

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)
N° certificat : DQ-2023-8153

N° dossier d'accréditation : AC-3000-1646

EMPLOYEUR TECHNOSOUDE INC. 2371, RUE BAUMAN JONQUIÈRE (QUÉBEC) G7S 5A9 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC (AMMQ) 9572, BOULEVARD HENRI-BOURASSA EST, APP. FLEX7 MONTRÉAL-EST QC H1E 2S4 Affiliation : Indépendant - Local		
TIERS ANDRÉ DUMAIS, AVOCATS 12780, BOULEVARD INDUSTRIEL, BUREAU 100 MONTRÉAL QC H1A 3V2		
Date signature : 2024-04-28 Date dépôt : 2024-09-25	Nombre de salariés visés : 60	Date début : 2024-04-28 Date d'expiration : 2025-12-30

Remarque :

V/D : T24-1844.

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-10-03
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
 Québec (Québec) G1W 2K7
 Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC



ET

TECHNOSOUE INC.



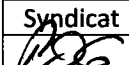
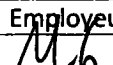
2023-2025

Table des matières

SECTION 1 — DÉFINITIONS	4
SECTION 2 — BUT ET PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	6
SECTION 3 — RECONNAISSANCE / OBLIGATIONS	7
SECTION 4 — SOUS-TRAITANCE	9
SECTION 5 — FONCTIONS SYNDICALES	11
SECTION 6 — RÉFÉRENCE / EMBAUCHE / TRANSFERT / MISE À PIED	14
SECTION 8 — PROCÉDURE DE GRIEF	20
SECTION 9 — EXÉCUTION DU TRAVAIL / CONFÉRENCE D'ASSIGNATION / DISPUTE DE JURIDICTION	23
SECTION 10 — SALAIRES	25
SECTION 11 — HORAIRE / QUARTS MULTIPLES / PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS	27
SECTION 12 — CHEF DE GROUPE ET CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL / RATIO COMPAGNON-APPRENTI	33
SECTION 13 — FRAIS DE DÉPLACEMENT	35
SECTION 14 — CONGÉS ANNUELS / JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS / CONGÉS DIVERS / INDEMNITÉS	39
SECTION 15 — INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET D'INTEMPÉRIES / RAPPEL AU TRAVAIL	41
SECTION 16 — ALLOCATION D'ASSIDUITÉ / PRIMES	42
SECTION 17 — DISPOSITIONS DIVERSES	43
SECTION 18 — FORMATION / PERFECTIONNEMENT	45
SECTION 19 — SÉCURITÉ AU TRAVAIL / VÊTEMENTS PROTECTEURS / ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ	47
SECTION 20 — ACCIDENT DE TRAVAIL	51
SECTION 21 — COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ / COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	52
SECTION 22 — AVANTAGES SOCIAUX	53
SECTION 23 — VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	54

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>M.6</i>

ANNEXE A — DÉFINITIONS DES SPÉCIALITÉS	56
ANNEXE B — TAUX DE SALAIRE.....	57
ANNEXE C — TAUX SALAIRE DU SECTEUR INDUSTRIEL LOURD.....	72
ANNEXE D — CONDITIONS POUR ÉTABLIR UN HORAIRE COMPRIMÉ	87
ANNEXE E — CONDITIONS ET FRAIS DE DÉPLACEMENT LORSQUE L'AVION EST DÉTERMINÉ	89
ANNEXE F — SOUS-TRAITANTS AUTORISÉS ET LIMITATIONS	91
ANNEXE G — SOUS-TRAITANCE / LISTE DES TRAVAUX SPÉCIALISÉS AUTORISÉS.....	94
ANNEXE H — SOUS-TRAITANCE / FORMULAIRE D'AUTORISATION D'UN SOUS-TRAITANT.....	95
ANNEXE I — PLAN DE FORMATION.....	96
ANNEXE J — RÉGIONS ADMINISTRATIVES	98
ANNEXE K — FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE	109
ANNEXE L — LETTRE DE CONFIRMATION D'EMPLOI	110
ANNEXE Y — TAUX DE SALAIRE DES LETTRES D'ENTENTES.....	111
ANNEXE Z — TAUX DE SALAIRE DES LETTRES D'ENTENTES — SECTEUR INDUSTRIEL LOURD	113
LETTRES D'ENTENTES	115

Syndicat	Employeur
	

SECTION 1 — DÉFINITIONS

À moins d'indication contraire, les termes suivants, lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre de la présente convention collective, signifient :

- 1.01 CCQ :** Commission de la construction du Québec.
- 1.02 Chef de Groupe :** Tout salarié désigné par l'Employeur qui assigne et distribue le travail parmi les salariés de son groupe.
- 1.03 Délégué syndical :** Le salarié désigné par le Syndicat pour le représenter sur les lieux de travail, et tel que prévu à l'article 5.02 de la présente convention collective.
- 1.04 Employeur :** TECHNOSOUDE INC.
- 1.05 Grief :** Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 1.06 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.
- 1.07 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.
- 1.08 Jour :** Un jour de calendrier.
- 1.09 Jour ouvrable :** Un jour du lundi au vendredi en excluant les jours fériés et chômés et les congés annuels.
- 1.10 Mise à pied :** Perte d'emploi temporaire d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique de l'Employeur.
- 1.11 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 constituent 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 tous travaux connexes précédant la mise en arrêt et tous travaux connexes et démobilisation suivant la mise en arrêt.

Syndicat	Employeur
POG	M.b

- 1.12 Régions Administratives :** Régions et sous-régions prévues à l'annexe J.
- 1.13 Représentant syndical :** Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter, à l'exception d'un salarié.
- 1.14 Salaire :** La rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la présente convention collective.
- 1.15 Salarié :** Toute personne comprise dans l'unité de négociation telle que définie à l'article 2.02 de la présente convention collective.
- 1.16 Secteurs industriel lourd :**
- i) Usine de raffinage de pétrole, usine de produits chimiques, métallurgique ou sidérurgique ;
 - ii) Usine de pâte et papier, usine de production et transformation de gaz, usine d'eau lourde ;
 - iii) Ouvrage 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 destinés au transport en commun.
- 1.17 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 ouvrages, des équipements et/ou des installations diverses, et où des salariés sont appelés à fournir une prestation de travail.
- 1.18 Syndicat :** L'ASSOCIATION DES MÉTIERS MÉCANIQUES DU QUÉBEC (AMMQ).
- 1.19 Spécialité :** Titre d'emploi tel qu'indiqué dans l'annexe A de la présente convention collective.
- 1.20 Taux de salaire régulier :** Taux horaire régulier prévu à l'annexe B et à l'annexe C, en application de l'article 10.02 de la présente convention collective.
- 1.21 Taux de salaire majoré :** Taux horaire majoré prévu à l'annexe B et à l'annexe C en application de l'article 10.02 de la présente convention collective.
- 1.22 Travaux d'urgence :** Travaux exécutés lorsqu'il peut y avoir des dommages matériels pour l'Employeur ou le donneur d'ouvrage ou lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger. Une clause pénale contractuelle ou toute autre clause similaire ne doit pas être considérée comme des dommages matériels.

Syndicat	Employeur
<i>P.O.G.</i>	<i>M.B.</i>

SECTION 2 — BUT ET PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01 But de la convention collective

La présente convention a pour but d'établir et de maintenir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles aux différents sites, de définir des conditions de travail et de régler à l'amiable ou de la façon ci-après déterminée, les conflits, les plaintes ou griefs qui pourraient survenir.

Cette dernière vise également à assurer la santé et la sécurité des salariés.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent de coopérer afin de favoriser le bien-être des salariés et la bonne marche des opérations de l'entreprise.

