaut d'entente avec le Syndicat sur le maintien au travail desdits salariés excédentaires, l'Employeur devra les transférer selon les dispositions du paragraphe c) et d) du présent article.
 - iv) Pour un site situé en dehors de la région administrative de la place d'affaires principale de l'Employeur, ce dernier peut transférer jusqu'à deux (2) salariés déjà à son emploi, pour chaque spécialité requise. Les autres salariés seront référés par le Syndicat. L'Employeur pourra transférer un (1) salarié supplémentaire par spécialité à partir du 11^e de la spécialité, au 21^e de la spécialité, au 31^e de la spécialité, et ainsi de suite.
- b) Lors d'un transfert, l'Employeur avisera le Syndicat, mais pas plus de 24 heures suivant le début des travaux du nombre de salariés transférés, de l'identité de ceux-ci, de leur spécialité et de l'adresse du site concerné par courriel à l'adresse identifiée par le Syndicat ou par le biais d'une autre méthode convenue entre le Syndicat et l'Employeur, laquelle devra inclure une confirmation par courriel de l'Employeur à l'intérieur dudit délai.
- c) Les transferts de salariés sont sur une base volontaire. En cas de refus par le salarié, l'Employeur ne pourra lui imposer de mesures disciplinaires.
- i) Si le transfert refusé par le salarié implique un site situé à l'intérieur de la région administrative de la place d'affaires principale de l'Employeur comportant des conditions d'emploi similaires, ce dernier doit garder le salarié sur le site où il travaille sans effectuer de mise à pied pour le maintenir à son emploi ou bien le transférer à un autre site de la même région comportant des conditions d'emploi similaires, après quoi, si le salarié maintient toujours son refus d'être transféré, les indemnités de préavis/mise à pied ne seront pas dues au salarié. À défaut par l'Employeur de satisfaire à ces conditions ou, si le salarié maintient son refus d'être transféré alors que son domicile est situé à l'extérieur de la région administrative de la place d'affaires principale de l'Employeur, les indemnités de préavis/mise à pied seront dues au salarié lorsqu'applicable.
 - ii) Si le transfert refusé par le salarié implique un site situé en dehors de la région administrative de la place d'affaires principale de l'Employeur, et que ce dernier ne peut le transférer à un autre site situé à l'intérieur de la région administrative de sa place d'affaires principale, le salarié sera mis à pied et les indemnités de préavis/mise à pied seront dues au salarié lorsqu'applicable.
- d) Tout transfert d'un salarié quel qu'il soit ne doit pas entraîner la mise à pied d'un salarié de l'Employeur déjà affecté à cet autre site.
- e) Le Syndicat et l'Employeur peuvent s'entendre sur des conditions différentes de celles prévues au présent article.

6.3 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 sont assujettis à la procédure de règlement des griefs.

6.4 Préavis de mise à pied

- a) Les activités de l'Employeur sont majoritairement intermittentes.
- b) Pour les travaux d'une durée déterminée, l'Employeur peut utiliser la lettre de confirmation d'emploi prévue à l'ANNEXE K.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Délégué : 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.

6.5 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 détermine les personnes visées par la mise à pied.
- b) Dans les meilleurs délais, l'Employeur doit aviser le Syndicat de toute mise à pied à l'adresse courriel identifiée par le Syndicat.
- c) L'Employeur doit allouer le temps nécessaire à tout salarié, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de son quart normal de travail.
- d) Lorsqu'un salarié est mis à pied, l'Employeur remet 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

- e) Tout salarié qui refuse de continuer son travail après avoir été avisé de sa mise à pied, est rémunéré seulement pour les heures travaillées.

6.6 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.

6.7 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 soixante (60) jours. Toute autre mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié au plus six (6) mois après l'imposition de la mesure. En cas de récidive, ce délai est porté à 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.

6.8 Discrimination

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

- i) à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou son statut syndical et ses antécédents syndicaux;
- ii) À cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la loi;
- iii) À cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi;
- iv) À cause de tout acte ou activité personnelle en dehors des heures de travail, non incompatible avec l'exercice des fonctions du salarié;
- v) À cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement;
- vi) À cause de ses antécédents judiciaires sauf si ces derniers sont en lien direct avec son emploi.

Le présent article 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.

SECTION 7 - PROCÉDURE DE GRIEF

7.1 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 François Hamelin |
| • Me Richard Bertrand | • Me Jean-François Laforge |
| • Me Francine Lamy | • Me André G. Lavoie |
| • Me Nathalie Faucher | • Me Denis Provençal |
| • Me Denis Gagnon | • Me Andrée St-Georges |
| • Me Amal Garzouzi | • Me Denis Tremblay |

Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux (2) parties choisissent 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, peuvent demander au Ministère 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.

SECTION 8 - EXÉCUTION DU TRAVAIL / CONFÉRENCE D'ASSIGNATION / DISPUTE DE JURIDICTION

8.1 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 A, 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.

Lorsque la ou les spécialités devant effectuer les travaux s'y rattachant ne sont pas présentes sur le site, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, pourra assigner ces travaux en priorité à des salariés faisant partie des spécialités suivantes: Chaudronnier, Mécanicien Industriel, Monteur-Assembleur et Tuyauteur.

- 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). L'Employeur et le Syndicat pourront convenir autrement.
- 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. L'Employeur et le Syndicat pourront convenir autrement.

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 peut permettre que des travaux relevant d'une spécialité identifiée à l'ANNEXE A soient effectués par un ou des salariés relevant d'une autre spécialité.

8.2 Conférence d'assignation

L'Employeur ou le Syndicat peuvent exiger la tenue d'une conférence d'assignation (mark-up) au moins une (1) semaine avant le début des travaux afin d'identifier la spécialité appelée à exécuter une ou des parties des travaux. L'avis de convocation de la part de l'Employeur doit être envoyé par courriel à l'adresse identifiée par le Syndicat. L'avis de convocation de la part du Syndicat doit être envoyé par courriel à l'adresse identifiée par l'Employeur.

Si la conférence d'assignation soulève un conflit relativement à l'assignation des travaux, le Syndicat dispose d'un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la conférence d'assignation pour prendre une décision, à défaut l'Employeur pourra trancher selon ses besoins.

Le fait que le Syndicat n'ait pas pris sa décision, ne doit pas empêcher le début des travaux.

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

8.3 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 cinq (5) jours ouvrables par le bureau de l'exécutif du Syndicat. Durant le processus de résolution de la dispute, tout salarié qui exécute des travaux faisant l'objet du conflit continue d'exécuter ces mêmes travaux.

Le délai engendré pour prendre ladite décision est déduit de tout préavis de fin d'emploi dû au salarié mis à pied.

SECTION 9 – SALAIRES

9.1 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 mentionnés
- 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

9.2 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 avenu.

9.3 Taux de salaire

Les taux de salaires sont prévus à l'ANNEXE B

Les taux de salaires dans le secteur industriel lourd sont prévus à l'ANNEXE C.

Pour fin d'application des annexes de salaire, le quart de jour est celui défini à l'article 10.2 e) i)

9.4 Païement 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 doit 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.

9.5 Païement échu

Pour toute période d'attente du paiement de salaire différente de celle qui est prévue à l'article 9.4, 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.

SECTION 10 - HORAIRE /QUARTS MULTIPLES / PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

10.1 Horaire

L'horaire de travail est établi par l'Employeur.

Tous les horaires prévus à la présente section doivent être établis pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les périodes prévues pour les pauses et les repas devront être incluses aux horaires ainsi établis.

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

10.2 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) L'Employeur doit allouer le temps nécessaire au salarié pour quitter le site ou se déplacer vers le stationnement avant la fin du quart de travail.
- c) 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.

- d) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.

- e) Les heures de travail quotidiennes sont de huit (8) heures du lundi au vendredi.
Elles sont réparties comme suit :

- i) De 6H00 à 14H30
 - De 6H30 à 15H00
 - De 7H00 à 15H30
 - De 7H30 à 16H00
 - De 8H00 à 16H30
 - De 8H30 à 17H00
 - De 9H00 à 17H30

ii) Lorsqu'aucun salarié travaille selon les horaires du sous-paragraphe i), les heures de travail peuvent alors être réparties comme suit :

- 15H00 à 23h30
- 15H30 à 00H00
- 16H00 à 00H30
- 16H30 à 1H00
- 17H00 à 1H30
- 17H30 à 2H00

iii) Les plages horaires des sous-paragraphe i) et ii) comprennent trente (30) minutes non rémunérées pour le repas au milieu du quart de travail.

Cependant lorsque l'article 10.4 e) s'applique, les 30 minutes de repas sont rémunérées et conséquemment la fin du quart normal de travail est 30 minutes plus tôt que celles prévues ci-haut.

- f) Il est possible, après entente avec le Syndicat, de modifier la semaine normale de travail prévue.
- g) Il est possible, après entente avec le Syndicat et en respectant les conditions prévues à l'ANNEXE E, d'établir un horaire hebdomadaire de travail de quarante (40) heures comprimées sur quatre (4) jours consécutifs entre le lundi et le jeudi.

10.3 Quarts multiples

- a) Aux fins d'application du présent article, le premier quart de travail est celui prévu à l'article 10.2 e) i)
- b) L'Employeur peut établir un deuxième et troisième quart de travail lorsque requis pour l'exécution des travaux.

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.

- c) Dans le cas où 2 quarts de travail sont requis, les heures de travail du deuxième quart peuvent débuter jusqu'à 2 heures suivant la fin du premier quart.
- d) Dans le cas où trois (3) quarts de travail sont requis, les trente (30) minutes de repas seront 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.

Par ailleurs, les heures de travail de la première équipe sont réparties comme suit :

- De 6H00 à 14H00
- De 6H30 à 14H30
- De 7H00 à 15H00
- De 7H30 à 15H30
- De 8H00 à 16H00

e) Toutes dispositions quant aux périodes de repos et de repas tel que prévues aux articles 10.4 et 10.5 s'appliquent également lorsqu'il y a plus d'un quart de travail.

f) Après entente avec le Syndicat, le début et la fin de quarts pourra se chevaucher.

10.4 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 10.1.

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.

Lorsque du travail est exécuté occasionnellement par un salarié au moins une (1) heure et plus avant le début du quart normal de travail établi à l'article 10.2 ou 10.3, une entente doit être prise avec le Syndicat afin d'établir les périodes de repos prévues au présent article et les périodes de repas prévues à l'article 10.5.

- 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 normal de travail.

Il bénéficie aussi de quinze (15) minutes de repos rémunérées au taux majoré après toute période de deux (2) heures de travail supplémentaire sauf lorsque l'article 10.5 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 de certains salariés, qui constituent une équipe de travail 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.

En aucun cas, cet article permet l'exécution de travaux en continu.

- e) À la demande de l'Employeur, la deuxième période de repos prévue au paragraphe b) du présent article, peut être supprimée.

Lorsque le premier alinéa du paragraphe c) du présent article s'applique et qu'il y a un minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire à effectuer, cette troisième pause est alors celle pouvant être supprimée.

Cet aménagement d'horaire devra s'appliquer à tous les salariés d'une même spécialité et faire partie de l'horaire établi selon l'article 10.1

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.

- f) Si une période de repos ne peut pas être prise pour des raisons de santé et sécurité, l'Employeur paie à titre de dédommagement, trente (30) minutes au taux majoré.
- g) Une seule période de repos prévue au présent article ou de repas tel que prévue à l'article 10.5 peut être supprimée dans un quart de travail.

10.5 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 10.1

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 10.3 d) et 10.4 e) 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 suivi d'une période quelconque de travail.

Toutes les périodes de repos tel que défini à l'article 10.4 sont incluses pour fin de calcul.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de 18,00 \$ pour chaque période de repas prévue au présent paragraphe. Cette indemnité sera de 19,00\$ à compter du 30 avril 2023.

- d) À la demande de l'Employeur la première période de repas de certains salariés, qui constituent une équipe de travail peuvent être déplacés de trente (30) minutes précédant ou suivant 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.

En aucun cas, cet article permet l'exécution de travaux en continu.

- e) À la demande de L'Employeur, la période de repas prévue au paragraphe c) du présent article, peut être supprimée.

Dans un tel cas, le salarié quitte soixante (60) minutes avant la fin du quart de travail.

Cet aménagement d'horaire devra s'appliquer à tous les salariés d'une même spécialité.

Le Syndicat peut demander que cette période de repas 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.

- f) Si un repas ne peut pas être pris pour des raisons de santé et sécurité, l'Employeur paie à titre de dédommagement, une (1) heure au taux majoré.
- g) Une seule période de repas prévue au présent article ou de repos tel que prévue à l'article 10.4 peut être supprimée dans un quart de travail.

10.6 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 assigne par préférence à de tels travaux, les salariés à son emploi et déjà au travail à ce même site.
- 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 10.2 et 10.3, les samedis, les dimanches, les jours fériés ou durant la période de congé annuel est rémunéré au taux majoré.

Nonobstant l'alinéa précédent, durant la semaine normale de travail du lundi au vendredi, les heures supplémentaires ne peuvent être rémunérées qu'après huit (8) de travail pour le salarié ne s'étant pas présenté à l'heure prévue du début du quart, sauf dans les cas où il y a entente avec l'Employeur, ou que le retard est motivé par un billet médical, ou que l'absence résulte d'un événement impliquant le salarié et hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe.

- e) Le salarié affecté à un quart de travail autre que celui défini en 10.2 e) est rémunéré au taux majoré s'il ne travaille pas sur ce quart de travail pour au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

10.7 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) Le salarié est rémunéré au taux de salaire majoré aussi longtemps qu'il 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 subit aucune perte de salaire pour son quart normal de travail.

SECTION 11 - CHEF DE GROUPE ET CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL / RATIO COMPAGNON-APPRENTI

11.1 Chef de groupe

- a) Le chef de groupe doit être de la même spécialité que les salariés qu'il a sous ses ordres.

Cependant, lors d'entente entre le Syndicat et l'Employeur concernant la création d'une ou de plusieurs équipes de spécialités mixtes (mix crew), les parties identifient de quelle spécialité sera issu le chef de groupe attribué à cette ou ces équipes.

- b) Lorsqu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance est déjà exercé sur le site, que ce soit un représentant de l'Employeur, un surintendant ou par un chef de groupe général qui répond aux conditions de l'article 8.1 a), l'Employeur doit désigner un chef de groupe par spécialité dès qu'il a à son emploi trois (3) salariés parmi l'une des spécialités suivantes : Chaudronnier, Mécanicien de chantier, Monteur-Assembleur ou Tuyauteur.

À défaut d'exercer ce niveau de supervision ou de surveillance, l'Employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi deux (2) salariés parmi l'une desdites spécialités énumérées.

En regard des autres spécialités, l'Employeur doit désigner un chef de groupe pour chacune des autres spécialités dès qu'il a à son emploi sept (7) salariés parmi l'une d'entre elles.

En ce qui concerne les journaliers, l'Employeur désignera un chef de groupe lorsqu'il le requiert.

- c) L'Employeur détermine le nombre de chefs de groupe nécessaire en fonction des travaux à réaliser. L'Employeur doit s'assurer que ce nombre n'entrave pas la capacité du chef de groupe d'exercer les tâches relatives à ses responsabilités en prévention et en sécurité. Sauf lors d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, le chef de groupe a sous ses ordres un maximum de douze (12) salariés.
- d) En plus de ses tâches administratives, le chef de groupe peut exécuter les tâches de sa spécialité. Dès que le chef de groupe a sous ses ordres cinq (5) salariés ou plus, il veillera à la coordination et la sécurité des travaux, et ne pourra effectuer des tâches habituellement attribuées aux salariés, sous réserve de la livraison ou manutention non-mécanisée de matériaux, d'outils en cas de bris, d'oubli ou d'insuffisance, afin de supporter son équipe.
- e) Un apprenti ne peut pas agir comme chef de groupe.
- f) Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer des mesures disciplinaires à un autre salarié. Son autorité est strictement d'ordre technique et professionnelle et il ne peut faire d'observation sur la prestation de travail des salariés.
- g) 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.

11.2 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.

11.3 Ratio Compagnon-Apprenti

Le Ratio Compagnon-apprenti est de 5 pour 1. Ce ratio peut être modifié après entente avec le Syndicat.

SECTION 12 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

12.1 Déplacement au cours de la journée normale de travail

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

12.2 Méthode de calcul :

Pour fins de calcul de l'indemnité et l'application de la présente section, la distance doit se calculer entre le domicile du salarié et le site, à 5h du matin, au premier jour de son affectation, en utilisant l'option « maps » du site Google. La distance est selon le chemin usuellement emprunté qui correspond au premier chemin suggéré par Google Maps.

Lorsque le chemin usuellement emprunté entre le domicile et le site demande l'utilisation de la traverse Québec-Levis, la distance utilisée pour fins de calcul de l'indemnité correspond au deuxième chemin suggéré par Google Maps.

Lorsque le chemin usuellement emprunté entre le domicile et le site demande l'utilisation de la traverse Sorel-Tracy-St-Ignace-de-Loyola mais qu'elle n'est pas opérationnelle ou que les heures de début ou de fin de quart de travail ne correspondent pas avec les heures d'opération de la traverse, alors la distance utilisée pour fins de calcul de l'indemnité correspond au deuxième chemin suggéré par Google Maps.

Si le chemin le plus usuellement emprunté est fermé alors la distance utilisée pour fins de calcul de l'indemnité correspond au deuxième chemin suggéré par Google Maps.

12.3 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 n'est pas 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 le salarié.

12.4 Temps consacré au transport

- a) Le montant versé à titre de temps de transport constitue un dédommagement pour les frais 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, en temps de transport, 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 le site est situé à 120 kilomètres et plus du domicile du salarié, le temps consacré au transport est payable au taux applicable non majoré. Le temps est calculé sur une base de 80 kilomètres parcourus par heure.
Cette indemnité est payable pour l'aller et pour le retour une seule fois par affectation.
- e) Site à baraquement : Lorsque le temps pour se rendre, de la cafétéria ou du point départ du véhicule de transport, jusqu'au site excède 30 minutes, le salarié est rémunéré pour l'excédent de ces 30 minutes en temps de transport. La même règle s'applique pour le retour du site à la cafétéria ou au point de retour du véhicule de transport.
- f) Le salarié ne peut utiliser son véhicule pour le transport d'outils au bénéfice de l'Employeur. Dans pareil cas, l'Employeur doit fournir un véhicule au salarié.