2.02 Certificat d'accréditation et portée de la convention collective

- a) La présente convention collective vise tous les travaux couverts par le certificat d'accréditation numéro AC-3000-1646 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 exerçant la fonction d'électricien, œuvrant dans tous les établissements de l'Employeur situés au Québec à l'exception de celui situé au 2371, rue Bauman, Jonquière (Québec), G7S 5A9.
- b) Principale place d'affaires : En cas de déménagement, l'Employeur en informera le Syndicat avant le déménagement.

2.03 Interprétation

- a) Dans la présente convention collective, le masculin est utilisé à des fins de commodités seulement, et selon le contexte, le singulier comprend le pluriel.
- b) Les clauses de la présente convention collective font partie d'un ensemble et doivent être interprétées les unes par rapport aux autres.
- c) Toute clause contraire à des dispositions législatives n'entraîne pas la nullité de la présente convention collective, mais uniquement celle de la clause en question.

Syndicat	Employeur
106	ML

SECTION 3 — RECONNAISSANCE / OBLIGATIONS

3.01 Reconnaissance

- a) L'Employeur doit reconnaître le Syndicat comme seul agent négociateur et représentant exclusif :
 - i) De tous les salariés visés par le certificat d'accréditation ;
 - ii) Dans l'ensemble des relations entre l'Employeur et les salariés ;
 - iii) Pour négocier et conclure une convention collective concernant toutes les conditions de travail des salariés, de même que pour veiller à son application.
- b) L'Employeur et le Syndicat consentent à négocier collectivement et à être régis par les termes de la présente convention collective.
- c) Reconnaissance syndicale : Tous les salariés, visés par la présente convention collective doivent, comme condition d'emploi, être ou devenir membres en règle du Syndicat et le demeurer.

3.02 Lors de l'embauche d'un salarié non-membre, l'Employeur doit faire signer la carte d'adhésion fournie par le Syndicat à l'annexe K et à la faire parvenir au Syndicat avec la remise mensuelle des cotisations syndicales.

3.03 L'Employeur s'engage à ne conclure aucune entente individuelle avec un salarié, telle entente étant considérée nulle de nullité absolue à moins d'avoir obtenu l'approbation du Syndicat.

3.04 Aucun système de rémunération au rendement ou toute rémunération sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de bonis, à forfait ou pour un prix fixe, ne peut être mis en application par l'Employeur sans le consentement écrit du Syndicat.

3.05 L'Employeur doit mettre des exemplaires de la convention collective à la disposition des salariés sur les lieux de travail.

Syndicat	Employeur
<i>P.O.S.</i>	<i>M.L.</i>

3.06 Remise des cotisations

- a) Le Syndicat remet à l'Employeur une liste indiquant le montant de la cotisation à précompter pour chacun des salariés, selon leurs spécialités.

Le Syndicat avise 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 retient hebdomadairement, sur la paie de chaque salarié, les cotisations fixées par le Syndicat.

L'Employeur remet 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 de salaire régulier
- Taux de cotisation
- Nombre d'heures régulières travaillées
- Nombre d'heures supplémentaires travaillées
- Nombre de semaines travaillées

- c) Le montant annuel total des cotisations syndicales perçues par l'Employeur pour chaque salarié doit être inscrit sur la formule T4 et le relevé 1 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 dépose un grief pour non-paiement des cotisations syndicales et que le grief est déféré à l'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre sont 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.

Syndicat	Employeur
P06	N.L.

SECTION 4 — SOUS-TRAITANCE

4.01 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 9.02 de la présente convention collective.

- 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-paragrophes suivants et selon les conditions et modalités de l'annexe F de la présente convention collective, 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 est 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 prévues à l'annexe F de la présente convention collective.
- e) S'il s'agit de travaux spécialisés prévus à l'annexe G de la présente convention collective.
- 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 peut demander au Syndicat l'autorisation d'utiliser les services d'un sous-traitant. Lorsqu'il y a entente, celle-ci est consignée dans un formulaire tel que prévu à l'annexe H de la présente 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 F de la présente convention collective.

Syndicat	Employeur
<i>P06</i>	<i>M, b</i>

4.02 Fabrication de tuyauterie

Nonobstant l'article 4.01 de la présente convention collective, l'Employeur peut 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.

Syndicat	Employeur
POC	M.6

SECTION 5 — FONCTIONS SYNDICALES

5.01 Représentant syndical

Les représentants syndicaux ont accès aux sites durant les heures de travail pour affaires syndicales. Ces accès ne peuvent ralentir l'exécution des travaux.

5.02 Délégué syndical

a) Nomination des délégués syndicaux

- i) Le Syndicat nomme un (1) délégué syndical multi-spécialité parmi ses membres salariés sur un site. Celui-ci agit à titre de délégué syndical 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, le Syndicat peut nommer un délégué syndical pour chacune des spécialités susmentionnées, à moins qu'elle ne soit déjà représentée par le délégué syndical prévu 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 peut nommer un délégué syndical 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 délégué syndical.
- ii) Chaque délégué syndical bénéficie d'une préférence d'emploi en ce qu'il est 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 effectuer des heures de travail supplémentaires, le délégué syndical de cette spécialité a priorité pour effectuer ces heures de travail supplémentaires.

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>M.6</i>

c) Fonctions du délégué syndical

- i) Le délégué syndical fait partie d'une équipe de travail et le cas échéant, il peut 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 peut se libérer de son équipe de travail, auquel cas il peut 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 5.02 a) i) de la présente convention collective et qu'il y a sept (7) salariés de sa spécialité, celui-ci peut se libérer de son équipe de travail, auquel cas il peut 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 peut se libérer de son équipe de travail, auquel cas il peut continuer à réaliser des tâches reliées à sa spécialité.

- ii) Le délégué syndical a comme fonction de veiller à l'application de la présente convention collective, 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 avise l'Employeur de son absence.
- iii) L'Employeur reconnaît le délégué syndical 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) L'Employeur remet au délégué syndical toute liste de mise à pied avant que l'Employeur en informe les salariés visés.
- v) Dans le cadre d'un arbitrage de grief, le délégué syndical est libéré sans perte de salaire pour l'audition du grief, dans la mesure où il comparait comme témoin.

5.03 Négociations de convention collective

L'Employeur doit libérer, sans solde, un (1) salarié désigné par le Syndicat pour siéger comme membre du comité de négociation et pour participer à toutes les séances de négociation, jusqu'à la signature de la convention collective.

Syndicat	Employeur
<i>PDG</i>	<i>ML</i>

5.04 Absence pour activité syndicale

L'Employeur doit libérer, sans solde, un (1) salarié sur préavis de deux (2) jours ouvrables donné par le Syndicat pour qu'il assiste à un congrès, à des réunions de formation syndicale ou à d'autres activités syndicales.

Le salarié libéré en vertu du présent article conserve ses droits et privilèges prévus à la présente convention collective. À son retour, il reprend son emploi.

Syndicat	Employeur
<i>ROS</i>	<i>M.6</i>

SECTION 6 — RÉFÉRENCE / EMBAUCHE / TRANSFERT / MISE À PIED

6.01 Référence de salarié

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

L'Employeur communique avec le Syndicat chaque fois que des salariés sont requis et motive 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'efforce, 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 réserve 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 en avise le Syndicat par écrit en faisant état desdits motifs. Une telle décision de l'Employeur peut 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.

Syndicat	Employeur
<i>P.26</i>	<i>M.6</i>

6.02 Transfert de salariés

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 peut transférer jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) salariés vers un site, de la manière suivante :
- i) Lorsque les travaux sont d'une durée prévue de soixante-douze (72) heures et moins, l'Employeur peut 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 sont référés par le Syndicat.
 - ii) Lorsque les travaux sont d'une durée prévue de plus de soixante-douze (72) heures, l'Employeur peut 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 sont référés par le Syndicat.
 - iii) Advenant que les travaux initialement prévus pour soixante-douze (72) heures ou moins doivent excéder cette limite, l'Employeur doit, à l'échéance, se conformer aux conditions prévues au sous-paragraphe ii) du paragraphe a) du présent article. À défaut d'entente avec le Syndicat sur le maintien au travail desdits salariés excédentaires, l'Employeur doit 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 sont référés par le Syndicat. L'Employeur peut transférer un (1) salarié supplémentaire par spécialité à partir du 11^e salarié de la spécialité, au 21^e salarié de la spécialité, au 31^e salarié de la spécialité, et ainsi de suite.
- b) Lors d'un transfert, l'Employeur avise le Syndicat, mais pas plus de vingt-quatre (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 doit inclure une confirmation par courriel de l'Employeur à l'intérieur dudit délai.