12.5 Frais de transport

- a) Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le site ou tout autre endroit désigné par l'Employeur où la présence du salarié est requise est de plus de 48 kilomètres, l'Employeur doit verser une indemnité de 0,37\$ par kilomètre établi selon la méthode de calcul de l'article 12.2.

Cette indemnité n'est payable qu'une fois par jour.

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

- b) Traversier : Lorsqu'un salarié doit utiliser un traversier pour se rendre au site, selon la méthode de calcul prévue à l'article 12.2, l'Employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, y compris ceux exigés pour son véhicule, ainsi que le temps d'attente exigé par l'exploitant au taux de salaire non majoré.
- c) Autoroutes, tunnel et ponts à péage : Lorsqu'un salarié doit utiliser, selon la méthode de calcul prévue à l'article 12.2, une autoroute à péage, un pont à péage ou un tunnel à péage pour se rendre au site, l'Employeur doit lui rembourser les frais de passage exigés par l'exploitant. Lorsqu'un transpondeur est disponible, l'employeur doit rembourser le montant équivalent au prix d'un passage de ce dernier.
- d) Distance de 120 km ou plus : Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le site ou tout autre endroit désigné par l'Employeur où la présence du salarié est requise est de 120 kilomètres ou plus, l'Employeur doit verser une indemnité de 0,27\$ par kilomètre établi selon la méthode de calcul de l'article 12.2.
Cette indemnité est payable pour l'aller et pour le retour une seule fois par affectation.

e) Règles particulières du secteur Industriel lourd : Distance de 120 km ou plus / 25 Jours :

- i) L'Employeur doit verser au salarié les indemnités prévues aux articles 12.4 d) et 12.5 d) si le salarié demeure au travail pendant 25 jours ou plus.
- ii) L'Employeur doit verser au salarié les indemnités prévues aux articles 12.4 d) et 12.5 d) 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.
- iv) Cependant, lorsque l'affectation du salarié se termine, sauf en cas de départ volontaire injustifié, avant la période de 25 jours prévue dans les paragraphes i) et iii), il bénéficie des indemnités prévues à l'article 12.4 d) et 12.5 d) pour l'aller et le retour. Si son affectation se termine, sauf en cas de départ volontaire injustifié, avant la période de 50 jours prévue dans les paragraphes ii) et iii), mais après la période de 25 jours, il bénéficie également des indemnités prévues à l'article 12.4 d) et 12.5 d) pour le 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.

12.6 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 au site.
- 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 suivant la dernière journée d'affectation du salarié à un site.
2. L'indemnité quotidienne de chambre et pension est payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le site est de 480 km ou plus. 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 précédant la première journée de travail.

- b) Montant de l'indemnité : L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 142,50 \$ par jour. Ce montant est porté à 145\$ à compter du 30 avril 2023.

12.7 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 sur son permis de conduire. Le domicile 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.

12.8 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.

12.9 Moyen de transport : Avion

Lorsque l'avion est utilisé comme moyen de transport pour couvrir en tout ou en partie la distance entre le domicile du salarié et le site, les conditions prévues à l'ANNEXE F s'appliquent.

MS
DC

SECTION 13 - CONGÉS ANNUELS / CONGÉS FÉRIÉS / AUTRES CONGÉS / INDEMNITÉS

13.1 Congé annuel

- a) Le salarié a droit à quatre (4) semaines de vacances par année.

Ces périodes de congés sont les mêmes que celles observées dans l'industrie de la construction.

- b) L'Employeur peut faire la demande pour avoir des salariés pendant les périodes de congés annuels prévues au paragraphe a), cependant les conditions suivantes s'appliquent :

- i) Dans le cas de mise en arrêt, de travaux de mise en arrêt, de travaux d'urgence ou de projets neufs ou d'agrandissement, le salarié qui accepte de travailler est rémunéré au taux de salaire majoré.
- ii) Dans tous les autres cas le salarié qui accepte de travailler reçoit une rémunération minimale égale à 40 heures de travail par semaine, à son taux de salaire, mais sous réserve des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues à la section 10.

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

Dans un tel cas, l'Employeur doit 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 a).

- c) 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.

13.2 Congés fériés

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

- 1- 1er janvier
- 2- Vendredi Saint (15 avril 2022, 7 avril 2023)
- 3- Lundi de Pâques (18 avril 2022, 10 avril 2023)
- 4- Journée nationale des Patriotes (23 mai 2022, 22 mai 2023)
- 5- Saint-Jean-Baptiste
- 6- Fête du Canada (1 juillet 2022, 30 juin 2023)
- 7- Fête du Travail (5 septembre 2022), (4 septembre 2023)
- 8- Action de Grâce (10 octobre 2022, 9 octobre 2023)
- 9- Jour du Souvenir (11 novembre 2022, 10 novembre 2023)
- 10- 25 décembre

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

Lorsque le jour de l'An ou le jour de Noël tombe un samedi ou un dimanche, ce jour férié est déplacé le premier jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié.

13.3 Congés

- a) Les dispositions de la « Section V.0.1 - Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel » et de la « Section V.1 – Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales » du « Chapitre IV – Les normes du travail » de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de cette convention collective, ainsi que la Sous-section 4, de la Section I du Chapitre III de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1
- b) 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 convention collective ou 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.

13.4 Congés pour affaires syndicales

Après un avis écrit de quarante-huit (48) heures par le Syndicat, l'Employeur doit 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.

13.5 Indemnité

- a) À la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer au salarié, à titre d'indemnité de congés annuels, de congés fériés chômés et de congés de maladie, une somme égale à 13,5 % du salaire gagné durant cette semaine, soit 6 % en congés annuels, 5,5 % en jours fériés et 2 % en congés de maladie et obligations familiales.
- 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 au plus tard le 15e jour du mois suivant où les montants ont été perçus et ce conformément à la réglementation en vigueur.

SECTION 14 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET D'INTEMPÉRIES / RAPPEL AU TRAVAIL

14.1 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 4 heures ou dont la rémunération pour un quart est inférieure à 4 heures de travail au taux de salaire applicable, a droit à une indemnité égale à 4 heures de travail au taux de salaire applicable, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant ce quart de travail.

Cependant, les salariés des spécialités de Chaudronnier, Mécanicien Industriel, Monteur-assembleur, Tuyauteur – Soudeur en tuyauterie, 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 14.2 s'applique, dans les cas où les travaux sont suspendus 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.

14.2 Indemnités d'intempérie

Nonobstant l'article 14.1, si le salarié ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins de trois (3) heures pour la même raison, il reçoit une indemnité égale à trois (3) heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant ce quart de travail.

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

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

14.3 Rappel au travail

- a) Lorsqu'un salarié est rappelé pour travailler, dans la même journée, alors qu'il a quitté les lieux, il est rémunéré à son taux majoré pour un minimum de deux (2) heures.
- b) Le salarié reçoit une (1) heure à son taux de salaire non majoré à titre de frais de transport, en plus des indemnités déjà prévues à la section 12.
- c) Un salarié travaillant sur rappel a les mêmes dispositions quant aux périodes de repos et repas tel que défini à la section 10, 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.

SECTION 15 - ALLOCATION D'ASSIDUITÉ / PRIMES

15.1 Allocation d'assiduité

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

15.2 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) Travaux sur cordes : Un salarié effectuant des travaux sur cordes reçoit une prime horaire de 2,50\$ pour chaque heure de travail effectuées à ce titre.
- d) Toute augmentation des primes mentionnées aux paragraphes a) et b), négociée dans le secteur industriel de l'industrie de la construction, est automatiquement intégrée dans la présente convention collective à compter de son entrée en vigueur.

SECTION 16 - DISPOSITIONS DIVERSES

16.1 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.

16.2 Fourniture d'outils

Tous les outils sont fournis par l'Employeur sauf pour certains outils des spécialités que les salariés fournissent traditionnellement.

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

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

16.3 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 remiser leurs outils et vêtements de travail.

16.4 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 remplace 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.

16.5 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.

16.6 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.

SECTION 17 - FORMATION / PERFECTIONNEMENT

17.1 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 la section 12 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 12 s'applique.

Lorsqu'une session d'accueil, un cours de sécurité, une formation ou une session d'information doit se faire de façon virtuelle, et que le salarié peut choisir le moment qui lui convient pour le faire, il a droit à son taux de salaire applicable, non-majoré.

Toute formation non-obligatoire suivie sur une base volontaire qui a lieu la fin de semaine, ou en dehors de la journée normale de travail ou lors de congé férié, le taux majoré s'applique mais sans les dispositions relatives aux avantages sociaux et à l'indemnité de congés annuels obligatoires, des jours fériés chômés et des congés de maladie.

- 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.

17.2 Fonds de perfectionnement et de développement des compétences

- a) L'Employeur verse au Syndicat un montant de 0.20\$ par heure travaillée pour chaque salarié. Ces montants servent exclusivement à la formation, au maintien et au développement des compétences des salariés. Les sommes ainsi versées sont sujettes aux règles du Fond de formation, telles que déterminées par le Comité paritaire dudit Fonds.
- b) L'Employeur doit verser au Syndicat un montant de 0.04\$ par heure travaillée pour chaque salarié. Ces montants serviront à constituer un fond de remboursement des épreuves de qualification de soudage des salariés de l'Employeur.

SECTION 18 - SÉCURITÉ AU TRAVAIL / VÊTEMENTS PROTECTEURS / ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

18.1 Sécurité au travail

- a) Les parties conviennent de respecter et d'appliquer la Loi sur la santé et la sécurité du travail et les règlements 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 doivent, 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 sont affichés sur le site.

18.2 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.

18.3 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 10.2 e) doit être accompagné d'un autre salarié de la même spécialité.

18.4 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.

18.5 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 et si des vêtements ignifuge sont requis, l'Employeur fournit également des parkas ou coupe-vent ignifuges.

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

18.6 Indemnités relatives 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, 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 négociée dans le secteur industriel de l'industrie de la construction, est automatiquement intégrée dans la présente convention collective à compter de son entrée en vigueur.

18.7 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.

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

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

SECTION 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL

19.1 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.

19.2 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 la section 6
- 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 pourvu que cette réintégration ne lui entraîne pas de contrainte excessive et ce, après entente entre l'Employeur et le Syndicat. Cette réintégration s'effectue aux mêmes conditions, heures et avantages que le salarié aurait reçus, n'eut été de l'accident, pour la durée des travaux.

SECTION 20 - COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ / COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL

20.1 Comité de santé et sécurité

- a) S'il existe un comité de santé et sécurité sur les lieux, l'Employeur participe aux activités de ce comité. La représentation est 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 forme un comité qui se rencontre au moins une (1) fois par mois. Le comité est formé d'au moins un (1) représentant de l'Employeur et un (1) délégué par spécialité.
- c) Les procès-verbaux des réunions sont remis aux membres du comité et à tous les délégués.

20.2 Comité de relation de travail

Il est du désir des parties signataires de redresser aussi promptement que possible les mécontentements relatives à l'interprétation et l'application de la convention collective et que toutes interprétations se fassent dans le respect de l'intention des parties signataires.

Le comité de relations de travail siège périodiquement à raison d'au moins deux séances par année afin de discuter des dossiers de relations de travail, de l'application de la présente convention collective ou de sujets d'intérêts mutuels.

Le comité de relations de travail est composé d'un maximum de huit (8) membres désignés par les parties de la façon suivantes.

- Quatre (4) représentants syndicaux.
- Quatre (4) représentants patronaux.

SECTION 21 - AVANTAGES SOCIAUX

21.1 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 CCQ et tel que décrit à la convention collective 2021-2025 du secteur Industriel de l'industrie de la construction.

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 CCQ.

Tout ajustement futur en regard des avantages sociaux administrés par la CCQ. est intégré à cette section.

21.2 Fonds de pension et assurance collective (Medic) :

Les taux de cotisation salariale et patronal sont définis dans l'ANNEXE D

SECTION 22 - VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 22.1** L'Employeur s'engage à mettre des copies de la convention collective à la disposition des salariés sur les lieux de travail.
- 22.2** Il est entendu que cette convention collective sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 2 janvier 2022 jusqu'au 30 décembre 2023.
- 22.3** Il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail ou de lock-out durant la durée de cette convention collective.
- 22.4** 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.
- 22.5** 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.

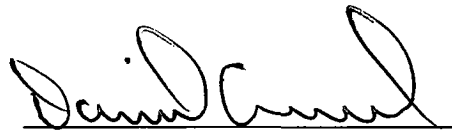
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL CE 20^{ème} JOUR DE DÉCEMBRE 2021

PARTIE PATRONALE :



Richard Gauthier
Président, Directeur Général
GASTIER M.P. INC.

PARTIE SYNDICALE :



Daniel Coursol
Président
ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC

ANNEXE A - DÉFINITIONS DES SPÉCIALITÉS

Les certificats de compétences doivent être en concordance avec l'article 8.1 a)

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

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

Chaudronnier: Exécute des travaux de chaudronnier 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.

Électricien: Exécute des travaux d'électricien et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Ferblantier: Exécute des travaux de ferblantier et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Grutier: Exécute des travaux de grutier et détient un certificat de compétence de ce métier dûment valide.

Journalier: Classe 1 : Exécute des travaux de nettoyage et entretien des aires communes et détient un certificat de compétence de cet occupation dûment valide.

Classe 2 : Exécute des travaux de journalier et détient un certificat de compétence de cet occupation dûment valide.

Mécanicien industriel: Exécute des travaux de mécanicien industriel 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.

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

Opérateur de pelle mécanique: Exécute des travaux d'opérateur de pelle mécanique 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.

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.

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

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

ANNEXE B - TAUX DE SALAIRE

Briqueur-maçon :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Briqueur-Maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45,39 \$	48,11 \$	90,77 \$	93,25 \$
Compagnon	41,26 \$	43,74 \$	82,52 \$	85,00 \$
Apprenti 3	35,07 \$	37,17 \$	70,14 \$	72,24 \$
Apprenti 2	28,88 \$	30,61 \$	57,76 \$	59,49 \$
Apprenti 1	24,76 \$	26,25 \$	49,52 \$	51,01 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	46,32 \$	48,85 \$	92,64 \$	95,17 \$
Compagnon	42,11 \$	44,63 \$	84,22 \$	86,75 \$
Apprenti 3	35,79 \$	37,94 \$	71,58 \$	73,73 \$
Apprenti 2	29,48 \$	31,25 \$	58,96 \$	60,73 \$
Apprenti 1	25,27 \$	26,79 \$	50,54 \$	52,06 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	47,27 \$	49,85 \$	94,53 \$	97,11 \$
Compagnon	42,97 \$	45,55 \$	85,94 \$	88,52 \$
Apprenti 3	36,52 \$	38,71 \$	73,04 \$	75,23 \$
Apprenti 2	30,08 \$	31,88 \$	60,16 \$	61,96 \$
Apprenti 1	25,78 \$	27,33 \$	51,56 \$	53,11 \$

h1
DC

Calorifugeur :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	47,21 \$	51,00 \$	94,42 \$	98,21 \$
Compagnon	42,15 \$	45,94 \$	84,30 \$	88,09 \$
Apprenti 3	35,83 \$	39,05 \$	71,66 \$	74,88 \$
Apprenti 2	29,51 \$	32,17 \$	59,02 \$	61,68 \$
Apprenti 1	25,29 \$	27,57 \$	50,58 \$	52,86 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	48,17 \$	52,04 \$	96,34 \$	100,21 \$
Compagnon	43,01 \$	46,88 \$	86,02 \$	89,89 \$
Apprenti 3	36,56 \$	39,85 \$	73,12 \$	76,41 \$
Apprenti 2	30,11 \$	32,82 \$	60,22 \$	62,93 \$
Apprenti 1	25,81 \$	28,13 \$	51,62 \$	53,94 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	49,16 \$	53,11 \$	98,31 \$	102,26 \$
Compagnon	43,89 \$	47,84 \$	87,78 \$	91,73 \$
Apprenti 3	37,31 \$	40,67 \$	74,62 \$	77,98 \$
Apprenti 2	30,72 \$	33,48 \$	61,44 \$	64,20 \$
Apprenti 1	26,33 \$	28,70 \$	52,66 \$	55,03 \$

h 5
DC

Chaudronnier :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,47\$	53,53 \$	96,95 \$	101,96 \$
Compagnon	42,15 \$	47,21 \$	84,30 \$	89,36 \$
Apprenti 3	35,83 \$	40,13 \$	71,66 \$	75,96 \$
Apprenti 2	29,51 \$	33,05 \$	59,02 \$	62,56 \$
Apprenti 1	25,29 \$	28,32 \$	50,58 \$	53,61 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	49,46 \$	54,62 \$	98,92 \$	104,08 \$
Compagnon	43,01 \$	48,17 \$	86,02 \$	91,18 \$
Apprenti 3	36,56 \$	40,95\$	73,12 \$	77,51 \$
Apprenti 2	30,11 \$	33,72 \$	60,22 \$	63,83 \$
Apprenti 1	25,81 \$	28,91 \$	51,62 \$	54,72 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	50,47 \$	55,74 \$	100,95 \$	106,22 \$
Compagnon	43,89 \$	49,16 \$	87,78 \$	93,05 \$
Apprenti 3	37,31 \$	41,79 \$	74,62 \$	79,10 \$
Apprenti 2	30,72 \$	34,41 \$	61,44 \$	65,13 \$
Apprenti 1	26,33 \$	29,49 \$	52,66 \$	55,82 \$

Cimentier-Applicateur :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Cimentier-Applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	44,45 \$	46,87 \$	88,90 \$	91,32 \$
Compagnon	40,41 \$	42,83 \$	80,82 \$	83,24 \$
Apprenti 2	34,35 \$	36,41 \$	68,70 \$	70,76 \$
Apprenti 1	28,29 \$	29,99 \$	56,58 \$	58,28 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	45,36 \$	47,83 \$	90,73 \$	93,20 \$
Compagnon	41,24 \$	43,71 \$	82,48 \$	84,95 \$
Apprenti 2	35,05 \$	37,15 \$	70,10 \$	72,20 \$
Apprenti 1	28,87 \$	30,60 \$	57,74 \$	59,47 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	46,30 \$	48,83 \$	92,60 \$	95,13 \$
Compagnon	42,09 \$	44,62 \$	84,18 \$	86,71 \$
Apprenti 2	35,78 \$	37,93 \$	71,56 \$	73,71 \$
Apprenti 1	29,46 \$	31,23 \$	58,92 \$	60,69 \$

h
DC

Ferblantier :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Ferblantier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	46,37 \$	49,32 \$	92,73 \$	95,68 \$
Compagnon	42,15 \$	45,10 \$	84,30 \$	87,25 \$
Apprenti 3	35,83 \$	38,34 \$	71,66 \$	74,17 \$
Apprenti 2	29,51 \$	31,58 \$	59,02 \$	61,08 \$
Apprenti 1	25,29 \$	27,06 \$	50,58 \$	52,35 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	47,31 \$	50,32 \$	94,62 \$	97,63 \$
Compagnon	43,01 \$	46,02 \$	86,02 \$	89,03 \$
Apprenti 3	36,56 \$	39,12 \$	73,12 \$	75,68 \$
Apprenti 2	30,11 \$	32,22 \$	60,22 \$	62,33 \$
Apprenti 1	25,81 \$	27,62 \$	51,62 \$	53,43 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	48,28 \$	51,35 \$	96,56 \$	99,63 \$
Compagnon	43,89 \$	46,96 \$	87,78 \$	90,85 \$
Apprenti 3	37,31 \$	39,92 \$	74,62 \$	77,23 \$
Apprenti 2	30,72 \$	32,87 \$	61,44 \$	63,59 \$
Apprenti 1	26,33 \$	28,17 \$	52,66 \$	54,50 \$

h h
Dc

Grutier:

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Grutier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	46,37 \$	48,06\$	92,73 \$	94,42 \$
Compagnon	42,15 \$	43,84 \$	84,30 \$	85,99 \$
Apprenti 2	35,83 \$	37,26 \$	71,66 \$	73,09 \$
Apprenti 1	29,51 \$	30,69 \$	59,02 \$	60,20 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	47,31 \$	49,03 \$	94,62 \$	96,34 \$
Compagnon	43,01 \$	44,73 \$	86,02 \$	87,74 \$
Apprenti 2	36,56 \$	38,02 \$	73,12 \$	74,58 \$
Apprenti 1	30,11 \$	31,31 \$	60,22 \$	61,42 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	48,48 \$	50,04 \$	96,56 \$	98,32 \$
Compagnon	43,89 \$	45,65 \$	87,78 \$	89,54 \$
Apprenti 2	37,31 \$	38,80 \$	74,62 \$	76,11 \$
Apprenti 1	30,72 \$	31,95 \$	61,44 \$	62,67 \$

h4
DC

Journalier :**Classe 1 :**

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Journalier Classe 1	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	35,77 \$	37,07 \$	71,54 \$	72,84 \$
Journalier	32,52 \$	33,82 \$	65,04 \$	66,34 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	36,95 \$	38,29 \$	73,90 \$	75,24 \$
Journalier	33,59 \$	34,93 \$	67,18 \$	68,52 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	37,98 \$	39,36 \$	75,97 \$	77,35 \$
Journalier	34,53 \$	35,91 \$	69,06 \$	70,44 \$

Classe 2 :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Journalier Classe 2	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	36,37 \$	37,69 \$	72,73 \$	74,05 \$
Journalier	33,06 \$	34,38 \$	66,12 \$	67,44 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	37,55 \$	38,92 \$	75,11 \$	76,48 \$
Journalier	34,14 \$	35,51 \$	68,28 \$	69,65 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	38,60 \$	40,00 \$	77,20 \$	78,60 \$
Journalier	35,09 \$	36,49 \$	70,18 \$	71,58 \$

174
DC

Mécanicien-Industriel :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Mécanicien-Industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,47 \$	52,69 \$	96,95 \$	101,17 \$
Compagnon	42,15 \$	46,37 \$	84,30 \$	88,52 \$
Apprenti 3	35,83 \$	39,41 \$	71,66 \$	75,24 \$
Apprenti 2	29,51 \$	32,46 \$	59,02 \$	61,97 \$
Apprenti 1	25,29 \$	27,82 \$	50,58 \$	53,11 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	49,46 \$	53,76 \$	98,92 \$	103,22 \$
Compagnon	43,01 \$	47,31 \$	86,02 \$	90,32 \$
Apprenti 3	36,56 \$	40,22 \$	73,12 \$	76,78 \$
Apprenti 2	30,11 \$	33,12 \$	60,22 \$	63,23 \$
Apprenti 1	25,81 \$	28,39 \$	51,62 \$	54,20 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	50,47 \$	54,86 \$	100,95 \$	105,34 \$
Compagnon	43,89 \$	48,28 \$	87,78 \$	92,17 \$
Apprenti 3	37,31 \$	41,04 \$	74,62 \$	78,35 \$
Apprenti 2	30,72 \$	33,79 \$	61,44 \$	64,51 \$
Apprenti 1	26,33 \$	28,96 \$	52,66 \$	55,29 \$

h4

DC

Menuisier :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Menuisier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45,78 \$	47,01 \$	91,56 \$	94,03 \$
Compagnon	41,62 \$	42,74 \$	83,24 \$	85,48 \$
Apprenti 3	35,38 \$	36,33 \$	70,76 \$	72,66 \$
Apprenti 2	29,13 \$	29,92 \$	58,26 \$	59,84 \$
Apprenti 1	24,97 \$	25,64 \$	49,24 \$	51,28 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	46,72 \$	47,98 \$	93,43 \$	95,96 \$
Compagnon	42,47 \$	43,62 \$	84,94 \$	87,24 \$
Apprenti 3	36,10 \$	37,08 \$	72,20 \$	74,16 \$
Apprenti 2	29,73 \$	30,53 \$	59,46 \$	61,06 \$
Apprenti 1	25,48 \$	26,17 \$	50,96 \$	52,34 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	47,67 \$	48,96 \$	95,35 \$	97,92 \$
Compagnon	43,34 \$	44,51 \$	86,68 \$	89,02 \$
Apprenti 3	36,84 \$	37,83 \$	73,68 \$	75,66 \$
Apprenti 2	30,34 \$	31,16 \$	60,68 \$	62,32 \$
Apprenti 1	26,00 \$	26,71 \$	52,00 \$	53,42 \$

ML
DC

Monteur-Assembleur :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Monteur-Assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,97 \$	50,26 \$	97,93 \$	100,51 \$
Compagnon	42,58 \$	43,70 \$	85,16 \$	87,40 \$
Apprenti 3	36,19 \$	37,15 \$	72,38 \$	74,30 \$
Apprenti 2	29,81 \$	30,59 \$	59,62 \$	61,18 \$
Apprenti 1	25,55 \$	26,22 \$	51,10 \$	52,44 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	49,97 \$	51,29	99,94 \$	102,58 \$
Compagnon	43,45 \$	44,60 \$	86,90 \$	89,20 \$
Apprenti 3	36,93 \$	37,91 \$	73,86 \$	75,82 \$
Apprenti 2	30,42 \$	31,22 \$	60,84 \$	62,44 \$
Apprenti 1	26,07 \$	26,76 \$	52,14 \$	53,52 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	50,99 \$	52,34 \$	101,98 \$	104,67 \$
Compagnon	44,34 \$	45,51 \$	88,68 \$	91,02 \$
Apprenti 3	37,69 \$	38,68 \$	75,38 \$	77,36 \$
Apprenti 2	31,04 \$	31,86 \$	62,08 \$	63,72 \$
Apprenti 1	26,60 \$	27,31 \$	53,20 \$	54,62 \$

nh
DC

Opérateur de pelle mécanique :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Opérateur de pelle mécanique	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	47,11 \$	48,35 \$	94,23 \$	96,69 \$
Compagnon	42,83 \$	43,95 \$	85,66 \$	87,90 \$
Apprenti 1	36,41 \$	37,36 \$	72,82 \$	74,72 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	48,08 \$	49,34 \$	96,16 \$	98,67 \$
Compagnon	43,71 \$	44,85 \$	87,42 \$	89,70 \$
Apprenti 1	37,15 \$	38,12 \$	74,30 \$	76,24 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	49,07 \$	50,35 \$	98,14 \$	100,69 \$
Compagnon	44,61 \$	45,77 \$	89,22 \$	91,54 \$
Apprenti 1	37,92 \$	38,90 \$	75,84 \$	77,80 \$

MS
DC

Opérateur équipement lourd :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	44,11 \$	45,39 \$	88,22 \$	90,77 \$
Compagnon	40,10 \$	41,26 \$	80,20 \$	82,52 \$
Apprenti 1	34,09 \$	35,07 \$	68,18 \$	70,14 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	45,01 \$	46,32 \$	90,02 \$	92,64 \$
Compagnon	40,92 \$	42,11 \$	81,84 \$	84,22 \$
Apprenti 1	34,78 \$	35,79 \$	69,56 \$	71,58 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	45,94 \$	47,27 \$	91,87 \$	94,53 \$
Compagnon	41,76 \$	42,97 \$	83,52 \$	85,94 \$
Apprenti 1	35,50 \$	36,52 \$	71,00 \$	73,04 \$

116
DC

Peintre :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	43,30 \$	44,87 \$	86,59 \$	88,16 \$
Compagnon	39,36 \$	40,93 \$	78,72 \$	80,29 \$
Apprenti 3	33,46 \$	34,80 \$	66,92 \$	68,26 \$
Apprenti 2	27,55 \$	28,65 \$	55,10 \$	56,20 \$
Apprenti 1	23,62 \$	24,56 \$	47,24 \$	48,18 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	44,19 \$	45,80 \$	88,37 \$	89,98 \$
Compagnon	40,17 \$	41,78 \$	80,34 \$	81,95 \$
Apprenti 3	34,14 \$	35,51 \$	68,28 \$	69,65 \$
Apprenti 2	28,12 \$	29,24 \$	56,24 \$	57,36 \$
Apprenti 1	24,10 \$	25,06 \$	48,20 \$	49,16 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	45,09 \$	46,73 \$	90,18 \$	91,82 \$
Compagnon	40,99 \$	42,63 \$	81,98 \$	83,62 \$
Apprenti 3	34,84 \$	36,23 \$	69,68 \$	71,07 \$
Apprenti 2	28,69 \$	29,84 \$	57,38 \$	58,53 \$
Apprenti 1	24,59 \$	25,57 \$	49,18 \$	50,16 \$

ML
DC

Poseur d'acier d'armature :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
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	48,97 \$	50,26 \$	97,93 \$	100,51 \$
Compagnon	42,58 \$	43,70 \$	85,16 \$	87,40 \$
Apprenti 1	36,19 \$	37,15 \$	72,38 \$	74,30 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	49,97 \$	51,29	99,94 \$	102,58 \$
Compagnon	43,45 \$	44,60 \$	86,90 \$	89,20 \$
Apprenti 1	36,93 \$	37,91 \$	73,86 \$	75,82 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	50,99 \$	52,34 \$	101,98 \$	104,67 \$
Compagnon	44,34 \$	45,51 \$	88,68 \$	91,02 \$
Apprenti 1	37,69 \$	38,68 \$	75,38 \$	77,36 \$

119
DC

Tuyauteur/ Soudeur en tuyauterie :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Tuyauteur-Soudeur tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,47\$	53,53 \$	96,95 \$	101,96\$
Compagnon	42,15 \$	47,21 \$	84,30 \$	89,36 \$
Apprenti 4	35,83 \$	40,13 \$	71,66 \$	75,96 \$
Apprenti 3	29,51 \$	33,05 \$	59,02 \$	62,56 \$
Apprenti 2	25,29 \$	28,32 \$	50,58 \$	53,61 \$
Apprenti 1	21,08 \$	23,61 \$	42,16 \$	44,69 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	49,46 \$	54,62 \$	98,92 \$	104,08\$
Compagnon	43,01 \$	48,17 \$	86,02 \$	91,18 \$
Apprenti 4	36,56 \$	40,95\$	73,12 \$	77,51 \$
Apprenti 3	30,11 \$	33,72 \$	60,22 \$	63,83 \$
Apprenti 2	25,81 \$	28,91 \$	51,62 \$	54,72 \$
Apprenti 1	21,51 \$	24,09 \$	43,02 \$	45,60 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	50,47 \$	55,74 \$	100,95 \$	106,22\$
Compagnon	43,89 \$	49,16 \$	87,78 \$	93,05 \$
Apprenti 4	37,31 \$	41,79 \$	74,62 \$	79,10 \$
Apprenti 3	30,72 \$	34,41 \$	61,44 \$	65,13 \$
Apprenti 2	26,33 \$	29,49 \$	52,66 \$	55,82 \$
Apprenti 1	21,95 \$	24,58 \$	43,90 \$	46,53 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

nc
DC

ANNEXE C - TAUX SALAIRE DU SECTEUR INDUSTRIEL LOURD

Briqueur-maçon :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Briqueur-Maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	46,91 \$	49,39 \$	92,65 \$	95,13 \$
Compagnon	42,78 \$	45,26 \$	84,04 \$	86,52 \$
Apprenti 3	36,36 \$	38,46 \$	71,43 \$	73,53 \$
Apprenti 2	29,95 \$	31,68 \$	58,83 \$	60,56 \$
Apprenti 1	25,67 \$	27,16 \$	50,43 \$	51,92 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	47,87 \$	50,40 \$	94,19 \$	96,72 \$
Compagnon	43,66 \$	46,19 \$	85,77 \$	88,30 \$
Apprenti 3	37,11 \$	39,26 \$	72,90 \$	75,05 \$
Apprenti 2	30,56 \$	32,33 \$	60,04 \$	61,81 \$
Apprenti 1	26,20 \$	27,72 \$	51,47 \$	52,99 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	48,86 \$	51,44 \$	96,12 \$	98,70 \$
Compagnon	44,56 \$	47,14 \$	87,53 \$	90,11 \$
Apprenti 3	37,88 \$	38,07 \$	72,40 \$	74,59 \$
Apprenti 2	31,19 \$	32,99 \$	61,27 \$	63,07 \$
Apprenti 1	26,74 \$	28,29 \$	52,52 \$	54,07 \$

MS
DC

Calorifugeur :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50,25 \$	54,04 \$	97,46 \$	101,25 \$
Compagnon	45,19 \$	48,98 \$	87,34 \$	91,13 \$
Apprenti 3	38,41 \$	41,63 \$	74,24 \$	77,46 \$
Apprenti 2	31,63 \$	34,29 \$	61,14 \$	63,80 \$
Apprenti 1	27,11 \$	29,39 \$	52,40 \$	54,68 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	51,28 \$	55,15 \$	99,45 \$	103,32 \$
Compagnon	46,12 \$	49,99 \$	89,13 \$	93,00\$
Apprenti 3	39,20 \$	42,49 \$	75,76 \$	79,05 \$
Apprenti 2	32,28 \$	34,96 \$	62,39 \$	65,10 \$
Apprenti 1	27,67 \$	29,99 \$	53,48 \$	55,80 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	52,34 \$	56,29 \$	101,49 \$	105,44 \$
Compagnon	47,07 \$	51,02 \$	90,96 \$	94,91 \$
Apprenti 3	40,01 \$	43,37 \$	77,32 \$	80,68 \$
Apprenti 2	32,95 \$	35,71 \$	63,67 \$	66,43\$
Apprenti 1	28,24 \$	30,61 \$	54,57 \$	56,94 \$

14
DC

Chaudronnier :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51,51 \$	57,83 \$	99,99 \$	106,31 \$
Compagnon	45,19 \$	51,51 \$	87,34 \$	93,66 \$
Apprenti 3	38,41 \$	43,78 \$	74,24 \$	79,61 \$
Apprenti 2	31,63 \$	36,06 \$	61,14 \$	65,57 \$
Apprenti 1	27,11 \$	30,90 \$	52,40 \$	56,19 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	52,57 \$	59,02 \$	102,03 \$	108,48 \$
Compagnon	46,12 \$	52,57 \$	89,13 \$	95,58 \$
Apprenti 3	39,20 \$	44,68 \$	75,76 \$	81,24 \$
Apprenti 2	32,28 \$	36,80 \$	62,39 \$	66,91 \$
Apprenti 1	27,67 \$	31,54 \$	53,48 \$	57,35 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	53,65 \$	60,23 \$	104,13 \$	110,71 \$
Compagnon	47,07 \$	53,65 \$	90,96 \$	97,54 \$
Apprenti 3	40,01 \$	45,61 \$	77,32 \$	82,92 \$
Apprenti 2	32,95 \$	37,56 \$	63,67 \$	68,28 \$
Apprenti 1	28,24 \$	32,19 \$	54,57 \$	58,52 \$

114
DC

Cimentier-Applicateur :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Cimentier-Applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45,96 \$	48,38 \$	90,41 \$	92,83 \$
Compagnon	41,92 \$	44,34 \$	82,33 \$	84,75 \$
Apprenti 2	35,63 \$	37,69 \$	69,98 \$	72,04 \$
Apprenti 1	29,34 \$	31,04 \$	57,63 \$	59,33 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	46,90 \$	49,37 \$	92,27 \$	94,74 \$
Compagnon	42,78 \$	45,25 \$	84,02 \$	86,49 \$
Apprenti 2	36,36 \$	38,46 \$	71,41 \$	73,51 \$
Apprenti 1	29,95 \$	31,72 \$	58,82 \$	60,59 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	47,27 \$	49,80 \$	94,17 \$	96,70 \$
Compagnon	43,66 \$	46,19 \$	85,75 \$	88,28 \$
Apprenti 2	37,11 \$	39,26 \$	72,89 \$	75,04 \$
Apprenti 1	30,56 \$	32,33 \$	60,02 \$	61,79 \$