Syndicat	Employeur
POG	M. G.

- c) Les transferts de salariés sont sur une base volontaire. En cas de refus par le salarié, l'Employeur ne peut 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 administrative 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 sont 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 sont 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 est mis à pied et les indemnités de préavis/mise à pied sont 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 autre salarié 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.

6.03 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 L.
- c) Tout salarié a droit à un préavis de mise à pied. Les samedis, dimanches et jours fériés, tel que mentionné dans la présente convention collective, 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 (RLRQ, c. N-1.1)*. Ce préavis peut être travaillé ou payé, au choix de l'Employeur.
- e) Délégué
Lorsque l'Employeur met à pied pour une période de plus de cinq (5) jours un délégué, il lui donne un préavis de trois (3) jours de travail. Ce préavis est également transmis, par écrit, au Syndicat dans ce même délai. À défaut de ce faire, l'Employeur verse une indemnité égale à quatre (4) heures de salaire à son taux de salaire régulier pour chaque jour de défaut, jusqu'à concurrence de trois (3) jours.

Syndicat	Employeur
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

6.04 Procédure de mise à pied

- a) Préalablement à une mise à pied, l'Employeur avise le délégué et l'informe 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 avise le Syndicat de toute mise à pied à l'adresse courriel identifiée par le Syndicat.
- c) L'Employeur alloue 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 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 le lui expédier par la poste, le jeudi suivant la dernière semaine de travail, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il a 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.

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>M. S.</i>

SECTION 7 — MESURES DISCIPLINAIRES / NON-DISCRIMINATION

7.01 Mesures disciplinaires

- a) La réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur aux salariés.
- b) Tout salarié qui reçoit une mesure disciplinaire peut la contester par la procédure de grief et d'arbitrage.
- c) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié plus de dix (10) jours ouvrables suivant l'événement qui lui donne naissance ou de la connaissance de tel événement par l'Employeur.

La preuve de la date de connaissance incombe à l'Employeur.

- d) Lors de la remise d'une mesure disciplinaire, y compris lors d'un avis verbal, le salarié peut être accompagné d'un délégué syndical ou d'un représentant syndical.

Toute mesure disciplinaire doit énoncer les motifs pour lesquels elle est imposée.

À l'exception de l'avis verbal, toute mesure disciplinaire doit être transmise par écrit.

Copie doit être transmise au Syndicat.

Si le salarié ne se présente pas à la rencontre, la mesure disciplinaire lui est transmise par courrier recommandé et une copie de celle-ci est transmise au Syndicat.

Le timbre-poste fait alors foi de la date de transmission.

- e) La procédure prévue au présent article est de rigueur et le défaut de la respecter entraîne la nullité de la mesure disciplinaire.
Cependant, en l'absence de préjudice pour le salarié ou le Syndicat, l'arbitre de grief peut y remédier.
- f) Le fardeau de la preuve quant à l'imposition d'une mesure disciplinaire incombe à l'Employeur.
- g) Tout avis verbal datant de plus de soixante (60) jours est effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.

Toute autre mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois est effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

Cependant, si un incident de même nature survient pendant cette période de six (6) mois, chacune des mesures disciplinaires de même nature reste au dossier pour une période supplémentaire de douze (12) mois à partir de la date de la dernière mesure disciplinaire.

La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'Employeur.

- h) Tout salarié a accès, sur demande formulée au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance, à son dossier disciplinaire et administratif. Le salarié peut être accompagné par un délégué syndical ou un représentant syndical lors de la consultation de son dossier.

Syndicat	Employeur
POG	M, V

7.02 Non-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, son statut syndical ou 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.

Syndicat	Employeur
<i>P.O.G.</i>	<i>M.G.</i>

SECTION 8 — PROCÉDURE DE GRIEF

8.01 Grief

- a) Toute mésentente entre l'Employeur et un salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou concernant une mesure disciplinaire peut constituer un grief.

Il est du désir des parties de solutionner aussi promptement que possible les griefs et mésententes qui peuvent survenir en cours d'application de la présente convention collective.

- b) Le Syndicat, par l'intermédiaire du représentant syndical, peut soulever des griefs et il peut, sans avoir à justifier d'une cession de créances, soulever un grief pour le compte d'un salarié, d'un groupe de salariés, ou pour son propre compte, selon la procédure ci-dessous décrite :

- i) Tout grief doit être formulé par écrit, signé par le représentant syndical et soumis à l'Employeur ou à l'un de ses représentants à l'intérieur d'un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant l'événement ou suivant la connaissance de l'événement à la source du grief.

La preuve de la date de connaissance incombe au Syndicat.

- ii) L'Employeur ou son représentant doit donner, à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réception du grief, une réponse écrite au représentant syndical ayant procédé à son dépôt.

- iii) Si la réponse est jugée insatisfaisante ou s'il y a absence de réponse à l'intérieur du délai prévu, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage par le biais d'un avis adressé à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai de réponse prévu.

- c) Les discussions entre les parties quant au grief se font durant les heures de travail, sans perte de salaire pour les salariés concernés et le délégué syndical.

Syndicat	Employeur
POG	M. B.

8.02 Arbitrage

a) Un grief est considéré comme soumis à l'arbitrage par l'envoi à l'Employeur d'un avis référant le grief à l'arbitrage dans les délais prévus, conformément à l'article 8.01 b) iii) de la présente convention collective.

b) Les parties réfèrent les griefs à l'un(e) des arbitres suivants :

- Me Richard Bertrand
- Me Francine Lamy
- Me Nathalie Faucher
- Me Amal Garzouzi
- Me Jean-François Laforge
- Me André G. Lavoie
- Me Pierre Lamarche
- Me Robert L. Rivest

Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les parties tentent alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une des deux (2) parties peut s'adresser au *Ministère du Travail* pour qu'il désigne un arbitre.

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

d) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni pour modifier ou en substituer le contenu.

e) L'arbitre ne peut rendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

f) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

g) Le salarié qui n'est plus au service de l'Employeur conserve son droit de grief et d'arbitrage tant qu'il n'a pas reçu la totalité des sommes ou autres réparations dues en vertu de la présente convention collective ou, en cas de congédiement, mise à pied ou cessation d'emploi, tant et aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'a pas statué qu'il n'y a plus de relation Employeur/salarié.

h) Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des frais de l'arbitre.

i) Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de la présente convention collective est finale, exécutoire et lie les parties en cause.

j) L'arbitre saisi du grief doit délibérer, rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la fin de l'arbitrage.

k) À toute étape au cours de la procédure de griefs et d'arbitrage, une entente mettant fin au grief peut être conclue par écrit entre un représentant syndical et un représentant de l'Employeur. Celle-ci lie alors les parties concernées par cette entente.

Syndicat	Employeur
POG	M, S

8.03 Erreur technique, de forme ou d'écriture

Une erreur technique, une erreur de forme ou une erreur d'écriture dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation.

La partie qui soumet le grief doit exposer les faits dont il s'agit ainsi que les articles en cause, mais la rédaction du grief, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention collective s'y rapportant peuvent être éventuellement amendées, si ces amendements ne dénaturent pas l'objet du grief initial.

8.04 Délais et procédure

Les délais et la procédure prévus à la présente section sont impératifs et de rigueur.