14
DC

Ferblantier :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Ferblantier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,41 \$	52,36 \$	95,77 \$	98,72 \$
Compagnon	45,19 \$	48,14 \$	87,34 \$	90,29 \$
Apprenti 3	38,41 \$	40,92 \$	74,24 \$	76,75 \$
Apprenti 2	31,63 \$	33,07 \$	61,14 \$	63,21 \$
Apprenti 1	27,11 \$	28,88 \$	52,40 \$	54,17 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	50,42 \$	53,43 \$	97,73 \$	100,74 \$
Compagnon	46,12 \$	49,13 \$	89,13 \$	92,14 \$
Apprenti 3	39,20 \$	41,76 \$	75,76 \$	78,32 \$
Apprenti 2	32,28 \$	34,39 \$	62,39 \$	64,50 \$
Apprenti 1	27,67 \$	29,48 \$	53,48 \$	55,29 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	51,46 \$	54,53 \$	99,74 \$	102,81 \$
Compagnon	47,07 \$	50,14 \$	90,96 \$	94,03 \$
Apprenti 3	40,01 \$	42,62 \$	77,32 \$	79,93 \$
Apprenti 2	32,95 \$	35,10 \$	63,67 \$	65,82 \$
Apprenti 1	28,24 \$	30,08 \$	54,57 \$	56,41 \$

h4
DC

Grutier:

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Grutier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49,41 \$	51,10 \$	95,77 \$	97,46 \$
Compagnon	45,19 \$	46,88 \$	87,34 \$	89,03 \$
Apprenti 2	38,41 \$	39,84 \$	74,24 \$	75,67 \$
Apprenti 1	31,63 \$	32,81 \$	61,14 \$	62,32 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	50,42 \$	52,14 \$	97,73 \$	99,45 \$
Compagnon	46,12 \$	47,84 \$	89,13 \$	90,85 \$
Apprenti 2	39,20 \$	40,66 \$	75,76 \$	77,22 \$
Apprenti 1	32,28 \$	33,48 \$	62,39 \$	63,59 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	51,46 \$	53,22 \$	99,74 \$	101,50 \$
Compagnon	47,07 \$	48,83 \$	90,96 \$	92,72 \$
Apprenti 2	40,01 \$	41,50 \$	77,32 \$	78,81 \$
Apprenti 1	32,95 \$	34,18 \$	63,67 \$	64,90 \$

Journalier :**Classe 1 :**

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Journalier Classe 1	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	37,31 \$	38,61 \$	73,08 \$	74,38 \$
Journalier	34,06 \$	35,36 \$	66,58 \$	67,88 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	38,52 \$	39,86 \$	75,47 \$	76,81 \$
Journalier	35,16 \$	36,50 \$	68,75 \$	70,09 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	39,58 \$	40,96 \$	77,57 \$	78,95 \$
Journalier	36,13 \$	37,51 \$	70,66 \$	72,04 \$

Classe 2 :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Journalier Classe 2	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	37,90 \$	39,22 \$	74,26 \$	75,58 \$
Journalier	34,59 \$	35,91 \$	67,65 \$	68,97 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	39,11 \$	40,48 \$	76,67 \$	78,04 \$
Journalier	35,70 \$	37,07 \$	69,84 \$	71,21 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	40,19 \$	41,59 \$	78,79 \$	80,19 \$
Journalier	36,68 \$	38,08 \$	71,77 \$	43,17 \$

114
DC

Mécanicien-Industriel :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Mécanicien-Industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51,51 \$	55,73 \$	99,99 \$	104,21 \$
Compagnon	45,19 \$	49,41 \$	87,34 \$	91,56 \$
Apprenti 3	38,41 \$	41,99 \$	74,24 \$	77,82 \$
Apprenti 2	31,63 \$	34,58 \$	61,14 \$	64,09 \$
Apprenti 1	27,11 \$	29,64 \$	52,40 \$	54,93 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	52,57 \$	56,87 \$	102,03 \$	106,33 \$
Compagnon	46,12 \$	50,42 \$	89,13 \$	93,43 \$
Apprenti 3	39,20 \$	42,86 \$	75,76 \$	79,42 \$
Apprenti 2	32,28 \$	35,29 \$	62,39 \$	65,40 \$
Apprenti 1	27,67 \$	30,25 \$	53,48 \$	56,06 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	53,65 \$	58,04 \$	104,13 \$	108,52 \$
Compagnon	47,07 \$	51,46 \$	90,96 \$	95,35 \$
Apprenti 3	40,01 \$	43,74 \$	77,32 \$	81,05 \$
Apprenti 2	32,95 \$	36,02 \$	63,67 \$	66,74 \$
Apprenti 1	28,24 \$	30,87 \$	54,57 \$	57,20 \$

h
DC

Menuisier :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Menuisier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,82 \$	49,94 \$	94,60 \$	96,84 \$
Compagnon	44,66 \$	45,78 \$	86,28 \$	88,52 \$
Apprenti 3	37,96 \$	38,91 \$	73,34 \$	75,24 \$
Apprenti 2	31,26 \$	32,05 \$	60,39 \$	71,97 \$
Apprenti 1	26,80 \$	27,47 \$	51,77 \$	53,11 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	49,83 \$	50,97 \$	96,54 \$	98,83 \$
Compagnon	45,58 \$	46,72 \$	88,05 \$	90,34 \$
Apprenti 3	38,74 \$	39,71 \$	74,84 \$	76,79 \$
Apprenti 2	31,91 \$	32,70 \$	61,64 \$	63,23 \$
Apprenti 1	27,35 \$	28,03 \$	52,83 \$	54,20 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	50,84 \$	52,01 \$	98,52 \$	100,86 \$
Compagnon	46,51 \$	47,68 \$	89,85 \$	92,19 \$
Apprenti 3	39,53 \$	40,53 \$	76,37 \$	78,36 \$
Apprenti 2	32,56 \$	33,38 \$	72,90 \$	64,54 \$
Apprenti 1	27,91 \$	28,71 \$	53,91 \$	55,42 \$

PL

Dc

Monteur-Assembleur :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Monteur-Assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52,01 \$	53,30 \$	100,97 \$	103,55 \$
Compagnon	45,62 \$	46,74 \$	88,20 \$	90,44 \$
Apprenti 3	38,78 \$	39,73 \$	74,97 \$	76,88\$
Apprenti 2	31,93 \$	32,72 \$	61,74 \$	63,31\$
Apprenti 1	27,37 \$	28,04 \$	52,92 \$	54,26 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	53,08 \$	54,39 \$	103,05 \$	105,68 \$
Compagnon	46,56 \$	47,70 \$	90,01 \$	92,30 \$
Apprenti 3	39,58 \$	40,55 \$	76,51 \$	78,48 \$
Apprenti 2	32,59 \$	33,39 \$	63,01 \$	64,61 \$
Apprenti 1	27,94 \$	28,62 \$	54,01 \$	55,38 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	54,16 \$	55,51 \$	105,15 \$	107,84 \$
Compagnon	47,51 \$	48,68 \$	91,85 \$	94,19 \$
Apprenti 3	40,38 \$	41,38 \$	78,07 \$	80,06 \$
Apprenti 2	33,26 \$	34,08 \$	64,30 \$	65,94 \$
Apprenti 1	28,51 \$	29,21 \$	55,11 \$	56,52 \$

ML
DC

Opérateur de pelle mécanique :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Opérateur de pelle mécanique	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48,63 \$	49,75 \$	95,75 \$	97,99 \$
Compagnon	44,35 \$	45,47 \$	87,18 \$	89,42 \$
Apprenti 1	37,70 \$	38,65 \$	74,11 \$	76,01 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	49,63 \$	50,77 \$	97,71 \$	99,99 \$
Compagnon	45,26 \$	46,40 \$	88,97 \$	91,25 \$
Apprenti 1	38,47 \$	39,44 \$	75,62 \$	77,56 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	50,65 \$	51,81 \$	99,72 \$	102,04 \$
Compagnon	46,19 \$	47,35 \$	90,80 \$	93,12 \$
Apprenti 1	39,26 \$	40,25 \$	77,18 \$	79,15 \$

Ah
DC

Opérateur équipement lourd :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45,64 \$	46,79 \$	89,75 \$	92,06 \$
Compagnon	41,63 \$	42,78 \$	81,73 \$	84,04 \$
Apprenti 1	35,39 \$	36,36 \$	69,48 \$	71,43 \$

Taux en vigueur à partir du 1 ^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	46,57 \$	47,75 \$	91,58 \$	93,95 \$
Compagnon	42,48 \$	43,66 \$	\$ 83,40	85,77 \$
Apprenti 1	36,11 \$	37,11 \$	70,89 \$	72,90 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	47,53 \$	48,74 \$	93,46 \$	95,88 \$
Compagnon	43,35 \$	44,56 \$	85,11 \$	87,53 \$
Apprenti 1	36,85 \$	37,88 \$	72,35 \$	74,40 \$




Peintre :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	44,80 \$	46,37 \$	88,09 \$	89,66 \$
Compagnon	40,86 \$	42,43 \$	80,22 \$	81,79 \$
Apprenti 3	34,73 \$	36,07 \$	68,19 \$	69,53 \$
Apprenti 2	28,60\$	29,70 \$	56,15 \$	57,25 \$
Apprenti 1	24,52 \$	25,46 \$	48,14 \$	49,08 \$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	45,72 \$	47,33 \$	89,90 \$	91,51 \$
Compagnon	41,70 \$	43,31 \$	81,87 \$	83,48 \$
Apprenti 3	35,45 \$	36,82 \$	69,59 \$	70,96 \$
Apprenti 2	29,19 \$	30,31 \$	57,31 \$	58,43 \$
Apprenti 1	25,02 \$	25,98 \$	49,12 \$	50,08 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	46,65 \$	48,29 \$	91,74 \$	93,38 \$
Compagnon	42,55\$	44,19 \$	83,54 \$	85,18 \$
Apprenti 3	36,17 \$	37,56 \$	71,01 \$	72,40 \$
Apprenti 2	29,79 \$	30,94 \$	58,48 \$	59,63 \$
Apprenti 1	25,53 \$	26,51 \$	50,12 \$	51,10 \$

Poseur d'acier d'armature :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
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	52,01 \$	53,13 \$	101,43 \$	104,01 \$
Compagnon	45,62 \$	46,74 \$	88,20 \$	90,44 \$
Apprenti 1	38,78 \$	39,73 \$	74,97 \$	76,88\$

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	53,08 \$	54,22 \$	103,51 \$	106,15 \$
Compagnon	46,56 \$	47,70 \$	90,01 \$	92,30 \$
Apprenti 1	39,58 \$	40,55 \$	76,51 \$	78,48 \$

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	54,16 \$	55,33 \$	105,63 \$	108,32 \$
Compagnon	47,51 \$	48,68 \$	91,85 \$	94,19 \$
Apprenti 1	40,38 \$	41,38 \$	78,07 \$	80,06 \$

nu
DC

Tuyauteur/ Soudeur en tuyauterie :

Taux en vigueur jusqu'au 30 Avril 2022				
Tuyauteur-Soudeur tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart de Jour	Autre Quart	Quart de Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51,51 \$	57,83 \$	99,99 \$	106,31\$
Compagnon	45,19 \$	51,51 \$	87,34 \$	93,66 \$
Apprenti 4	38,41 \$	43,78 \$	74,24 \$	79,61 \$
Apprenti 3	31,63 \$	36,06 \$	61,14 \$	65,57 \$
Apprenti 2	27,11 \$	30,90 \$	52,40 \$	55,19 \$
Apprenti 1	22,60 \$	25,76 \$	43,68 \$	46,84 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Taux en vigueur à partir du 1^{er} Mai 2022				
Chef de Groupe	52,57 \$	59,02 \$	102,03 \$	108,48\$
Compagnon	46,12 \$	52,57 \$	89,13 \$	95,58 \$
Apprenti 4	39,20 \$	44,68 \$	75,76 \$	81,24 \$
Apprenti 3	32,28 \$	36,80 \$	62,39 \$	66,91 \$
Apprenti 2	27,67 \$	31,54 \$	53,48 \$	57,35 \$
Apprenti 1	23,06 \$	26,29 \$	44,57 \$	47,80 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Taux en vigueur à partir du 30 Avril 2023				
Chef de Groupe	53,65 \$	60,23 \$	104,13 \$	110,71\$
Compagnon	47,07 \$	53,65 \$	90,96 \$	97,54 \$
Apprenti 4	40,01 \$	45,61 \$	77,32 \$	82,92 \$
Apprenti 3	32,95 \$	37,56 \$	63,67 \$	68,28 \$
Apprenti 2	28,24 \$	32,19 \$	54,57 \$	58,52 \$
Apprenti 1	23,54 \$	26,83 \$	45,49 \$	48,72 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

ANNEXE D - FOND DE RETRAITE / ASSURANCE COLLECTIVE

1) Caisse de prévoyance collective (assurance medic) :

a) Règle générale :

i) Cotisation patronale :

La cotisation versée par l'Employeur pour le compte de tout salarié est fixée à 2,50 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de prévoyance collective administrée par la CCQ.

La cotisation patronale est augmentée à 2,56 \$ à compter du 1er mai 2022, à 2,62 \$ à compter du 30 avril 2023.

Les taxes applicables à la cotisation patronale sont prélevées selon les pratiques usuelles passées de la CCQ.

ii) Cotisation salariale :

La cotisation versée par tout salarié visé est fixée à 0,25 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de prévoyance collective administrée par la CCQ.

La cotisation salariale est augmentée à 0,31 \$ à compter du 1er mai 2022, à 0,37 \$ à compter du 30 avril 2023.

Pour la première année, la cotisation salariale inclut toutes les taxes applicables. À compter du 1er mai 2022, les taxes applicables à la cotisation salariale sont calculées selon les pratiques usuelles passées également applicables à la cotisation patronale, puis ajoutées à la cotisation salariale et prélevées sur la paie du salarié.

b) Règle particulière :

En plus de la cotisation patronale prévue à l'article 1) a) i) de la présente annexe une somme additionnelle est versée par l'Employeur afin de constituer une caisse supplémentaire d'assurance propre à chacune des spécialités ci-après mentionnées.

Ces sommes sont de :

i) Briqueur-Macon :

0,18 \$ par heure travaillée, dont 0,01 \$ sera pris à même le taux de salaire

ii) Chaudronnier :

0,50 \$ par heure travaillée

iii) Cimentier-applicateur

0,18 \$ par heure travaillée, dont 0,01 \$ sera pris à même le taux de salaire

iv) Ferblantier

0,26\$ par heure travaillée

v) Journalier :

0,50 \$ par heure travaillée, dont 0,35 \$ est pris à même le taux de salaire

vi) Mécanicien de chantier :

1,5 % du taux de salaire du compagnon moins 0,207 \$ pour chaque heure

vii) Menuisier :

0,17 \$ par heure travaillée, dont 0,02 \$ est pris à même le taux de salaire.

viii) Opérateur de pelle mécanique / Opérateur d'équipement lourd :

0,50 \$ par heure travaillée

ix) Peintre :

0,15\$ par heure travaillée

x) Tuyauteur / Soudeur en tuyauterie :

1,5 % du taux de salaire du compagnon ou du soudeur en tuyauterie

2) Caisse de retraite

a) Cotisation patronale :

i) Cotisation patronale (à l'exception de l'Apprenti) :

La cotisation versée par l'Employeur pour le compte de tout salarié est fixée à 4,32 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de retraite administrée par la CCQ.

La cotisation patronale est augmentée à 4,41 \$ à compter du 1er mai 2022, à 4,50 \$ à compter du 30 avril 2023.

ii) Cotisation patronale pour l'Apprenti :

La cotisation versée par l'Employeur pour le compte de tout Apprenti est fixée à 3,57 \$ par heure travaillée, versée à la caisse de retraite administrée par la CCQ.

La cotisation patronale est augmentée à 3,64 \$ à compter du 1er mai 2022, à 3,71 \$ à compter du 30 avril 2023.

b) Cotisation salariale :

La cotisation à la caisse de retraite précomptée par l'Employeur sur le salaire de tout salarié est de 0,80 \$ pour chaque heure travaillée ou celles fixées par les règles particulières applicable suivantes.

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 loi R-20 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

i) Briqueur-Maçon :

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

Ce pourcentage est porté à 8 % à compter du 1er mai 2022, à 8,5 % à compter du 30 avril 2023.

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

Ce pourcentage est porté à 7,75 % à compter du 1er mai 2022, à 8,25 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

ii) Calorifugeur :

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

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe b) du présent article, 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.

À compter du 1er mai 2022, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 7 % de son taux de salaire régulier augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie pour chaque heure travaillée.

Ce pourcentage est porté à 8 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

iii) Chaudronnier :

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

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

Ce pourcentage est porté à 9 % à compter du 1er mai 2022.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti 1re et 2e période est fixée à 9 % de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie régulier pour chaque heure travaillée.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

11
Dc

iv) 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 augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie pour chaque heure travaillée.

Ce pourcentage est porté à 7,5 % à compter du 1er mai 2022, à 8,25% à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

v) Ferblantier :

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

Ce pourcentage est porté à 8,6 % à compter du 1er mai 2022 et à 9% à compter du 30 avril 2023.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti de ce métier est fixée à la cotisation prévue au paragraphe b) du présent article, plus la somme de 0,70 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 3e et 2e périodes ou de 0,58 \$ par heure travaillée dans le cas de l'apprenti de 1re période.

À compter du 1er mai 2022, la cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie pour chaque heure travaillée.