Les délais relatifs à la procédure de griefs peuvent toutefois être modifiés par une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

La preuve qu'un envoi a été effectué et la date de celui-ci incombe à l'expéditeur.

Syndicat	Employeur
PO6	M.6

SECTION 9 — EXÉCUTION DU TRAVAIL / CONFÉRENCE D'ASSIGNATION / DISPUTE DE JURIDICTION

9.01 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 à une spécialité, l'Employeur assigne un salarié de cette spécialité apte à exécuter les travaux.

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 affectés à la tâche ou à l'équipement qui les exécute.

Lorsque des salariés de la ou des spécialités devant effectuer les travaux s'y rattachant ne sont pas présents sur le site, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, peut 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 sont effectués par les salariés 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 peuvent en 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 Syndicat peut permettre que des travaux relevant d'une spécialité soient effectués par un ou des salariés relevant d'une autre spécialité.

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>PLB</i>

9.02 Conférence d'assignation

L'Employeur ou le Syndicat peuvent exiger la tenue d'une conférence d'assignation (markup) 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 rendre une décision, à défaut l'Employeur peut trancher selon ses besoins.

Le fait que le Syndicat n'ait pas rendu 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)

9.03 Dispute de juridiction

Dans le cas où une dispute de juridiction survient entre deux (2) ou plusieurs spécialités, l'assignation du travail faite par l'Employeur doit être tranchée dans un délai de cinq (5) jours ouvrables par le 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 rendre ladite décision est déduit de tout préavis de fin d'emploi dû au salarié mis à pied.

Syndicat	Employeur
	

SECTION 10 — SALAIRES

10.01 Bulletin de paie

Avec chaque paiement de salaire, l'Employeur remet au salarié, 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 son 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 indemnités de congés annuels, de jours fériés et chômés, et de congés de maladie et obligations familiales ;
- 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- Le 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.

10.02 Taux de salaire

Les taux de salaires sont prévus à l'ANNEXE B de la présente convention collective.

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

Pour fin d'application des annexes de salaire, le quart de jour est celui défini à l'article 11.02 e) i) de la présente convention collective.

Syndicat	Employeur
<i>BOG</i>	<i>M.G</i>

10.03 Païement du salaire

a) Le salaire gagné au cours d'une semaine, doit être versé en entier, par virement bancaire, avant 17:00 le jeudi de la semaine suivante. À la demande du salarié, l'Employeur verse 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.

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.

b) Si le paiement est fait par chèque, celui-ci est remis dans une enveloppe personnelle.

Le chèque doit être daté avant ou la journée même de la distribution.

Pour les salariés payés par chèques et affectés au quart de soir ou de nuit, le salaire gagné doit être versé avant la fin du quart de travail qui a débuté le mercredi.

10.04 Païement échu

Pour toute période d'attente du paiement de salaire différente de celle qui est prévue à l'article 10.03 de la présente convention collective, le salarié reçoit une indemnité égale à deux (2) heures par jour de retard à son taux de salaire régulier.

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.

Syndicat	Employeur
POG	N. G.

SECTION 11 — HORAIRE / QUARTS MULTIPLES / PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

11.01 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.

11.02 Horaire normal de travail

a) Les heures de travail doivent commencer et se terminer à l'emplacement des travaux, au niveau du sol ou, si le site 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 alloue 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 indiquée au paragraphe a) du présent article 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) Quart de jour :

- 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

Syndicat	Employeur
PAG	ML

ii) Lorsqu'aucun salarié ne travaille selon les horaires du sous-paragraphe i) du présent article, 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) du présent article, comprennent trente (30) minutes non rémunérées pour le repas au milieu du quart de travail.

Cependant lorsque l'article 11.04 e) de la présente convention collective s'applique, les 30 minutes de repas sont rémunérées et conséquemment la fin du quart de travail est 30 minutes plus tôt que celles prévues au présent article.

- 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.
- h) Le salarié affecté à un quart de travail autre que le quart de jour, est rémunéré au taux de salaire majoré s'il ne travaille pas sur ce quart de travail pour au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

11.03 Quarts multiples

- a) Aux fins d'application du présent article, le premier quart de travail est celui prévu à l'article 11.02 e) i) de la présente convention collective.
- b) L'Employeur peut établir un deuxième et un troisième quart de travail lorsque requis pour l'exécution des travaux.

La répartition des heures de travail de ces deuxième et troisième quarts 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 débiter jusqu'à 2 heures suivant la fin du premier quart.

Syndicat	Employeur
<i>P26</i>	<i>Mh</i>

- d) Dans le cas où trois (3) quarts de travail sont requis, les trente (30) minutes de repas sont rémunérées au taux de salaire applicable et incluses au quart 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 du premier quart 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 prévu aux articles 11.04 et 11.05 de la présente convention collective 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 pourront se chevaucher.

11.04 Période de repos

- a) Les périodes de repos prévues au présent article doivent faire partie de l'horaire établi tel que prévu à l'article 11.01 de la présente convention collective.

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 de travail établi à l'article 11.02 ou 11.03 de la présente convention collective, 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 11.05 de la présente convention collective.

- 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 de travail.
- c) Tout salarié a droit à quinze (15) minutes de repos rémunérées au taux de salaire majoré à la fin de son quart de travail tel qu'établi à l'article 11.02 ou 11.03 de la présente convention collective.

Il bénéficie aussi de quinze (15) minutes de repos rémunérées au taux de salaire majoré après toute période de deux (2) heures de travail supplémentaire sauf lorsque l'article 11.05 c) de la présente convention collective s'applique.

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

Syndicat	Employeur
POE	M. G.

- d) À la demande de l'Employeur les périodes de repos de certains salariés, qui constituent une équipe de travail peuvent être déplacées 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 paie à titre de compensation quinze (15) minutes de salaire au taux de salaire majoré.

En aucun cas, cet article ne 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 travail supplémentaire à effectuer, cette troisième pause est alors celle pouvant être supprimée.

Cet aménagement d'horaire s'applique à tous les salariés d'une même spécialité et fait partie de l'horaire établi selon l'article 11.01 de la présente convention collective.

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 compensation trente (30) minutes de salaire au taux de salaire majoré.
- g) Une seule période de repos prévue au présent article ou de repas tel que prévu à l'article 11.05 de la présente convention collective peut être supprimée dans un quart de travail.

11.05 Période de repas

- a) Les périodes de repas prévues au présent article doivent faire partie de l'horaire établi tel que prévu à l'article 11.01 de la présente convention collective.

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

Ces périodes sont aussi applicables les samedis, les dimanches, les jours fériés et durant les périodes de congé annuel.

- b) Tout salarié a droit à une pause de trente (30) minutes au milieu du quart de travail. Cette pause est non rémunérée sauf lorsque les articles 11.03 d) et 11.04 e) de la présente convention collective s'appliquent.

Syndicat	Employeur
POG	M

- c) Tout salarié qui effectue deux (2) heures de travail supplémentaire consécutives à son quart 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 de salaire majoré après chaque période additionnelle de quatre (4) heures de travail supplémentaire.

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

Toutes les périodes de repos tel que défini à l'article 11.04 de la présente convention collective sont incluses pour fin de calcul.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de 21,00 \$ pour chaque période de repas prévue au présent paragraphe. Cette indemnité sera de 22,00 \$ à compter du 27 avril 2025.

- d) À la demande de l'Employeur, la première période de repas de certains salariés qui constituent une équipe de travail, peut être déplacée 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 paie à titre de compensation trente (30) minutes de salaire au taux de salaire majoré.

En aucun cas, cet article ne 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 s'applique 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 être pris pour des raisons de santé et sécurité, l'Employeur paie à titre de compensation une (1) heure de salaire au taux de salaire majoré.
- g) Une seule période de repas prévue au présent article ou de repos tel que prévu à l'article 11.04 de la présente convention collective peut être supprimée dans un quart de travail.

Syndicat	Employeur
POG	M. D.

11.06 Heures supplémentaires

- a) Tout travail exécuté par un salarié avant et après le quart de travail établi aux articles 11.02 et 11.03 de la présente convention collective, les samedis, les dimanches, les jours fériés ou durant la période de congé annuel est considéré comme du travail supplémentaire.

Nonobstant l'alinéa précédent, durant la semaine normale de travail du lundi au vendredi, les heures de travail supplémentaires ne peuvent être rémunérées qu'après huit (8) heures 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 évènement impliquant le salarié et hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe.

- b) Affectation du travail supplémentaire

En consultation avec le délégué syndical, l'Employeur partage le travail supplémentaire le plus équitablement possible entre les salariés.

Une priorité est accordée aux salariés déjà affectés aux travaux pour lesquels du travail supplémentaire est requis ou, si aucun salarié n'est affecté à de tels travaux, aux salariés présents sur le site.

- c) Les heures de travail supplémentaires sont volontaires et l'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de les exécuter.

- d) Rémunération des heures supplémentaires

Tout travail supplémentaire exécuté par un salarié est rémunéré au taux de salaire majoré.

11.07 Repos journalier

- a) Tout salarié bénéficie d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (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 de travail.

Syndicat	Employeur
POB	MY

SECTION 12 — CHEF DE GROUPE ET CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL / RATIO COMPAGNON-APPRENTI

12.01 Chef de groupe

- a) Le chef de groupe doit être de la même spécialité que les salariés de son groupe de travail.

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

- 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 un chef de groupe général qui répond aux conditions de l'article 9.01 a) de la présente convention collective, l'Employeur désigne un chef de groupe par spécialité dès qu'il a à son emploi trois (3) salariés parmi l'une des spécialités suivantes : Chaudronnier, Mécanicien industriel, Monteur-assembleur ou Tuyauteur.

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

Pour toute autre spécialité, l'Employeur désigne un chef de groupe par spécialité dès qu'il a à son emploi sept (7) salariés d'une même spécialité.

En ce qui concerne les journaliers, l'Employeur désigne 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 s'assure 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.

Cependant dès que le chef de groupe a cinq (5) salariés ou plus dans son groupe de travail, il veille à la coordination et la sécurité des travaux, et ne peut effectuer des tâches habituellement attribuées aux salariés, sauf en cas de livraison ou manutention non mécanisée de matériaux ou d'outils afin de supporter son équipe.

- e) Un apprenti ne peut pas agir comme chef de groupe.

Syndicat	Employeur
POG	M.G

- f) Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, de mettre fin à l'emploi, ni d'imposer des mesures disciplinaires à un salarié.
Son autorité est strictement d'ordre technique et professionnel 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 venant d'un chef de groupe général de la même spécialité ou d'un représentant de l'Employeur.

12.02 Chef de groupe général

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

12.03 Ratio Compagnon-Apprenti

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

Syndicat	Employeur
POG	

SECTION 13 — FRAIS DE DÉPLACEMENT

13.01 Définitions

a) Temps de transport

Pour fins d'application de la présente section et de l'annexe E, sauf indication contraire, le terme « temps de transport » correspond à une période payée au salarié à son taux de salaire régulier, sans que trouvent application les conditions de travail relatives aux avantages sociaux et à l'indemnité de congés annuels, de jours fériés et chômés, et de congés de maladie et obligations familiales.

La période payée au salarié à titre de temps de transport n'est pas comptabilisée dans le calcul des heures supplémentaires au sens de l'article 11.06 a) de la présente convention collective.

Le temps nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence son quart de travail et pour en revenir après ne constitue pas du temps de transport.

b) Domicile du salarié

Pour fins d'application de la présente section et de l'annexe E, 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 peut exiger que le salarié fournisse des preuves supplémentaires afin de confirmer l'adresse de sa résidence principale.

13.02 Méthode de calcul

a) Pour fins d'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 » de Google.

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

i) En application du présent article, en aucun temps le chemin suggéré par Google Maps ne doit comprendre l'utilisation du traversier Québec-Lévis.

b) Pour les seules fins d'application de l'article 13.07 a) de la présente convention collective, lorsque le chemin usuellement emprunté entre le domicile du salarié et le site prévoit l'utilisation d'un traversier situé au nord-est de la ville de Québec (à l'exclusion du traversier de Tadoussac-baie-Ste-Catherine), la distance utilisée pour fins de calcul des indemnités correspond à la distance calculée en application du paragraphe a) du présent article auquel est ajoutée au prorata quatre-vingts (80) kilomètres de distance par heure de traversée, et ce selon le temps de la traversée tel qu'il apparaît à l'horaire de l'exploitant du traversier.

c) Lorsque le chemin usuellement emprunté entre le domicile du salarié et le site prévoit l'utilisation du traversier Sorel-Tracy-St-Ignace-de-Loyola, mais qu'il n'est pas opérationnel 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 des indemnités correspond au chemin le plus court suggéré par Google Maps qui ne comprend pas un tel traversier.

d) 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.

Syndicat	Employeur
POG	M. G.

13.03 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 doit être utilisée pour le transport des travailleurs, une entente doit être prise entre l'Employeur et le Syndicat pour établir les modalités et le remboursement des frais encourus par le salarié.

13.04 Transport des salariés ou d'outils

- a) Un salarié affecté au transport d'autres salariés est considéré au travail et reçoit son salaire au taux de salaire applicable selon son quart de travail.
- b) 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.

13.05 Temps consacré au transport

- a) Lorsqu'à la demande expresse de l'Employeur, un salarié doit se rendre à un endroit autre que le site auquel il est affecté, avant ou après son quart de travail, il est rémunéré en temps de transport, à son taux de salaire majoré, à compter de, et/ou jusqu'à, l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu.

- b) Traversier

Lorsqu'un salarié doit utiliser un traversier pour se rendre au site, selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective, le temps d'attente exigé par l'exploitant pour prendre ce traversier constitue du temps de transport.

De plus, pour un traversier situé au nord-est de la ville de Québec (à l'exclusion du traversier de Tadoussac-baie-Ste-Catherine), le temps de la traversée tel qu'il apparaît à l'horaire de l'exploitant du traversier constitue du temps de transport.

- c) Distance de 120 km ou plus

Lorsque le site est situé à cent-vingt (120) kilomètres et plus du domicile du salarié, le temps de transport est calculé sur une base de quatre-vingts (80) kilomètres parcourus par heure.

Cette indemnité est payable pour l'aller et pour le retour une seule fois par affectation.

- d) Site à baraquement

Lorsque le temps pour se rendre, de la cafétéria ou du point de 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.

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>NOB</i>

13.06 Frais de transport

- a) L'Employeur verse au salarié 0,52 \$ pour chaque kilomètre parcouru s'il est requis de se déplacer au cours de son quart de travail.
- b) 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 verse une indemnité de 0,42 \$ par kilomètre, établi selon la méthode de calcul prévu à l'article 13.02 de la présente convention collective. 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.

- c) Traversier

Lorsqu'un salarié doit utiliser un traversier pour se rendre au site selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective, l'Employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, y compris ceux exigés pour son véhicule.

- d) Autoroutes, tunnels et ponts à péage

Lorsqu'un salarié doit utiliser pour se rendre au site, une autoroute à péage, un pont à péage ou un tunnel à péage, selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective, l'Employeur doit lui rembourser les frais de passage exigés par l'exploitant. Lorsqu'un transpondeur est disponible, l'Employeur doit rembourser uniquement le montant équivalent au prix d'un passage exigé pour un détenteur du transpondeur.

- e) 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 verse une indemnité de 0,32 \$ par kilomètre, établi selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective. Cette indemnité est payable pour l'aller et pour le retour une seule fois par affectation.