Ce pourcentage est porté à 7 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

x) Grutier :

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

Ce pourcentage est porté à 8,5 % à compter du 1er mai 2022 et à 9 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

xi) Journalier :

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

Ce pourcentage est porté à 7,5 % à compter du 1er mai 2022, à 8 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

xii) Mécanicien de chantier :

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

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

Ce pourcentage est porté à 9 % à compter du 1er mai 2022.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

xiii) Menuisier :

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 augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie pour chaque heure travaillée.

Ce pourcentage est porté à 8 % à compter du 1er mai 2022, à 8,5 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

xiv) 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 augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie pour chaque heure travaillée.

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

Ce pourcentage est porté à 7,5 % à compter du 1er mai 2022, à 8,5 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

xv) Opérateur de pelle mécanique / Opérateur d'équipement lourd :

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

Ce pourcentage est porté à 8,5 % à compter du 1er mai 2022 et à 9 % compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

xvi) Peintre :

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

Ce pourcentage est porté à 8 % à compter du 1er mai 2022, à 8,5 % à compter du 30 avril 2023.

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

Ce pourcentage est porté à 8 % à compter du 1er mai 2022, à 8,5 à compter du 30 avril 2023 et à 9 % à compter du 28 avril 2024.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

xi) Tuyauteur / Soudeur en tuyauterie :

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

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

Ce pourcentage est porté à 5 % à compter du 1er mai 2022 et à 5,5 % à compter du 30 avril 2023.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du paragraphe b) du présent article.

ANNEXE E - CONDITIONS POUR ÉTABLIR UN HORAIRE COMPRIMÉ

Il est possible d'établir un horaire de quarante (40) heures par semaine comprimés sur quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures aux conditions suivantes :

- 1) Les heures de travail quotidiennes sont de dix (10) heures du lundi au jeudi, réparties comme suit :

Lundi au mercredi :

De 6H00 à 16H30
De 6H30 à 17H00
De 7H00 à 17H30
De 7H30 à 18H00
De 8H00 à 18H30
De 8H30 à 19H00
De 9H00 à 19H30

Jeudi :

De 6H00 à 16H00
De 6H30 à 16H30
De 7H00 à 17H00
De 7H30 à 17H30
De 8H00 à 18H00
De 8H30 à 18H30
De 9H00 à 19H00

Comprenant trente (30) minutes non rémunérées pour le repas au milieu du quart de travail pour chaque jour du lundi au mercredi et trente (30) minutes rémunérées le jeudi.

- 2) L'horaire hebdomadaire comprimé doit être établi pour au moins 3 semaines consécutives.

- 3) Repos : L'article 10.4 s'applique à l'exception des paragraphes c) e) et g).

De plus, tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos rémunérées au taux majoré après une période de deux (2) heures de travail supplémentaire suivant le quart normal de travail et par la suite après toute période additionnelle de quatre (4) heures de travail supplémentaire.

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

- 4) Repas : Les paragraphes a) d) et f) de l'article 10.5 s'applique.

Si du travail supplémentaire est effectué après le quart normal de dix (10) heures, le salarié bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes rémunéré au taux majorée et par la suite après toute période additionnel de quatre (4) heures de travail supplémentaire.

Cette période de repas doit être suivi d'une période quelconque de travail.

Dans un tel cas, le salarié bénéficie d'une indemnité de 18,00 \$ pour cette période de repas. Cette indemnité sera de 19,00\$ à compter du 30 avril 2023.

- 5) Dans l'éventualité où des heures supplémentaires sont travaillées le vendredi, le samedi ou le dimanche, l'horaire de travail pour ces journées est basé sur un quart normal de huit (8) heures et assujetti à l'article 10.6.
- 6) Dans l'éventualité où des heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires sont effectuées régulièrement, l'horaire comprimé est annulé par le Syndicat.
- 7) Lorsque survient un congé férié dans la semaine, la limite hebdomadaire est réduite à 30 heures.

- 8) Si l'affectation d'un salarié à un site se termine avant le jeudi, les heures de travail effectuées durant cette semaine sont rémunérées selon une semaine normale de travail de quarante (40) heures du lundi au vendredi selon les paragraphes d) et e) de l'article 10.2.
- 9) Allocation d'assiduité : Pour fin de calcul du paiement des indemnités prévu au paragraphe a) et b) de l'article 15.1, une (1) journée par semaine est ajoutée au total des jours travaillés durant la semaine avec un maximum de sept (7) jours travaillés par semaine.
- 10) Indemnité de chambre et pension : En plus de l'application de l'article 12.6, le salarié reçoit une indemnité supplémentaire au nombre de jours travaillés jusqu'à un maximum de sept (7) indemnités par semaine.
- Lors de congé férié le salarié reçoit une indemnité pour cette journée fériée.
- 11) Règles particulières du secteur industriel lourd : Distance de 120 km ou plus / 25 Jours :
Pour fin de calcul du paiement des indemnités prévu au paragraphe e) de l'article 12.5, une (1) journée par semaine est ajoutée au total des jours travaillés durant la semaine avec un maximum de sept (7) jours travaillés par semaine.

ANNEXE F - CONDITIONS ET FRAIS DE DÉPLACEMENT LORSQUE L'AVION EST DÉTERMINÉ

Lorsque l'avion est utilisé comme moyen de transport pour couvrir en tout ou en partie la distance entre le domicile du salarié et le site, les conditions suivantes s'appliquent :

1- Frais de déplacement : Le paiement des frais de déplacement suivant est applicable pour chaque allé prévu selon les périodes de travail-repos établies selon l'article 2 de la présente annexe et pour chaque retour ou lorsque l'affectation du salarié se termine :

- a) Billets d'avion : L'Employeur assume le coût du billet d'avion et rembourse les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'Employeur.
- b) Stationnement : L'Employeur rembourse, sur présentation de pièces justificatives, les frais de stationnement encourus par le salarié à l'aéroport, jusqu'au maximum du tarif économique si applicable.
- c) Temps consacré au transport : Le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport, le temps que met le transporteur pour se rendre à destination ainsi que le temps de déplacement entre l'aéroport et le site est rémunéré en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu à l'annexe applicable, non majoré, avec un maximum ne pouvant dépasser 12 heures.

Le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport sera calculé sur une base de 80 kilomètres parcourus par heure.

d) Frais de Transport :

- i) Lorsque la distance entre le domicile du salarié et l'aéroport est de plus de 48 kilomètres mais moins de 120 kilomètres, l'Employeur doit verser une indemnité de 0,37\$ par kilomètre, établi selon la méthode de calcul de l'article 12.2.
- ii) Lorsque le domicile du salarié et l'aéroport est de 120 km ou plus, l'Employeur doit verser une indemnité de 0,27\$ par kilomètre établi selon la méthode de calcul de l'article 12.2.

L'Employeur doit aussi verser une (1) indemnité de chambre et pension de 142,50\$.

Ce montant est porté à 145\$ à compter du 30 avril 2023.

De plus, l'Employeur doit rembourser les frais pour le gîte et le couvert, encourus par le salarié, dû à un changement de l'horaire du transporteur.

- iii) Traversier : Lorsqu'un salarié doit utiliser, selon la méthode de calcul prévue à l'article 12.2, un traversier pour se rendre à l'aéroport, l'Employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, y compris ceux exigés pour son véhicule, ainsi que le temps d'attente exigé par l'exploitant au taux de salaire non majoré.
- iv) Autoroutes, tunnel et ponts à péage : Lorsqu'un salarié doit utiliser, selon la méthode de calcul prévue à l'article 12.2, une autoroute à péage, un pont à péage ou un tunnel à péage pour se rendre au site, l'Employeur doit lui rembourser les frais de passage exigés par l'exploitant. Lorsqu'un transpondeur est disponible, l'employeur doit rembourser le montant équivalent au prix d'un passage de ce dernier.

2- Période de travail et de repos : Les périodes de travail suivantes sont applicables, selon le choix de l'Employeur ou du client de l'Employeur :

- i) 7 jours de travail et 7 jours de repos
- ii) 14 jours de travail et 7 jours de repos
- iii) 14 jours de travail et 14 jours de repos
- iv) 19 jours de travail et 9 jours de repos

Cependant, préalablement à l'obtention d'un contrat et à la demande d'un client de l'Employeur, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de période différente.

Le temps de déplacement s'effectue pendant la période de repos.

ANNEXE G - SOUS-TRAITANTS AUTORISÉS ET LIMITATIONS

1- Article 4.1 b) i) : Sous-traitants dont les salariés sont membres de l'AMMQ et ayant une convention collective en vigueur conclue par l'AMMQ

Limitation :

Cette disposition ne peut avoir pour effet de permettre à l'employeur de se désister ou de modifier les obligations prévues aux articles 6.1 et 6.2. L'employeur et le sous-traitant sont liés aux limites prévues lors d'embauche et de transfert de salariés.

Sous-traitants autorisés :

Les employeurs dont les salariés sont membres de l'AMMQ et couverts par une convention collective en vigueur et conclue par l'AMMQ.

2- 4.1 b) ii) : Sous-traitant autorisé pour les travaux des spécialités de Chaudronnier, Mécanicien industriel, Monteur-assembleur, Tuyauteur et Soudeur en tuyauterie

Chaudronnier :

Acier St Michel et Hc Vidal,

Monteur d'acier de structure :

Acier Select, Construction Proco, Structure GB, Structure d'acier Marthy, Structure d'acier Pépin, C et G Beaulieu, Shockbéton et BPD

Tuyauteur :

Neksys, Elecso et Industrotec

3- Article 4.1 d) -Type de travaux et sous-traitant autorisé

Les listes de sous-traitant ci-après énumérés ne sont pas limitatives et l'Employeur pourra retenir les services d'un sous-traitant pour ces travaux après en avoir discuté avec le Syndicat, qui pourra refuser pour motif sérieux.

a) Type de travaux:

Location d'équipement spécialisé et son opération :

Aluminothermie, balancement et/ou analyse de vibration, boulonnage contrôlé certifié, calibration, coupe à froid-chauffage, équipement de levage spécialisé, fusionage, hot tap, Inspection par caméra, test plug, traitement thermique, Usinage, vulcanisation,

Limitation :

La sous-traitance pour la location de ces équipements est permise incluant l'opération de celle-ci par un (1) salarié de ce sous-traitant sauf pour les travaux d'aluminothermie, de hot tap et de vulcanisation pour lesquels deux (2) salariés sont requis. Toute assistance supplémentaire sera effectuée par les spécialités concernées couvert par le certificat d'accréditation.

Sous-traitants autorisés :

Usinage Omnifab, JPD Usinage, usinage Druco, Belterra, Rematech-Bremo, Méga lift, Groupe Lipari, Integra Technologie, Forem, SMT Service mobiles et Pro Fusion G.N.P

114
DC

b) Type de travaux:

La location d'une station totale ou d'un d'appareil de type faro.

Sous-traitants autorisés :

Alignement Beaudoin

Arpentage Oasis : Lorsque requis par un client ou après entente avec le syndicat

c) Type de travaux:

Inspection, tests et qualification de soudure

Sous-traitant autorisé :

Applus RTD, précision NDT, Acuren Group inc. et Nucleum

d) Type de travaux:

Le transport spécialisé à des fins de manutention hors norme.

La sous-traitance est permise pour transporter des équipements ou élément de machinerie hors norme. Le transport est possible d'un site non couvert par le certificat d'accréditation vers le site de travail, à proximité du lieu d'installation ou à un endroit dédié à l'entreposage du client.

Limitation :

Le gréage, déchargement, ou toute autre activité reliée à la manutention ou l'installation de ces équipements ou machinerie sera effectué par les salariés des spécialités concernées couvert par le certificat d'accréditation.

e) Type de travaux:

Certification diverse

Sous-traitant autorisé :

Atelier Hydraulique , Cervo Polygaz , Code Spec , Hydrep, EP Montréal, BL Hydraulique, Nucleom, Applus RTD, précision NDT et Acuren Group inc.

ANNEXE H - SOUS-TRAITANCE - LISTE DES TRAVAUX SPÉCIALISÉS AUTORISÉS

En vertu de l'application de l'article 4.1 e) de la convention collective, les Parties reconnaissent que les travaux prévus à cette annexe ne font pas parties du champ d'expertise exclusif des salariés couverts par le certificat d'accréditation, en conséquence l'Employeur peut retenir les services d'entrepreneur sous-traitants pour les travaux suivant :

- Architecture
- Calibration – brûleur
- Divers services d'ingénierie nécessitant leur présence en chantier pour des relevés et coordination
- Fourniture, entretien et installation d'affichage non relié à un équipement ou machinerie
- Fourniture, entretien et installation de Clôtures et barrières relatif à un terrain ou un chemin
- Fourniture, entretien et installation d'une génératrice temporaire
- Installation des éléments protecteurs anti-corrosions
- Fourniture, entretien et installation de Membranes & Barrières de sédiments
- Nettoyage industriel de tout genre
- Sablage par projection
- Sciage et forage de béton
- Service de prises de mesure " Field Check " en chantier
- Service de Pompage & Camion Syphon
- Surveillant et service de signalisation et marquage
- Test de sol
- Travaux de Terrassements & Entretien Paysagés ou de déneigement

Les Parties reconnaissent que la présente liste n'a pas pour effet de limiter la portée des autres paragraphes de l'article 4.1 qui encadrent la sous-traitance. Également, via le Comité des relations de travail, les Parties pourront discuter de l'opportunité de modifier la liste ci-dessus.

ANNEXE I - RÉGIONS ADMINISTRATIVES

Description des régions et sous-régions

À l'exception de la sous-région « Mingan », ainsi que des régions « Baie-James » et « Nunavik », les régions et sous-régions sont à partir du Décret relatif à l'industrie de la construction (A.C. 1287-77, 77-04-20), publié à la Gazette officielle du Québec du 27 avril 1977, et ne tiennent pas compte des fusions ou des modifications apportées aux limites territoriales des villes, municipalités, villages et districts électoraux. Les villes, municipalités, villages et districts électoraux déterminés comme étant compris dans la sous-région « Mingan », ainsi que dans la région « Baie-James », sont toutefois établis à partir du Décret relatif à l'industrie de la construction (A.C. 1287-77, 77-04-20), publié à la Gazette officielle du Québec du 27 avril 1977, et ne tiennent pas compte des fusions ou des modifications apportées à ceux-ci.

RÉGION BAS-SAINT-LAURENT — GASPÉSIE

Sous-région: Gaspé

Elle renferme les villes de Chandler, Gaspé, Murdochville, les municipalités de Baie-de-Gaspé -Nord, Baie de-Gaspé-Sud, Barachois, Bridgeville, Cap-d'Espoir, Cloridorme, Douglas, Grande-Grève, Grande-Rivière, Grande-Rivière-Ouest, Grande-Vallée, Haldimand, Anse-aux-Griffons, Newport, Pabos, Pabos-Mills, Percé, Petite-Vallée, Petit-Pabos, Rivière-au-Renard, Saint-Alban-du-Cap-des-Rosiers, Saint-François-de-Pabos, Saint-Majorique, Saint-Maurice, Saint-Pierre-de-la-Malbaie no 2, Sainte-Thérèse-de-Gaspé, York, ainsi que les cantons non organisés de Holland, de Fletcher, de Champoux dans le comté de Gaspé-Ouest.

Sous-région: Sainte-Anne-des-Monts

Elle renferme les villes de Cap-Chat, Sainte-Anne-des-Monts, les villages de Marsoui, Mont-Saint-Pierre et les municipalités de Christie, Rivière-à-Claude, Saint-Joachim-de-Tourelle, Sainte-Madeleine-de-la-Rivière-Madeleine, Saint-Maxime-du-Mont-Saint-Louis, Capucins, Grosses-Roches, Les Méchins, Saint-Jean-de-Cherbourg, Saint-Paulin-Dalibaire, Saint-Thomas-de-Cherbourg, ainsi que tout le territoire non organisé du comté de Matane et le territoire non organisé de Gaspé-Ouest, moins les cantons de Holland, de Fletcher et de Champoux.

Sous-région: Bonaventure

Elle renferme la ville de New-Richmond et les municipalités de Caplan, Carleton, Carleton-sur-Mer, Escuminac, Grande-Cascapédia, Hope, Hope-Town, L'Ascension-de-Patapédia, Mann, Maria, New-Carlisle, Nouvelle, Paspébiac, Paspébiac-Ouest, Port-Daniel, partie Est, Port-Daniel, partie Ouest, Ristigouche, Ristigouche, partie Sud-Est, Saint-Alexis-de-Matapédia, Saint-Alphonse, Saint-Elzéar, Saint-Fidèle-de-Ristigouche, Saint-François-d'Assise, Sainte-Germaine-de-l'Anse-aux-Gascons, Saint-Godefroy, Saint-Laurent-de-Matapédia, Saint-Omer, Saint-Siméon, Shigawake, plus les cantons de Clarke, de Gravier, de Catalogne dans le comté de Matapédia.