- f) 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 13.05 c) et 13.06 e) de la présente convention collective si le salarié demeure au travail pendant 25 jours ou plus.
- ii) L'Employeur doit verser au salarié les indemnités prévues aux articles 13.05 c) et 13.06 e) de la présente convention collective si le salarié demeure au travail pendant 50 jours ou plus.
- iii) Les paragraphes i) et ii) du présent article 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) du présent article, il bénéficie des indemnités prévues à l'article 13.05 c) et 13.06 e) de la présente convention collective 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) du présent article, mais après la période de 25 jours, il bénéficie également des indemnités prévues à l'article 13.05 c) et 13.06 e) de la présente convention collective pour le retour seulement.

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>M. B.</i>

- v) À chaque période de 50 jours, prévue aux paragraphes ii) et iii) du présent article, le salarié peut prendre un congé sans solde de dix (10) jours excluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du site à son domicile et de son domicile au site.

13.07 Indemnité de chambre et pension

a) Application

- i) Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le site 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, l'indemnité quotidienne de chambre et pension est payable pour la journée précédant la première journée d'affectation et pour chaque jour où le salarié se présente au travail.

De plus, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le site est de 480 km ou plus, l'indemnité quotidienne de chambre et pension est payable pour toutes les journées de la semaine du dimanche au samedi suivant la première journée d'affectation, ainsi que la journée suivant la dernière journée d'affectation.

- ii) L'indemnité est aussi payable pour les jours fériés et chômés si le salarié s'est présenté au travail les jours ouvrables précédant et suivant le jour férié et chômé.

b) Montant de l'indemnité

L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 150 \$. Ce montant est porté à 170 \$ à compter du 3 août 2025.

13.08 Païement des frais de déplacement

Les frais de déplacement prévus dans la présente convention collective doivent être payés séparément du reste du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf pour l'indemnité de chambre et pension, laquelle ne peut être différée.

13.09 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 E s'appliquent.

Syndicat	Employeur
POG	NV

SECTION 14 — CONGÉS ANNUELS / JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS / CONGÉS DIVERS / INDEMNITÉS

14.01 Congés annuels

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

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

- b) Si des salariés sont requis pendant les périodes de congés annuels prévues au paragraphe a) du présent article, l'Employeur peut en faire la demande.

Cette demande doit être faite au moins un (1) mois avant le début prévu du congé annuel, sauf dans les cas d'urgence.

Toutefois, 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 à son taux de salaire majoré.
- ii) Dans tous les autres cas, le salarié qui accepte de travailler reçoit une rémunération minimale égale à quarante (40) heures de travail par semaine, à son taux de salaire régulier, mais sous réserve des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues à la section 11 de la présente convention collective.

Dans un tel cas, l'Employeur doit accorder deux (2) semaines continues de congés dans la période de dix (10) semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines prévues au paragraphe a) du présent article.

- c) Lorsqu'un jour férié et chômé coïncide avec la période de vacances d'un salarié, ce dernier peut reporter ce jour férié et chômé au premier jour ouvrable précédant ou suivant ses vacances.

d) Congé facultatif

Après entente avec l'Employeur, le salarié peut prendre deux (2) semaines supplémentaires 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.

Le salarié fait la demande à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ.

Syndicat	Employeur
<i>P.O.</i>	<i>M. J.</i>

14.02 Jours fériés et chômés

Tous les salariés ont droit aux jours fériés et chômés suivants :

- 1- 1^{er} janvier
- 2- Vendredi saint (29 mars 2024, 18 avril 2025)
- 3- Lundi de Pâques (1^{er} avril 2024, 21 avril 2025)
- 4- Journée nationale des patriotes (20 mai 2024, 19 mai 2025)
- 5- Saint-Jean-Baptiste
- 6- Fête du Canada (1^{er} juillet 2024, 30 juin 2025)
- 7- Fête du Travail (2 septembre 2024, 1^{er} septembre 2025)
- 8- Action de grâce (14 octobre 2024, 13 octobre 2025)
- 9- Jour du Souvenir (11 novembre 2024, 10 novembre 2025)
- 10- 25 décembre

Au cas où l'autorité fédérale ou provinciale instituerait de nouveaux jours fériés et chômés, 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 et chômé est déplacé le premier jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié et chômé.

14.03 Congés divers

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 (RLRQ, c. N-1.1)* et l'Employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé accordé, à la condition qu'il y ait du travail disponible pour lequel le salarié est qualifié.

14.04 Indemnité

a) À la fin de chaque semaine, l'Employeur crédite au salarié, à titre d'indemnité de congés annuels, de jours fériés et 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 chômés et 1,5 % en congés de maladie.

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'Employeur crédite au salarié, à la fin de chaque semaine, à titre d'indemnité de congés annuels, de jours fériés et 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 chômés et 2 % en congés de maladie et obligations familiales.

b) Pour tous les salariés, les indemnités de congés annuels, de jours fériés et chômés, et de congés de maladie et obligations familiales sont versées à la CCQ au plus tard le 15^{ème} jour du mois suivant où les montants ont été perçus et ce conformément à la réglementation en vigueur.

Syndicat	Employeur
POC	RV

SECTION 15 — INDEMNITÉ DE PRÉSENCE ET D'INTEMPÉRIES / RAPPEL AU TRAVAIL

15.01 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 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 salaire au taux de salaire applicable, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant ce quart de travail.

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

Le présent article ne s'applique pas lorsque l'article 15.02 de la présente convention collective s'applique, dans les cas où les travaux sont suspendus en raison de lignes de piquetage ou dans un cas de force majeure, comme un incendie ou une inondation. La preuve de ces empêchements incombe à l'Employeur.

15.02 Indemnités d'intempéries

Nonobstant l'article 15.01 de la présente convention collective, 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 salaire au taux de salaire applicable 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.

15.03 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 de salaire majoré pour un minimum de deux (2) heures.

b) Le salarié reçoit une (1) heure à son taux de salaire régulier à titre de frais de transport, en plus des indemnités déjà prévues à la section 13 de la présente convention collective.

c) Le salarié a droit aux mêmes conditions quant aux périodes de repos et repas tel que défini à la section 11 de la présente convention collective, 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 fait alors appel à un autre salarié pour l'assister.

Syndicat	Employeur
POC	M. V.

SECTION 16 — ALLOCATION D'ASSIDUITÉ / PRIMES

16.01 Allocation d'assiduité

- a) Dès qu'un salarié a travaillé pour l'Employeur pour une période de six (6) jours, l'Employeur lui verse une allocation d'assiduité équivalente à quatre (4) heures de salaire à son taux de salaire régulier.

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 lui verse une allocation d'assiduité supplémentaire équivalente à quatre (4) heures de salaire à son taux de salaire régulier.

Cette allocation est versée sur la paye du salarié suivant sa fin d'emploi.

16.02 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 de 1,25 \$ pour chaque heure de travail effectuée 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 régulier pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

- c) Travaux sur cordes

Un salarié effectuant des travaux sur cordes reçoit une prime égale à 8 % du taux horaire régulier du compagnon de la spécialité visé par les travaux, et ce, pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

- d) Toute augmentation des primes mentionnées aux paragraphes a) et b) du présent article, 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.

Syndicat	Employeur
POG	MV

SECTION 17 — DISPOSITIONS DIVERSES

17.01 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 requises 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 à son Employeur la lettre émise par la CCQ confirmant la réussite de son examen, dès sa réception. L'Employeur verse 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 vingt (20) jours ouvrables.

17.02 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.

17.03 Remisage des outils

L'Employeur met à la disposition des salariés un endroit sec, chauffé, facile d'accès et fermant à clef pour leur permettre de remiser leurs outils et vêtements de travail.

Syndicat	Employeur
ROG	M. B.

17.04 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.

17.05 Préposé au service des outils et chauffeur

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

17.06 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 de constat d'infraction ;
- 3- Frais encourus pour récupérer ledit permis de conduire.

Syndicat	Employeur
POC	MB

SECTION 18 — FORMATION / PERFECTIONNEMENT

18.01 Session de formation

- a) Aux fins du présent article, une session de formation signifie toute session d'accueil, session d'information ou cours en quelque matière que ce soit, suivie par un salarié à la demande de l'Employeur ou du client de l'Employeur.
- b) La formation SIMDUT en vigueur (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 ne sont pas inclus dans l'expression session de formation.
Lors de son embauche, le salarié doit déjà les avoir suivis.
- c) Une session de formation doit être suivie durant les heures normales de travail et à défaut, celle-ci est considérée comme du travail supplémentaire.

Cependant, le salarié qui suit une session de formation virtuelle, à l'extérieur des heures normales de travail, a droit à son salaire au taux de salaire régulier s'il a été avisé au plus tard cinq (5) jours ouvrables précédant la date à laquelle il doit l'avoir complétée.

À défaut d'un tel avis, telle session de formation est considérée comme du travail supplémentaire.

La règle mentionnée au deuxième alinéa du présent sous paragraphe ne s'applique pas aux sessions d'accueil virtuelles pour lesquelles le salarié doit être avisé au plus tard à 12:00 pm le jour ouvrable précédent.

À défaut d'avoir respecté ce délai ou dans la mesure où la session d'accueil virtuelle est d'une durée de plus de quatre-vingt-dix (90) minutes, le salarié a droit à son salaire au taux de salaire majoré.

- d) Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe c) du présent article, le salarié qui lors de son embauche suit une session de formation virtuelle avant sa première journée de travail, a droit à son salaire au taux de salaire régulier s'il a été avisé au plus tard à 12:00 pm le jour ouvrable précédant cette première journée de travail.
À défaut d'un tel avis, telle session de formation est considérée comme du travail supplémentaire.
- e) Si une session de formation a lieu à l'extérieur d'un site, les frais de déplacement prévus à la présente convention collective s'appliquent en tenant compte des adaptations nécessaires.
- f) Toute session de formation suivie par le salarié sur une base volontaire et en dehors de l'horaire normal de travail est rémunérée au taux de salaire majoré, sans que trouvent application les conditions de travail relatives aux avantages sociaux et à l'indemnité de congés annuels, de jours fériés et chômés, et de congés de maladie et obligations familiales.
- g) Le salarié qui suit une formation donnée par l'Employeur ou subit un examen de qualification de soudage, reçoit de l'Employeur, le certificat attestant la réussite d'une telle formation ou examen.

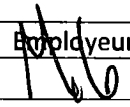
Syndicat	Employeur
POG	M. B.

18.02 Fonds de perfectionnement et de développement des compétences

- a) Aux fins de la mise en application du plan de formation prévue à l'annexe I, 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 modalités du plan de formation sont prévues à l'annexe I de la présente convention collective.

- b) L'Employeur verse au Syndicat un montant de 0,04 \$ par heure travaillée pour chaque salarié.
Ces montants servent à constituer un fond de remboursement des épreuves de qualification de soudage des salariés.

Syndicat	Employeur
POG	

SECTION 19 — SÉCURITÉ AU TRAVAIL / VÊTEMENTS PROTECTEURS / ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

19.01 Sécurité au travail

- a) Les parties conviennent de respecter et d'appliquer la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)* et les règlements et normes s'y rattachant.
- b) L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du salarié.
- c) Les salariés doivent en tout temps se conformer aux règlements de sécurité établis par l'Employeur et le propriétaire du site. Ces règlements sont affichés sur le site.

19.02 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 *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (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.

Syndicat	Employeur
POG	M. G.

19.03 Travail seul quart de soir / nuit

Tout salarié appelé à exécuter une tâche en dehors du quart de travail tel que défini à l'article 11.02 e) i) de la présente convention collective doit être accompagné d'un autre salarié de la même spécialité.

19.04 Moyens de communication

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

19.05 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 ignifuges 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 salit 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 fournit 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.

Syndicat	Employeur
POG	MJ

19.06 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 fournit 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.

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>ME</i>

19.07 Temps de lavage

Lors de travaux réalisés 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.

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.

L'Employeur et le Syndicat peuvent prendre entente pour modifier le temps nécessaire alloué.

Syndicat	Employeur
<i>POC</i>	<i>MO</i>

SECTION 20 — ACCIDENT DE TRAVAIL

20.01 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 *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*, selon les termes prévus à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)*.
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 du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001)*, 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 (RLRQ, c. A-3.001)*.
Le salarié sera payé pour les heures normalement travaillées.

Le délégué doit rencontrer le salarié avant son départ vers l'établissement de santé.

20.02 Assignment temporaire

Si l'Employeur veut assigner temporairement un travail à un salarié victime d'une lésion professionnelle, il doit le faire en respectant les conditions suivantes :

- i) L'assignation temporaire doit être autorisée par le médecin traitant du salarié ;
- ii) Le salarié en assignation temporaire est rémunéré selon les mêmes conditions de travail monétaires qu'il recevait au moment de la manifestation de sa lésion professionnelle.

Syndicat	Employeur
POG	M, G

SECTION 21 — COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ / COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

21.01 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.

21.02 Comité de relations de travail

À la demande d'une des parties, l'Employeur et le Syndicat conviennent de tenir un comité de relations de travail dont la finalité est de discuter de tout sujet d'intérêt commun aux salariés, au Syndicat et à l'Employeur.

Syndicat	Employeur
POG	10/10

SECTION 22 — AVANTAGES SOCIAUX

22.01 L'Employeur paie et verse, pour le compte de tout salarié, une contribution aux régimes d'avantages sociaux administrés par la CCQ, et ce, tel que prévue à la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

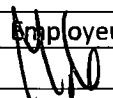
L'Employeur doit faire parvenir à la CCQ, mensuellement, un rapport faisant état de l'ensemble des contributions versées aux régimes d'avantages sociaux administrés par cette dernière.

Lorsque demandé, l'Employeur doit faire parvenir au Syndicat, une copie de ce rapport.

Syndicat	Employeur
POG	MB

SECTION 23 — VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 23.01** La présente convention collective couvre la période du 31 décembre 2023 au 30 décembre 2025.
Toutefois, l'ensemble des conditions de travail contenues dans la présente convention collective trouvent application à la date de signature.
- 23.02** Il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail ou de lock-out durant la durée de cette convention collective.
- 23.03** 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.
- 23.04** Si une entente n'est pas conclue à l'expiration de la présente convention collective et que les négociations se continuent, les conditions de travail contenues dans la présente convention collective trouveront application jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou du droit au lock-out.
- 23.05** Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Syndicat	Employeur
POG	

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 28^{ième} JOUR D'AVRIL 2024

PARTIE PATRONALE

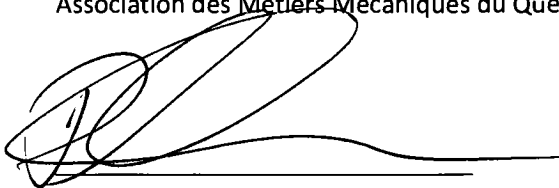


Maxime Gauthier
Président
Technosoude inc.

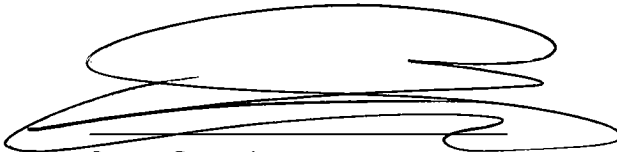
PARTIE SYNDICALE



Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec



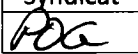
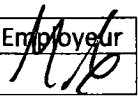
Pier-Olivier Giguère
Vice-président
Association des Métiers Mécaniques du Québec



Steeve Desrosiers
Secrétaire-trésorier
Association des Métiers Mécaniques du Québec



Richard Marion
Secrétaire-archiviste
Association des Métiers Mécaniques du Québec

Syndicat	Employeur
	

ANNEXE A — DÉFINITIONS DES SPÉCIALITÉS

Les certificats de compétences doivent être en concordance avec l'article 9.01 a) de la présente convention collective.