Sous-région: Rimouski

Elle renferme les cités et villes de Rimouski, Amqui, Causapscal, Matane, Mont-Joli, les villages de Lac-au-Saumon, Saint-Noël, Sayabec, Val-Brillant, Métis-sur-Mer, Price, Sainte-Félicité, Saint-Ulric, Bic, Luceville, Rimouski-Est, Sainte-Angèle-de-Mérici, et les municipalités de la Rédemption, Saint-Alexandre-des-Lacs, Saint-Antoine-de-Padoue-de-Kempt, Saint-Benoît-Joseph-Labre, Saint-Cléophas, Saint-Damase, Saint-Edmond, Sainte-Florence, Sainte-Irène, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Causapscal, Saint-Jean-Baptiste-Vianney, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Léon-le-Grand, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie-de-Sayabec, Saint-Moïse, Saint-Pierre-du-Lac, Saint-Raphaël-d'Albertville, Saint-Tharcisius, Saint-Zénon-du-Lac-Humqui, Baie-des-Sables, Grand-Métis, Les Boules, Petite-Matane, Saint-Adelme, Sainte-Félicité, Saint-Jérôme-de-Matane, Saint-Léandre, Saint-Luc, Saint-Nil, Saint-Octave-de-Métis, Sainte-Paule, Saint-René-de-Matane, Saint-Ulric-de-Matane, Fleuriault, Mont-Lebel, Saint-Anaclet-de-Lessard, Sainte-Angèle-de-Mérici, Sainte-Anne-de-la-Pointe-au-Père, Sainte-Blandine, Sainte-Cécile-du-Bic, Saint-Charles-Garnier, Saint-Donat, Saint-Eugène-de-Ladrière, Saint-Fabien, Sainte-Flavie, Saint-François-Xavier-des-Hauteurs, Saint-Gabriel, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Joseph-de-Lepage, Sainte-Luce, Saint-Marcellin, Saint-Narcisse-de-Rimouski, Saint-Valérien, Sainte-Odile-sur-Rimouski, Trinité-des-Monts. Le territoire non organisé du comté de Matapédia moins les cantons de Clarke, de Gravier, de Catalogne, le territoire non organisé de Rimouski, moins les cantons d'Asselin, d'Ango et la partie non organisée de la seigneurie Nicolas-Rioux.

Sous-région: Rivière-du-Loup

Elle renferme les cités et villes de Rivière-du-Loup, Trois-Pistoles, Cabano, Dégelis, Notre-Dame-du-Lac, Saint-Pascal, les villages de l'Isle-Verte, Saint-Georges-de-Cacouna, Saint-Joseph-de-la-Rivière-Bleue, Andréville, Kamouraska, et les municipalités de Biencourt, Lac-des-Aigles, Saint-Guy, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Saint-Simon, Notre-Dame-des-Neiges-des-Trois-Pistoles, Notre-Dame-des-Sept-Douleurs, Notre-Dame-du-Portage, Saint-Antonin, Saint-Arsène, Saint-Clément, Saint-Cyprien, Saint-Éloi, Saint-Épiphanie, Sainte-Françoise, Saint-François-Xavier-de-Viger, Saint-Georges-de-Cacouna, Saint-Hubert, Saint-Jean-Baptiste-de-l'Isle-Verte, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Modeste, Saint-Patrice-de-la-Rivière-du-Loup, Saint-Paul-de-la-Croix, Sainte-Rita, Auclair, Saint-Benoît-Abbé, Saint-Elzéar, Saint-Eusèbe, Saint-Godard-de-Lejeune, Saint-Honoré, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Joseph-de-la-Rivière-Bleue, Saint-Juste-du-Lac, Saint-Louis-du-Ha!Ha!, Saint-Marc-du-Lac-Long, Saint-Michel-du-Squatec, Saint-Pierre-d'Estcourt, Sully-Mont-Carmel, Saint-Alexandre, Saint-André, Saint-Athanase, Saint-Denis, Saint-Éleuthère, Saint-Germain, Sainte-Hélène, Saint-Joseph-de-Kamouraska, Saint-Louis-de-Kamouraska, Saint-Pascal, Saint-Philippe-de-Néri, Woodbridge, tout le territoire non organisé des comtés de Rivière-du-Loup et de Témiscouata, les cantons d'Asselin d'Ango, et la partie non organisée de la seigneurie Nicolas-Rioux dans le comté de Rimouski, le territoire non organisé du comté de Kamouraska moins le canton de Chapais et la partie non organisée du canton d'Ixworth.

RÉGION SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN

Sous-région: Roberval

Elle renferme les cités et villes de Dolbeau, Mistassini, Roberval, Saint-Félicien, Chapais, et Chibougamau, les villages d'Albanel, Chambord, Lac-Bouchette, Normandin, Saint-André-du-Lac, Saint-Jean, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Prime, Val-Jalbert, et les municipalités d'Albanel, Girardville, Normandin, Notre-Dame-de-la-Doré, Notre-Dame-de-Lorette, Roberval, Saint-Edmond, Saint-Eugène, Saint-Félicien, Saint-François-de-Sales, Sainte-Hedwidge, Saint-Louis-de-Chambord, Saint-Méthode, Saint-Michel-de-Mistassini, Saint-Stanislas, Saint-Thomas-d'Aquin, Saint-Thomas-Didyme, plus les cantons non organisés de Deschênes, Lyonne, Drapeau, De Lamarre, Proulx, et la partie non organisée de canton de La Trappe.

M^h
DC

Sous-région: Chicoutimi

Ce territoire hors les trois comtés de Chicoutimi, Lac-Saint-Jean-Est et Lac-Saint-Jean-Ouest est délimité par la limite sud-ouest du comté du Lac-Saint-Jean-Ouest jusqu'à la limite ouest du canton de Pfister; par la limite ouest du canton de Pfister, de là, par la limite sud des cantons Chambalon, Bressani, L'Espinay et Belmont; par la limite ouest des cantons de Belmont, de Royal, de Du Guesclin, Guercheville, Lapparent, Saussure, Guettard, Lantagnac, Lucière jusqu'au parallèle 50°, 15' de là, par le parallèle 50°, 15' jusqu'à la limite ouest du canton de Voyer et Gloria et par le méridien 76° jusqu'au parallèle 51° par le parallèle 51° jusqu'au méridien 74°, 30' par le méridien 74°, 30' jusqu'au parallèle 52° par le parallèle 52° jusqu'à la limite est du comté de recensement de Chicoutimi. Elle renferme les cités et villes de Desbiens, Arvida, Chicoutimi, Chicoutimi-Nord, Jonquière, Kénogami, Bagotville, Port-Alfred, Rivière-du-Moulin, Saguenay, les villages de Hébertville-Station, Lac-à-la-Croix, Notre-Dame-d'Hébertville, Saint-Bruno, Saint-Coeur-de-Marie, Saint-Gédéon, Sainte-Jeanne, Laterrière, Saint-Ambroise, Saint-Fulgence, Saint-Honoré, Saint-Jean-Eudes, Saint-Jean-Vianney, et les municipalités de Péribonka, Saint-Augustin, Saint-Ludger-de-Milot, Delisle, Hébertville, L'Ascension-de-Notre-Seigneur, Saint-Bruno, Sainte-Croix, Saint-Gédéon, Saint-Henri-de-Taillon, Saint-Jérôme, Saint-Joseph-d'Alma, Sainte-Monique, Bagotville, Bégin, Bourget, Chicoutimi, Dumas, Grande-Baie, Kénogami, partie, Labrecque, Lamarche, Larouche, Notre-Dame-de-Laterrière, Otis, Saint-Ambroise, Saint-David-de-Falardeau, Saint-Dominique-de-Jonquière, Saint-Fulgence, Saint-Honoré, Saint-Jean, Sainte-Rose-du-Nord, Shipshaw, Taché, Tremblay.

RÉGION QUÉBEC

Sous-région: Agglomération québécoise

Elle renferme les cités et villes de Québec, Sillery, Sainte-Foy, Ancienne-Lorette, Neufchâtel, Loretteville, Vanier, Charlesbourg, Orsainville, Giffard, Beauport, Villeneuve, Lac-Delage, Bélair, Notre-Dame-des-Laurentides, Val-Saint-Michel, Montmorency, Courville, Lévis, Lauzon, Saint-David-de-l'Auberivière, Saint-Romuald-d'Etchemin, Saint-Nicolas, Charny, Beaupré, Château-Richer, les villages de Saint-Émile, Beaulieu, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Jean-de-Boischatel, les municipalités de Saint-Félix-du-Cap-Rouge, L'Ancienne-Lorette, Charlesbourg-Ouest, Charlesbourg-Est, Lac Saint-Charles, Saint-Dunstan-du-Lac-Beauport, Saint-Michel-Archange, Sainte-Famille, Saint-François, Saint-Jean, Saint-Laurent, Saint-Pierre, Sainte-Brigitte-de-Laval.

Sous-région: Portneuf

Elle renferme les cités et villes de Donnacona, Lac-Saint-Joseph, Lac-Sergent, Portneuf, Saint-Raymond, les villages de Deschambault, Fossambault-sur-le-Lac, Neuville, Pont-Rouge, Saint-Alban, Saint-Basile-Sud, Saint-Casimir, Saint-Casimir-Est, Saint-Charles-des-Grondines, Saint-Marc-des-Carières, Saint-Ubal, les municipalités de Stoneham, et Tewkesbury, Saint-Gabriel-de-Valcartier, Saint-Gabriel-Ouest, Notre-Dame-de-Portneuf, Pointe-aux-Trembles, Saint-Alban, Saint-Augustin-de-Desmaures, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Catherine, Saint-Charles-des-Grondines, Sainte-Christine, Saint-Gilbert, Saint-Joseph-de-Deschambault, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubal, Cap-Santé, Rivière-à-Pierre, Sainte-Jeanne-de-Pont-Rouge, Saint-Léonard-de-Portneuf, Shannon, plus le territoire non organisé du comté de Québec situé au sud-ouest de la limite nord-ouest du Parc provincial des Laurentides et le territoire non organisé du comté de Portneuf moins le canton de Marmier et la partie non organisée du canton de Cheigny.

Sous-région: Charlevoix

Elle renferme les cités et villes de Clermont. La Malbaie, Baie-Saint-Paul, les villages de Cap-à-l'Aigle, Pointe-au-Pic, Saint-Siméon, Saint-Joseph-de-la-Rive, les municipalités de Sainte-Agnès, Saint-Fidèle-de-Mont-Murray, Saint-Irénée, Saint-Siméon, Notre-Dame-des-Monts, Rivière-Malbaie, Saint-Aimé-des-Lacs, Saint-Firmin, Baie-Saint-Paul, Saint-François-Xavier-de-la-Petite-Rivière, Saint-Hilarion, Saint-Louis-de-l'Isle-aux-Coudres, Saint-Urbain, La Baleine, Les Éboulements, Rivière-du-Gouffre, Saint-Bernard-de-l'Isleaux-Coudres, Saint-Tite-des-Caps, Saint-Joachim, Saint-Féréol, plus tout le territoire non organisé des comtés de Charlevoix-Est, Charlevoix-Ouest, Montmorency.

ML
DC

Sous-région: Sud du Québec

Elle renferme les cités et villes de La Pocatière, L'Islet, Montmagny, Saint-Pamphile, Saint-Jean-Chrysostome, Sainte-Marie, les villages de Saint-Pacôme, L'Islet-sur-Mer, Armagh, Saint-Charles, Saint-Raphaël, Saint-Vallier, Saint-Henri, Saint-Rédempteur, Saint-Anselme, Saint-Bernard, Saint-Isidore, Saint-Elzéar, Lyster, Francoeur, Laurier-Station, Leclercville, Lotbinière, Saint-Agapitville, Sainte-Agathe, Sainte-Croix, Saint-Flavien, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, les municipalités de Rivière-Ouelle, Sainte-Anne-de-la-Pocatière, Saint-Gabriel-Lallemant, Saint-Onésime-d'Ixworth, Saint-Pacôme, Notre-Dame-de-Bon-secours-de-L'Islet, Saint-Adalbert, Saint-Aubert, Saint-Cyrille-de-Lessard, Saint-Damase-de-L'Islet, Saint-Eugène, Sainte-Félicité, Saint-Jean-Port-Joli, Sainte-Louise, Saint-Marcel, Saint-Omer, Sainte-Perpétue, Saint-Roch-des-Aulnaies, Tourville, Berthier, Cap-Saint-Ignace, Lac-Frontière, Montminy, Notre-Dame-du-Rosaire, Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues, Sainte-Apolline-de-Patton, Sainte-Euphémie-sur-Rivière-du-Sud, Saint-Fabien-de-Panet, Saint-François-de-Sales-de-la-Rivière-du-Sud, Saint-Juste-de-Bretenières, Sainte-Lucie-de-Beauregard, Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud, Honfleur, La Durantaye, Notre-Dame-Auxiliatrice-de-Buckland, Saint-Cajetan-d'Armagh, Saint-Charles-Boromé, Saint-Damien-de-Buckland, Saint-Étienne-de-Beaumont, Saint-Gervais et Protais, Saint-Lazare, Saint-Michel, Saint-Nérée, Saint-Philémon, Saint-Raphaël, Saint-Vallier, Bernières, Rivière-Boyer, Saint-Étienne, Sainte-Hélène-de-Breakeyville, Saint-Henri-de-Lauzon, Saint-Joseph-de-la-Pointe-de-Lévy, Saint-Lambert-de-Lauzon, Saint-Louis-de-Pintendre, Louis-Joliette, Sainte-Claire, Sainte-Hénédine, Saint-Malachie, Sainte-Marguerite, Saint-Maxime, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Taschereau, Fortier, Saint-Elzéar-de-Beauce, Sainte-Marie, Nelson, Sainte-Anastasie-de-Nelson, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur-d'Issoudun, Saint-Agapit-de-Beaurivage, Sainte-Agathe, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Croix, Saint-Édouard-de-Lotbinière, Sainte-Émilie, Saint-Flavien, Saint-Gilles, Saint-Janvier-de-Joly, Saint-Louis-de-Lotbinière, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Octave-de-Dosquet, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, Val-Alain, plus les territoires non organisés du comté de Montmagny et une partie du territoire non organisé du comté de Kamouraska, soit le canton de Chapais et la partie non organisée du canton d'Ixworth.

Sous-région: Chaudière

Elle renferme les cités et villes de Beauceville, Beauceville-Est, Saint-Georges, Saint-Georges-Ouest, Saint-Joseph-de-Beauce, Disraëli, Black-Lake, Thetford-Mines, le village de East-Broughton-Station, Lac-Poulin, Linière, Saint-Éphrem-de-Tring, Saint-Théophile, Saint-Victor, Saint-Zacharie, Tring-Jonction, Vallée-Jonction, La Guadeloupe, Lambton, Saint-Gédéon, Saint-Ludger, Saint-Sébastien, Beaulac, Bernierville, Inverness, Robertsonville, Sainte-Anne-du-Lac, et les municipalités de Saint-Camille-de-Lellis, Saint-Magloire-de-Bellechasse, Sainte-Sabine, Saint-Benjamin, Saint-Cyprien, Saint-Édouard-de-Frampton, Sainte-Germaine-du-Lac-Etchemin, Sainte-Justine, Saint-Léon-de-Standon, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Luc, Saint-Odilon-de-Crandbourne, Saint-Prosper, Sainte-Rose-de-Watford, Aubert-Gallion, East-Broughton, L'Enfant-Jésus, Notre-Dame-de-la-Providence, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saint-Alfred, Saints-Anges, Sainte-Aurélie, Saint-Benoît-Labre, Sainte-Clothilde, Saint-Côme-de-Kennebec, Saint-Éphrem-de-Beauce, Saint-François-de-Beauce, Saint-François-Ouest, Saint-Frédéric, Saint-Georges-Est, Saint-Honoré, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Joseph-de-Beauce, Saint-Joseph-des-Érables, Saint-Jules, Saint-Martin, Saint-Philibert, Saint-Pierre-de-Broughton, Saint-René, Saint-Séverin, Saint-Simon-les-Mines, Saint-Théophile-de-la-Beauce, Saint-Victor-de-Tring, Saint-Zacharie, Shenley, Courcelles, Gayhurst, partie Sud-Est, Lac-Drolet, Lambton, Risborough et partie de Marlow, Saint-Évariste-de-Forsyth, Saint-Gédéon, Saint-Hilaire-de-Dorset, Saint-Méthode-de-Frontenac, Saint-Robert-Bellarmin, Saint-Sébastien, Disraëli, Garthby, Saint-Fortunat, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Wolfestown, Saint-Julien, Saints-Martyrs-Canadiens, Sainte-Praxède, Halifax-Sud, Inverness, Ireland, Ireland, partie Nord, Leeds, Leeds, partie Est, Rivière-Blanche, Sacré-Coeur-de-Marie, partie Sud, Saint-Antoine-de-Pontbriand, Saint-Jacques-de-Leeds, Saint-Jean-de-Brébeuf, Saint-Joseph-de-Coleraine, Thetford, partie Sud, plus le territoire non organisé du comté de Beauce.

RÉGION TROIS-RIVIÈRES

Sous-région: Bois-Francs

Elle renferme les cités et villes de Plessisville, Arthabaska, Princeville, Warwick, Drummondville, Drummondville-Sud, Victoriaville, les villages de Laurierville, Aston-Jonction, Saint-Léonard-d'Aston, Chesterville, Daveluyville, Norbertville, Sainte-Clothilde-de-Horton, Durham-Sud, Kingsey-Falls, L'Avenir, Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Saint-Cyrille, Saint-Germain-de-Grantham, Wickham, Saint-Guillaume, les municipalités de Halifax-Nord, Halifax-Sud, partie Sud-Ouest, Notre-Dame-de-Lourdes, Plessisville, Sainte-Julie, Saint-Pierre-Baptiste, Sainte-Sophie, Sainte-Brigitte-des-Saults, Sainte-Eulalie, Saint-Léonard, Sainte-Perpétue, Saint-Raphaël, partie Sud, Saint-Samuel, Chénier, Chester-Est, Chester-Nord, Chester-Ouest, Maddington, Princeville, Saint-Albert-de-Warwick, Sainte-Anne-du-Sault, Saint-Christophe-d'Arthabaska, Sainte-Clothilde-de-Horton, Sainte-Élisabeth-de-Warwick, Saint-Jacques-de-Horton, Saint-Louis-de-Blandford, Saint-Norbert-d'Arthabaska, Saint-Rémi-de-Tingwick, Saint-Rosaire, Sainte-Séraphine, Saint-Valère, Sainte-Victoire-d'Arthabaska, Tingwick, Warwick, Durham-Sud, Grantham-Ouest, Kingsey, Kingsey-Falls, L'Avenir, Lefebvre, Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Saint-Edmond-de-Grantham, Saint-Eugène, Saint-Germai-de-Grantham, Saint-Lucien, Saint-Majorique-de-Grantham, Saint-Nicéphore, Ulverton, Wendover et Simpson, Wickham, Saint-Bonaventure, Saint-Guillaume, Saint-Joachim-de-Courval, Saint-Pie-de-Guire, Saint-Zéphirin-de-Courval.

Sous-région: Mauricie

Elle renferme les cités et villes de Shawinigan, Trois-Rivières, Trois-Rivières-Ouest, Grand-Mère, Cap-de-la-Madeleine, La Tuque, Shawinigan-Sud, Bécancour, Nicolet, Louiseville, les villages de Deschaillons-sur-Saint-Laurent, Fortierville, Montauban, Notre-Dame-des-Anges, Champlain, La Pérade, Parent, Saint-Georges, Saint-Stanislas, Sainte-Thècle, Annaville, Les Becquets, Manseau, Sainte-Marie, Sainte-Monique, Saint-Sylvère, Saint-Wenceslas, Baieville, Pierreville, Saint-François-du-Lac, Baie-de-Shawinigan, Saint-Boniface-de-Shawinigan, Yamachiche, Maskinongé, Saint-Paulin, les municipalités de Lac-Édouard, Sainte-Françoise, Saint-Jacques-de-Parisville, Sainte-Philomène-de-Fortierville, Villeroy, Saint-Rémi, Grandes-Piles, Grand-Mère, Langelier, La Visitation-de-Champlain, Notre-Dame-du-Mont-Carmel, Saint-Adelphe, Sainte-Anne-de-la-Pérade, Saint-François-Xavier-de-Batiscan, Sainte-Geneviève-de-Batiscan, Saint-Jean-des-Piles, Saint-Louis-de-France, Saint-Luc, Sainte-Marthe-du-Cap-de-la-Madeleine, Saint-Maurice, Saint-Narcisse, Saint-Prosper, Saint-Roch-de-Mékinac, Saint-Séverin, Saint-Stanislas, Sainte-Thècle, Saint-Théophile, Saint-Timothée, Saint-Tite, Grand-Saint-Esprit, Lemieux, Nicolet-Sud, Sainte-Cécile-de-Lévrard, Saint-Célestin, Saint-Jean-Baptiste-de-Nicolet, Saint-Joseph-de-Blandford, Sainte-Marie-de Blandford, Sainte-Monique, Saint-Pierre-les-Becquets, Sainte-Sophie-de-Lévrard, Saint-Sylvère, Saint-Wenceslas, La Visitation-de-la-Bienheureuse-Vierge-Marie, Notre-Dame-de-Pierreville, Saint-Antoine-de-la-Baie-du-Febvre, Saint-Elphège, Saint-François-du-Lac, Saint-Joseph-de-la-Baie-du-Febvre, Saint-Thomas-de-Pierreville, Charette, La Visitation-de-la-Pointe-du-Lac, Pointe-du-Lac, Sainte-Anne-d'Yamachiche, Saint-Barnabé, Saint-Élie, Saint-Étienne-des-Grès, Sainte-Flore, Saint-Gérard-des-Laurentides, Saint-Mathieu, Saint-Sévère, Hunterstown, Saint-Alexis, Sainte-Angèle, Saint-Antoine-de-la-Rivière-du-Loup, Saint-Édouard, Saint-Joseph-de-Maskinongé, Saint-Justin, Saint-Léon-le-Grand, Saint-Paulin, Sainte-Ursule, plus les territoires non organisés des comtés de Saint-Maurice et de Champlain, le canton de Marmier et la partie non organisée du canton de Chavigny dans le comté de Portneuf, le territoire situé au nord-ouest du Parc provincial des Laurentides, dans le comté de Québec, les cantons de Landry, de David, de Choquette, de Gosselin, de Bazin, de Leau, de Fortier, de Douville, de Tassé, de Montpetit, de Faucher, de Buies, d'Huguenin, de Sulte, d'Achintre, de Provencher, de Chapman, de Myrand, d'Évanturel, de Poisson, de Marmette, de Lemay, de Crémazie, d'Hanotiaux, de McSweeney, de Toussaint, de Lacasse, de Juneau, de Mathieu, de Perrier, de Lagacé, de Coursol, de Balète, de Marceau, de Buteux, de Lacroix, dans le comté d'Abitibi et Territoire-d'Abitibi.

ph
DC

RÉGION CANTONS-DE-L'EST

Sous-région: Cantons-de-l'Est

Elle renferme les cités et villes de Lac-Mégantic, Cookshire, East-Angus, Scotstown, Waterville, Asbestos, Bromptonville, Danville, Richmond, Windsor, Lennoxville, Coaticook, Rock-Island, Sherbrooke, Magog, les villages de Compton, La Patrie, Sawyerville, Bishopton, Marbleton, Saint-Gérard, Weedon-Centre, Wottonville, Kingsbury, Melbourne, Saint-Georges-de-Windsor, Saint-Grégoire-de-Greenlay, Deauville, Ayer's-Cliff, Beebe-Plain, Dixville, Hatley, North-Hatley, Omerville, Saint-Herménégilde, Stanstead-Plain, les municipalités de Audet, Frontenac, Marston, Milan, Nantes, Notre-Dame-des-Bois, Piopolis, Saint-Augustin-de-Woburn, Sainte-Cécile-de-Whitton, Saint-Romain, Val-Racine, Winslow Sud, Bury, Clifton, partie Est, Compton, Compton-Station, Ditton, Eaton, Emberton, Hampden, Hereford, Lingwick, Martinville, Newport, Sainte-Edwidge-de-Clifton, Saint-Isidore-d'Auckland, Saint-Malo, Saint-Venant-de-Hereford, Westbury, Dudswell, Fontainebleau, Ham-Nord, Notre-Dame-de-Lourdes-de-Ham, Saint-Adrien, Saint-Camille, Saint-Joseph-de-Ham-Sud, Stratford, Weedon, Wotton, Trois-Lacs, Brompton, Brompton-Gore, Cleveland, Melbourne, Saint-Claude, Saint-Denis-de-Brompton, Saint-François-Xavier-de-Brompton, Saint-Georges-de-Windsor, Shipton, Stoke, Windsor, Ascot, Ascot-Corner, Ascot-Nord, Orford, Rock-Forest, Saint-Élie-d'Orford, Barford, Barnston, Barnston-Ouest, Hatley, Hatley partie Ouest, Magog, Ogden, Sainte-Catherine-de-Hatley, Saint-Herménégilde, Saint-Mathieu-de-Dixville, Stanstead, Stanstead-Est.

RÉGION MONTRÉAL

Sous-région: Granby

Elle renferme les cités et villes de Bromont, Granby, Sutton, Waterloo, Saint-Césaire, Bedford, Farnham, Cowansville, les villages d'Abercorn, Adamsville, Brome, East-Farnham, Eastman, Foster, Knowlton, Lawrenceville, Roxton-Falls, Sainte-Pudentienne, Stukely-Sud, Valcourt, Warden, Ange-Gardien, Dunham, Frelighsburg, Philipsburg, et les municipalités de Adamsville, Austin, Bolton-Est, Bolton-Ouest, Brome, Potton, Saint-Benoît-du-Lac, Saint-Étienne-de-Bolton, Sutton, Béthanie, Bonsecours, Granby, Maricourt, Racine, Roxton, Saint-Alphonse, Sainte-Anne-de-la-Rochelle, Sainte-Cécile-de-Milton, Saint-Joachim-de-Shefford, Sainte-Prudentienne, Saint-Valérien-de-Milton, Shefford, Stukely-Sud, Valcourt, Saint-Ange-Gardien, Saint-Césaire, Saint-Paul-d'Abbotsford, Bedford, Dunham, Frelighsburg, Notre-Dame-de-Stanbridge, Rainville, Saint-Armand-Ouest, Saint-Ignace-de-Stanbridge, Saint-Pierre-de-Véronne, Pike-River, Sainte-Sabine, Stanbridge, Stanbridge-Station.

Sous-région: Saint-Jean

Elle renferme les cités et villes de Marieville, Saint-Jean, Richelieu, Iberville, Saint-Luc, Saint-Rémi, les villages d'Henryville, Saint-Alexandre, Saint-Grégoire, Clarenceville, Lacolle, Napierville, et les municipalités de Notre-Dame-de-Bon-Secours, Sainte-Angèle-de-Monnoir, Sainte-Marie-de-Monnoir, Saint-Mathias, Henryville, Saint-Alexandre, Sainte-Anne-de-Sabrevois, Saint-Athanase, Sainte-Brigitte-d'Iberville, Saint-Grégoire-le-Grand, Saint-Sébastien, Saint-Georges-de-Clarenceville, Saint-Thomas, Venise-en-Québec, L'Acadie, Notre-Dame-du-Mont-Carmel, Saint-Bernard-de-Lacolle, Saint-Blaise, Saint-Jean-de l'Évangéliste, Saint-Paul-de-l'Île-aux-Noix, Saint-Valentin, Saint-Jacques-le-Mineur, Saint-Cyprien, Saint-Édouard, Saint-Michel, Saint-Patrice-de-Sherrington, Saint-Rémi

134
DC

Sous-région: Saint-Hyacinthe

Elle renferme les cités et villes d'Acton-Vale, Saint-Hyacinthe, Douville, La Providence, Saint-Joseph, Mont-Saint-Hilaire, Otterburn-Park, Beloeil, les villages de Saint-Dominique, Sainte-Hélène-de-Bagot, Saint-Hugues, Saint-Liboire, Saint-Pie, Sainte-Rosalie, Upton, Saint-Charles-sur-Richelieu, Saint-Damase, Saint-Denis, Sainte-Madeleine, Rougemont, McMasterville, et les municipalités de Saint-André-d'Acton, Sainte-Christine, Saint-Éphrem-d'Upton, Sainte-Hélène, Saint-Hugues, Saint-Liboire, Saint-Nazaire-d'Acton, Saint-Pie, Sainte-Rosalie, Saint-Simon, Saint-Théodore-d'Acton, La Présentation, Notre-Dame-de-Saint-Hyacinthe, Saint-Barnabé, Saint-Bernard, partie Sud, Saint-Charles, Saint-Damase, Saint-Denis, Saint-Hyacinthe-le-Confesseur, Saint-Jude, Sainte-Marie-Madeleine, Saint-Thomas-d'Aquin, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Michel-de-Rougemont, Saint-Mathieu-de-Beloeil.

Sous-région: Richelieu

Elle renferme les cités et villes de Saint-Joseph-de-Sorel, Saint-Ours, Sorel, Tracy, les villages d'Yamaska, Yamaska-Est, Massueville, Contrecoeur et les municipalités de Saint-David, Saint-Gérard-Majella, Saint-Michel-d'Yamaska, Saint-Aimé, Sainte-Anne-de-Sorel, Saint-Louis, Saint-Marcel, Saint-Ours, Saint-Pierre-de-Sorel, Saint-Robert, Saint-Roch-de-Richelieu, Sainte-Victoire-de-Sorel, Contrecoeur, Saint-Antoine-de-Padoue, Saint-Antoine-sur-Richelieu.

Sous-région: Beauharnois

Elle renferme les cités et villes d'Huntingdon, Châteauguay, Châteauguay-Centre, Léry, Mercier, Beauharnois, Maple-Grove, Salaberry-de-Valleyfield, Dorion, Hudson, Île-Cadieux, Île-Perrot, Pincourt, Pointe-du-Moulin, Rigaud, Vaudreuil, les villages d'Hemmingford, Howick, Ormstown, Saint-Chrysostome, Melocheville, Saint-Timothée, Coteau-du-Lac, Coteau-Landing, La Station-du-Coteau, Les Cèdres, Pointe des-Cascades, Rivière-Beaudette, Saint-Clet, Saint-Polycarpe, Saint-Zotique, Pointe-Fortune, Sainte-Marthe, Vaudreuil-sur-le-Lac, et les municipalités de Dundee, Elgin, Franklin, Godmanchester, Havelock, Hemmingford, Hinchinbrook, Saint-Anicet, Sainte-Barbe, Saint-Antoine-Abbé, partie Nord-Est, Sainte-Clothilde, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Malachie-d'Ormstown, Sainte-Martine, Saint-Paul-de-Châteauguay, Saint-Urbain-Premier, Très-Saint-Sacrement, Grande-Île, Saint-Étienne-de-Beauharnois, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Stanislas-de-Kostka, Saint-Timothée, Sainte-Claire-d'Assise, Saint-Clet, Saint-Ignace-du-Coteau-du-Lac, Saint-Joseph-de-Soulanges, Saint-Polycarpe, Saint-Télesphore, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Sainte-Justine-de-Newton, Saint-Lazare, Sainte-Madeleine-de-Rigaud, Sainte-Marthe, Terrasse-Vaudreuil, Très-Saint-Rédempteur.

Sous-région: Agglomération montréalaise

Elle renferme les cités et villes de Boucherville, Carignan, Chambly, Greenfield-Park, Laflèche, Lemoyne, Longueuil, Saint-Basile-le-Grand, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Hubert, Saint-Lambert, Laval, Anjou, Baie-d'Urfé, Beaconsfield, Côte-Saint-Luc, Dollard-des-Ormeaux, Dorval, Hampstead, Île-Dorval, Kirkland, Lachine, LaSalle, Montréal, Montréal-Est, Montréal Nord, Mont-Royal, Outremont, Pierrefonds, Pointe-aux-Trembles, Pointe-Claire, Roxboro, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Geneviève, Saint-Laurent, Saint-Léonard, Saint-Pierre, Verdun, Westmount, Brossard, Candiac, Delson, La Prairie, les villages de Varennes, Verchères, Senneville, et les municipalités de Saint-Amable, Sainte-Anne-de-Varennes, Saint-François-Xavier-de-Verchères, Sainte-Julie, Saint-Marc, Sainte-Théodosie-Calixa-Lavallée, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Raphaël-de-l'Île-Bizard, Notre-Dame, Sainte-Catherine-d'Alexandre-de-Laprairie, Saint-Constant, Saint-Isidore, Saint-Mathieu, Saint-Philippe.

Sous-région: Terrebonne

Elle renferme les cités et villes de Blainville, Estérel, Lorraine, Mont-Gabriel, Rosemère, Sainte-Agathe-des-Monts, Saint-Antoine, Saint-Jérôme, Sainte-Thérèse, Terrebonne, Deux-Montagnes, Oka-sur-le-Lac, Saint-Eustache, Barkmere, Lachute, the villages of Bois-des-Filion, Lac-Carré, Lafontaine, New-Glasgow, Prévost, Sainte-Agathe-Sud, Saint-Jovite, Saint-Sauveur-des-Monts, Shawbridge, Val-David, Pointe-Calumet, Saint-Augustin, Saint-Benoît, Saint-Placide, Sainte-Scholastique, Brownsburg, Calumet, Carillon, Grenville, Saint-André-Est, Labelle, et les municipalités de Notre-Dame-de-la-Merci, Saint-Donat, Val-des-Lacs, Bellefeuille, Brébeuf, Ivry-sur-le Lac, Lac Supérieur, Lantier, Lesage, Mont-Rolland, Mont-Tremblant, Piedmont, Sainte-Adèle, Sainte-Agathe, Sainte-Anne-des-Lacs, Sainte-Anne-des-Plaines, Saint-Antoine-des-Laurentides, Saint-Faustin, Saint-Hippolyte, Saint-Janvier-de-Blainville, Saint-Janvier-de-Lacroix, Saint-Jovite, Saint-Louis-de-Terrebonne, Sainte-Lucie, Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson, Saint-Sauveur, Sainte-Sophie, Sainte-Thérèse-Ouest, Val-Morin, L'Annonciation, partie Nord, Oka, Saint-Augustin, Saint-Benoît, Saint-Canut, Saint-Colomban, Saint-Eustache, Saint-Hermas, Saint-Joseph-du-Lac, Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Sainte-Monique, Saint-Placide, Sainte-Scholastique, Arundel, Chatham, Gore, Grenville, Harrington, Huberdeau, Lac-des-Seize-Îles, Mille-Isles, Montcalm, Morin-Heights, Saint-Adolphe-d'Howard, Saint-André-d'Argenteuil, Saint-Jérusalem-d'Argenteuil, Wentworth, Wentworth-Nord, Amherst, Lac-des-Plages, Joly, La Conception, Lac-Tremblant-Nord, La Macaza, La Minerve. Plus le territoire non organisé du canton de Labelle dans le comté de Labelle. Le territoire non organisé du canton d'Archambault, les cantons de Cousineau, de Rolland, de Nantel, de Jamet, de Viel et de Castelnau dans le comté de Montcalm. Les cantons de Forbes, de Legendre, de Lusignan, d'Olier, de La Verdière, de French et de Lenoir dans le comté de Joliette.

Sous-région: Joliette

Elle renferme les cités et villes de Berthierville, Saint-Gabriel, Joliette, Charlemagne, L'Assomption, Laurentides, L'Épiphanie, Repentigny, les villages de Lavaltrie, Crabtree, Saint-Félix-de-Valois, Saint-Pierre, Rawdon, Saint-Alexis, Saint-Jacques et les municipalités de Saint-Didace, Saint-Ignace-du-Lac, Lanoraie d'Autray, La Visitation-de-la-Sainte-Vierge-de-l'Isle-du-Pads, Saint-Antoine-de-Lavaltrie, Saint-Barthélemy, Saint-Charles de Mandeville, Saint-Cuthbert, Saint-Damien, Saint-Gabriel-de-Brandon, Sainte-Geneviève-de-Berthier, Saint-Ignace-de-Loyola, Saint-Joseph-de-Lanoraie, Saint-Michel-des-Saints, Saint-Norbert, Saint-Viateur, Saint-Zénon, Notre-Dame-de-Lourdes, Notre-Dame-des-Prairies, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saint-Alphonse-de-Rodriguez, Saint-Ambroise-de-Kildare, Sainte-Béatrix, Saint-Charles-Borromée, Saint-Cléophas, Saint-Côme, Sainte-Élisabeth, Sainte-Émilie-de-l'Énergie, Saint-Félix-de-Valois, Saint-Jean-de-Matha, Sainte-Marcelline-de-Kildare, Sainte-Mélanie, Saint-Paul, Saint-Thomas, Chertsey, Entrelacs, Lac-Paré, Rawdon, Saint-Alexis, Saint-Calixte, Saint-Esprit, Saint-Jacques, Sainte-Julienne, Saint-Liguori, Sainte-Marie-Salomé, La Plaine, L'Assomption, L'Épiphanie, Saint-Charles-de-Lachenaie, Saint-Gérard-Magella, Saint-Henri-de-Mascouche, Saint-Lin, Saint-Paul-l'Ermitte, Saint-Roch-de-l'Achigan, Saint-Roch-Ouest, Saint-Sulpice, plus les cantons d'Angoulême, de Chapleau, d'Houde, de Kaine, de Masson, d'Aubry, de Laviolette, de Créquy, de Villiers, de Légaré, de Troyes, et de Boullé, dans le canton de Maskinongé.