Briqueur-maçon : Exécute des travaux de briqueur-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 cette occupation dûment valide.

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

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

Syndicat	Employeur
PO6	ME

ANNEXE B — TAUX DE SALAIRE

Briqueur-maçon

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Briqueur-maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49.16 \$	51.84 \$	98.31 \$	100.99 \$
Compagnon	44.69 \$	47.37 \$	89.38 \$	92.06 \$
Apprenti 3	37.98 \$	40.26 \$	75.96 \$	78.24 \$
Apprenti 2	31.28 \$	33.16 \$	62.57 \$	64.44 \$
Apprenti 1	26.81 \$	28.42 \$	53.62 \$	55.23 \$

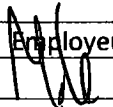
Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Briqueur-maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.09 \$	55.99 \$	106.17 \$	109.07 \$
Compagnon	48.27 \$	51.16 \$	96.53 \$	99.42 \$
Apprenti 3	41.02 \$	43.48 \$	82.04 \$	84.50 \$
Apprenti 2	33.78 \$	35.81 \$	67.58 \$	69.60 \$
Apprenti 1	28.95 \$	30.69 \$	57.91 \$	59.65 \$

Syndicat	Employeur
PO6	M6

Calorifugeur

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51.13 \$	55.23 \$	102.24 \$	106.35 \$
Compagnon	45.65 \$	49.75 \$	91.29 \$	95.40 \$
Apprenti 3	38.80 \$	42.30 \$	77.60 \$	81.10 \$
Apprenti 2	31.95 \$	34.82 \$	63.90 \$	66.77 \$
Apprenti 1	27.38 \$	29.85 \$	54.77 \$	57.23 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	55.22 \$	59.65 \$	110.42 \$	114.86 \$
Compagnon	49.30 \$	53.73 \$	98.59 \$	103.03 \$
Apprenti 3	41.90 \$	45.68 \$	83.81 \$	87.59 \$
Apprenti 2	34.51 \$	37.61 \$	69.01 \$	72.11 \$
Apprenti 1	29.57 \$	32.24 \$	59.15 \$	61.81 \$

Syndicat	Employeur
POG	

Chaudronnier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.49 \$	57.97 \$	104.99 \$	110.47 \$
Compagnon	45.65 \$	51.13 \$	91.29 \$	96.77 \$
Apprenti 3	38.80 \$	43.46 \$	77.60 \$	82.26 \$
Apprenti 2	31.95 \$	35.79 \$	63.90 \$	67.74 \$
Apprenti 1	27.38 \$	30.67 \$	54.77 \$	58.05 \$

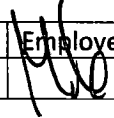
Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	56.69 \$	62.61 \$	113.39 \$	119.31 \$
Compagnon	49.30 \$	55.22 \$	98.59 \$	104.51 \$
Apprenti 3	41.90 \$	46.94 \$	83.81 \$	88.84 \$
Apprenti 2	34.51 \$	38.65 \$	69.01 \$	73.16 \$
Apprenti 1	29.57 \$	33.12 \$	59.15 \$	62.69 \$

Syndicat	Employeur
POG	MTG

Cimentier-applicateur

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Cimentier-applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48.15 \$	50.78 \$	96.30 \$	98.94 \$
Compagnon	43.77 \$	46.40 \$	87.55 \$	90.18 \$
Apprenti 2	37.21 \$	39.45 \$	74.42 \$	76.66 \$
Apprenti 1	30.64 \$	32.48 \$	61.28 \$	63.12 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Cimentier-applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.00 \$	54.84 \$	104.00 \$	106.86 \$
Compagnon	47.27 \$	50.11 \$	94.55 \$	97.39 \$
Apprenti 2	40.19 \$	42.61 \$	80.37 \$	82.79 \$
Apprenti 1	33.09 \$	35.08 \$	66.18 \$	68.17 \$

Syndicat	Employeur
POG	

Ferblantier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Ferblantier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50.21 \$	53.40 \$	100.42 \$	103.62 \$
Compagnon	45.65 \$	48.84 \$	91.29 \$	94.48 \$
Apprenti 3	38.80 \$	41.52 \$	77.60 \$	80.32 \$
Apprenti 2	31.95 \$	34.18 \$	63.90 \$	66.13 \$
Apprenti 1	27.38 \$	29.30 \$	54.77 \$	56.68 \$

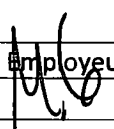
Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Ferblantier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	54.23 \$	57.67 \$	108.45 \$	111.91 \$
Compagnon	49.30 \$	52.75 \$	98.59 \$	102.04 \$
Apprenti 3	41.90 \$	44.84 \$	83.81 \$	86.75 \$
Apprenti 2	34.51 \$	36.91 \$	69.01 \$	71.42 \$
Apprenti 1	29.57 \$	31.64 \$	59.15 \$	61.21 \$

Syndicat	Employeur
POG	MB

Grutier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Grutier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50.42 \$	52.04 \$	100.42 \$	102.25 \$
Compagnon	45.65 \$	47.48 \$	91.29 \$	93.12 \$
Apprenti 2	38.80 \$	40.35 \$	77.60 \$	79.15 \$
Apprenti 1	31.95 \$	33.23 \$	63.90 \$	65.18 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Grutier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	54.45 \$	56.20 \$	108.45 \$	110.43 \$
Compagnon	49.30 \$	51.28 \$	98.59 \$	100.57 \$
Apprenti 2	41.90 \$	43.58 \$	83.81 \$	85.48 \$
Apprenti 1	34.51 \$	35.89 \$	69.01 \$	70.39 \$

Syndicat	Employeur
POG	

Journalier classe 1

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Journalier classe 1	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	39.50 \$	40.93 \$	79.01 \$	80.44 \$
Journalier	35.91 \$	37.35 \$	71.82 \$	73.26 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Journalier classe 1	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	42.66 \$	44.20 \$	85.33 \$	86.88 \$
Journalier	38.78 \$	40.34 \$	77.57 \$	79.12 \$

Journalier classe 2

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Journalier classe 2	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	40.14 \$	41.60 \$	80.29 \$	81.74 \$
Journalier	36.49 \$	37.95 \$	72.99 \$	74.44 \$

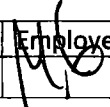
Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Journalier classe 2	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	43.35 \$	44.93 \$	86.71 \$	88.28 \$
Journalier	39.41 \$	40.99 \$	78.83 \$	80.40 \$

Syndicat	Employeur
PdG	ME

Mécanicien-industriel

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Mécanicien-industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.49 \$	57.97 \$	104.99 \$	110.47 \$
Compagnon	45.65 \$	51.13 \$	91.29 \$	96.77 \$
Apprenti 3	38.80 \$	43.46 \$	77.60 \$	82.26 \$
Apprenti 2	31.95 \$	35.79 \$	63.90 \$	67.74 \$
Apprenti 1	27.38 \$	30.67 \$	54.77 \$	58.05 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Mécanicien-industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	56.69 \$	62.61 \$	113.39 \$	119.31 \$
Compagnon	49.30 \$	55.22 \$	98.59 \$	104.51 \$
Apprenti 3	41.90 \$	46.94 \$	83.81 \$	88.84 \$
Apprenti 2	34.51 \$	38.65 \$	69.01 \$	73.16 \$
Apprenti 1	29.57 \$	33.12 \$	59.15 \$	62.69 \$

Syndicat	Employeur
P06	

Menuisier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Menuisier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49.58 \$	50.92 \$	99.16 \$	101.84 \$
Compagnon	45.07 