PL
DC

RÉGION OUTAOUAIS

Sous-région: Hull

Elle renferme les cités et villes de Buckingham, Masson, Thurso, Aylmer, Gatineau, Hull, Pointe-Gatineau, les villages d'Angers, Chénéville, Montebello, Papineauville, Ripon, Saint-André-Avellin, Deschênes, Wakefield, Templeton, Bryson, Campbell's-Bay, Chapeau, Fort-Coulonge, Portage-du-Fort, Quyon, Shawville et les municipalités de Browman, Buckingham, Buckingham, partie Ouest, Buckingham partie Sud-Est, Duhamel, Fassett, Lac-Simon, L'Ange-Gardien, Lochaber, Lochaber, partie Nord, Lochaber, partie Ouest, Mayo, Montpellier, Mulgrave et Derry, Namur, Notre-Dame-du-Bon-Secours, partie Nord, Notre-Dame-de-la Salette, Plaisance, Ponsonby, Notre-Dame-de-la-Paix, Portland-Ouest, Ripon, Saint-André-Avellin, Sainte-Angélique, Suffolk et Addington, Val-des-Bois, Vinoy, Aylwin, Denholm, Eardley, Hincks, Hull, partie Ouest, Low, Lucerne, Masham-Nord, Sainte-Cécile-de-Masham, Touraine, Wakefield, Wakefield-Partie-Est, Perkins, Templeton-Est, partie Est, Templeton-Ouest, Aldfield, Alleyn et Cadwood, Bristol, Chichester, Clarendon, Grand-Calumet, Isle-aux-Allumettes, partie Est, Isle-aux-Allumettes, Leslie, Clapham, Huddersfield, Litchfield, Mansfield et Pontefract, Onslow, Onslow, partie Sud, Rapides-des-Joachims, Sheen, Esher, Aberdeen et Malakoff, Thorne, Waltham et Bryson plus le canton de Franchère et tout le territoire situé au nord-ouest de ce canton dans le comté de Montcalm. Le territoire situé au nord-ouest des cantons de French et de Lenoir dans le comté de Joliette. Le territoire situé au nord-ouest, du canton de Dupont dans le canton de Berthier. Le territoire situé au nord-ouest des cantons de Boullé et de Troyes dans le comté de Maskinongé.

Sous-région: Labelle

Elle renferme les cités et villes de Mont-Laurier, Maniwaki, les villages de Ferme-Neuve, Lac-des-Écorces, L'Annonciation, Nominigüe, Sainte-Anne-du-Lac, Val-Barrette, Gracefield et les municipalités de Bellerive-sur-le-Lac, Brunet, Chute-Saint-Philippe, Décarie, Ferme-Neuve, Kiamika, Lac-des-Écorces, Lac-du-Cerf, Lac-Saint-Paul, L'Ascension, Loranger, Marchand, Mont-Saint-Michel, Notre-Dame-de-Pontmain, Notre-Dame-du-Laus, Robertson et Pope, Saguay, Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles, Turgeon, Aumond, Blue-Sea, Bois-Franc, Bouchette, Cameron, Delage, Egan-Sud, Lytton, Messine, Montcerf, Northfield, Sainte-Thérèse-de-la-Gatineau, Sicotte, Wright, Dorion plus le canton de Brunet et le territoire non organisé du canton de Mousseau dans le comté de Montcalm.

RÉGION NORD-OUEST

Sous-région: Rouyn-Noranda

Elle renferme les cités et villes de Belleterre, Rouyn, Noranda, Témiscamingue, Ville-Marie, Cadillac, Duparquet, Malartic, Val-d'Or, les villages de Angliers, Évain, Lorrainville, Pascalis, les municipalités de Duhamel-Ouest, Évain, Fugèreville, Guérin, Latulippe et Gaboury, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-de-Lourdes-de-Lorrainville, Notre-Dame-du-Nord, Saint-Bruno-de-Guigues, Saint-Édouard-de-Fabre, Saint-Eugène-de-Guigues, Saint-Isidore, Saint-Placide-de-Béarn, plus les territoires non organisés du comté de Témiscamingue et dans le comté d'Abitibi un territoire non organisé limité au sud par la limite du comté, à l'ouest par la frontière du Québec, au nord et à l'est par une ligne passant par la limite sud des municipalités de Roquemaure, Saint-Laurent, Sainte-Germaine-Boulé, Poularies et Taschereau, par la limite est du canton d'Aiguebelle, par la limite nord et est du canton de La Pause, par la limite nord du canton de Cadillac, par la limite sud et sud-est de la municipalité de la Motte, jusqu'à la limite nord du canton de Malartic et des cantons de Vassan, Senneville, Pascalis, Tablemont et Tavernier; par la limite est des cantons de Tavernier, de Persking et de Denain.

Sous-région: Abitibi

Elle renferme les cités et villes de Amos, Barville, La Sarre, Macamic, Senneterre, Lebel-sur-Quévillon, Matagami, les villages de Barraute, La Reine et les municipalités de Amos-Est, Amos-Ouest, Authier, Belcourt, Champneuf, Clermont, Clerval, Colombourg, Fiedmont et Barraute, La Motte, Landrienne, La Reine, La Sarre, Launay, Macamic, Normétal, Palmarolle, Poularies, Privat, Roquemaure, Saint-Félix-de-Dalquier, Sainte-Germaine-Boulé, Sainte-Hélène-de-Mancebourg, Saint-Jacques-de-Dupuy, Saint-Janvier, Saint-Lambert, Saint-Laurent, Saint-Marc-de-Figuery, Saint-Mathieu, Senneterre, Taschereau, Trécesson, Val-Saint-Gilles, plus le territoire non organisé du comté d'Abitibi non compris dans les régions de Rouyn-Noranda et Trois-Rivières et la partie des territoires non organisés des territoires d'Abitibi et de Mistassini limitée à l'ouest par la frontière du Québec au nord, le parallèle 51° jusqu'au méridien 76 °, de là, vers le sud par le méridien 76° et la limite ouest des cantons de Gloria et de Voyer jusqu'au parallèle 50°, 15' par le parallèle 50°, 15' jusqu'à la limite est du canton de Crépeau, de là par la limite est des cantons de Crépeau, de Berry, de Daine, de Ribourde, de Laroncière, de la Ronde, de Marin, d'Urban et de Piquet jusqu'à la limite nord du comté d'Abitibi à l'exception de la région de la Baie-James.

RÉGION CÔTE-NORD

Sous-région: Saguenay

Elle renferme les villes de Baie-Comeau, Forestville, Hauterive, les villages de Baie-Trinité, Chute-aux-Outardes, Godbout, Grandes-Bergeronnes, Pointe-Aux-Outardes, Pointe-Lebel, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saultau-Mouton, Tadoussac, les municipalités de Bergeronnes, Colombier, Escoumins, Les Sept-Cantons-Unis-du-Saguenay, Ragueneau, Sacré-Coeur-de-Jésus, Sainte-Anne-de-Portneuf, Saint-Luc-de-Laval, Saint-Paul-du-Nord, plus un territoire non organisé limité à l'ouest par une ligne partant de l'intersection de la rive de la rivière Saguenay et le coin sud-ouest du canton d'Albert; de là, par la limite ouest du canton d'Albert jusqu'à la limite ouest du comté de Saguenay, de là, par la limite du comté de recensement de Saguenay jusqu'au coin nord-ouest du canton de Blanchin; de là par la limite nord des cantons de Blanchin, de Pinet, de Le Strat, de Blondel, de Tortellier et de Brézel jusqu'au coin nord-est du canton de Brézel; de là, par la limite est des cantons de Brézel et de Lamontagne jusqu'au coin sud-est du canton de Lamontagne, de là, par la limite nord des cantons de Quartier et de Brien jusqu'au coin nord-est du canton de Brien: de là, par la limite ouest et sud du canton de Jauffret jusqu'au méridien 68 °, de là, vers le sud, par le méridien 68 ° jusqu'au coin nord-ouest du canton de Godbout; de là, par la limite nord des cantons de Godbout, de Fafard et de Royer jusqu'à la rive du fleuve Saint-Laurent.

Sous-région: Mingan

Elle est bornée au nord par le parallèle de latitude 55°00 nord et comprend au surplus les terres de la catégorie IB-N destinées à la communauté naskapie de Kawawachikamach, telles qu'elles sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec (chapitre R-13.1).

Elle comprend les cités et villes de De Grasse, Gagnon, Port-Cartier, Sept-Îles, Schefferville, les municipalités de Aguanish, Baie-Johan-Beetz, Côte-Nord-du- Golfe-Saint-Laurent, Havre-Saint-Pierre, Île-d'Anticosti, Îlet-Caribou, Letellier, Longue-Pointe, Moisie, Natashquan, Pentecôte, Pointe-aux-Anglais, Rivière-au- Tonnerre, Rivière-Saint-Jean, de même que le territoire non organisé du comté de Saguenay non compris dans la sous-région de Saguenay et tout territoire situé au nord de la région Saguenay-Lac-Saint-Jean, à l'exception des régions Baie-James et Nunavik.

ML
DC

RÉGION BAIE-JAMES

Sous-région: Baie-James

Le territoire de la région de la Baie-James comprend le territoire borné à l'ouest par la limite ouest du Québec, au sud par le parallèle de latitude 50°00 nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle de latitude 55°00 nord. Il comprend au surplus les terres des catégories IA et IB destinées à la communauté crie de Whapmagoostui, ainsi que les terres de la catégorie II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, telles que ces terres sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec.

RÉGION ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Sous-région: Îles-de-la-Madeleine

Elle renferme les municipalités de village de Cap-aux-Meules, Îles-d'Entrée et les municipalités suivantes: Bassin, Fatima, Grande-Entrée, Grosse-Île, Havre-Aubert, Havre-aux-Maisons, l'Étang-du-Nord.

RÉGION NUNAVIK

Sous-région: Nunavik

Tout le territoire situé au nord du parallèle de latitude 55°00 nord, à l'exception des terres de la catégorie IBN destinées à la communauté naskapie de Kawawachikamach, des terres des catégories IA et IB destinées à la communauté crie de Whapmagoostui et des terres de la catégorie II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, telles que ces terres sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec.

14
DC

ANNEXE J - 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: _____

ANNEXE K - LETTRE DE CONFIRMATION D'EMPLOI

CONFIRMATION D'EMPLOI

ENTRE :

GASTIER M.P. INC.

ET :

(ci-après le « Salarié »)

1. Le Salarié est embauché à partir du
Son contrat de travail prendra fin le ou vers
2. Toute prolongation de la période d'emploi devra être confirmée par écrit et ne pourra excéder trois (3) mois supplémentaires. Cette prolongation devra être préalablement soumise pour approbation par le Salarié dans un délai de quinze (15) jours de la date de terminaison de son contrat de travail.
3. Par ailleurs, il sera loisible d'un commun accord entre les parties ou au salarié sur présentation d'une justification valable, de devancer la date de fin de contrat, sans toutefois que ce dernier soit pénalisé quant aux indemnités, aux primes et aux conditions prévues à la convention collective
4. Le Salarié est engagé à
(Site des travaux)

En sa qualité de
(Spécialité)

Signé à

Le
(Date)

Signature du salarié

Signature de l'Employeur

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL

Il est entendu entre les parties que pour la durée de la présente convention collective les conditions encadrants 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 3.3 sur le précompte des cotisations syndicales est également applicable pour tous les chefs de groupe général.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL CE 7^{ème} JOUR DE DÉCEMBRE 2021

PARTIE PATRONALE :



Richard Gauthier
Président, Directeur Général
GASTIER M.P. INC.

PARTIE SYNDICALE :



Daniel Coursol
Président
ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE POUR LES TRANSFERTS DE SALARIÉS (ARTICLE 6.2)

Entre :

L'ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC (AMMQ)

Et

GASTIER M.P. INC.

(Ci-après « les Parties »)

OBJET : Transfert de salariés pour des travaux d'une durée prévue de 72 heures ou moins (Article 6.2)

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une convention collective valide du 2 janvier 2022 jusqu'au 30 décembre 2023.

ATTENDU QUE la convention collective prévoit que le référencement de la main d'œuvre est effectué par l'AMMQ selon les modalités prévues à la section 6;

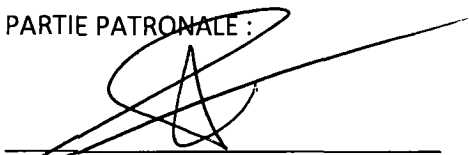
ATTENDU QUE l'Employeur peut transférer des salariés d'un site de travail vers un autre, selon les modalités prévues au paragraphe à l'article 6.2.

Les Parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Les Parties ont négocié en toute bonne foi et en souhaitent une application qui reflète leurs intentions;
- 2- Bien que clair, le texte de l'article 6.2, notamment quant au transfert pour les travaux d'une durée de 72 heures ou moins, peut représenter des défis dans le cadre de son application;
- 3- C'est pourquoi, au 1^{er} anniversaire de la convention collective, l'Employeur et l'AMMQ s'engagent à se rencontrer afin de discuter de l'article 6.2;
- 4- Lors de ces discussions, les Parties devront s'entendre sur la reconduction du texte de l'article 6.2 ou, si nécessaire, des modifications à celui-ci. À défaut d'entente dans les soixante (60) jours, ledit article deviendra caduque.

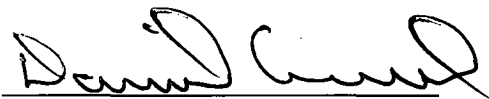
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL CE 7^{ème} JOUR DE DÉCEMBRE 2021

PARTIE PATRONALE :



Richard Gauthier
Président, Directeur Général
GASTIER M.P. INC.

PARTIE SYNDICALE :



Daniel Coursol
Président
ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE SUR LES SALAIRES

Pour la durée de la convention collective, l'AMMQ et l'Employeur conviennent que le taux prévu à l'annexe B sera celui qui s'applique aux sites suivants, considérant les exceptions ci-après prévues :

Bombardier :

Plan 1 : 1800 boulevard Marcel-Laurin, Ville St-Laurent Québec H4R 1K2

Centre de finition : 200 boulevard de la Côte-Vertu, Dorval Québec H4S 2A3

Plan 3 : 500 boulevard de la Côte-Vertu, Dorval Québec H4S 1Y9

Percival-Reid : 1200 rue Percival-Reid, Ville Saint-Laurent Québec H4S 0A1

Centre d'excellence : 2345 boulevard des Sources, Pointe-Claire Québec H9P 2Z2

Airbus : 13100, boulevard Henri-Fabre, Mirabel Québec J78N 3C6

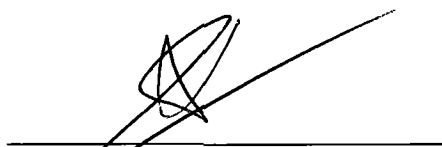
Excepté dans le cas, de travaux de mise en arrêt, de mise en arrêt, de travaux d'urgence ou de projets neufs ou d'agrandissement

Indorama : 10200 rue Sherbrooke Est, Montréal-Est Québec H1B 1B4

Excepté dans le cas, de travaux de mise en arrêt, de mise en arrêt, de travaux d'urgence ou de projets neufs ou d'agrandissement

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL CE 7^{ème} JOUR DE DÉCEMBRE 2021

PARTIE PATRONALE :



Richard Gauthier
Président, Directeur Général
GASTIER M.P. INC.

PARTIE SYNDICALE :



Daniel Coursol
Président
ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC

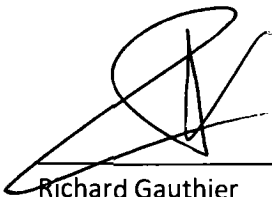
LETTRE D'ENTENTE POUR LES CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les particularités du contrat unissant Pratt & Whitney à l'Employeur.

Afin de permettre à l'Employeur de conserver son contrat avec Pratt & Whitney, le Syndicat et l'Employeur conviennent que les conditions de travail et la rémunération des salariés affectés chez ce client seront celles prévues à la convention collective 2021-2025 du secteur industriel de l'industrie de la construction, et ce, pour la durée de la présente convention collective entre l'AMMQ et l'Employeur.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL CE 7^{ème} JOUR DE DÉCEMBRE 2021

PARTIE PATRONALE :



Richard Gauthier
Président, Directeur Général
GASTIER M.P. INC.

PARTIE SYNDICALE :



Daniel Coursol
Président
ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC

LETTRE D'ENTENTE POUR LES CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les particularités du contrat unissant Suncor à Montréal à l'Employeur.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent des modalités suivantes :

a) L'article 13.5 paragraphe a) est remplacé par:

À la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer au salarié, 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.

b) L'article 12.6 paragraphe b) est remplacée par:

L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 137,50 \$ par jour.

c) L'article 17.2. ne s'applique pas.

La présente entente prendra fin le 1er octobre 2022.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL CE 7^{ème} JOUR DE DÉCEMBRE 2021

PARTIE PATRONALE :



Richard Gauthier
Président, Directeur Général
GASTIER M.P. INC.

PARTIE SYNDICALE :



Daniel Coursol
Président
ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC

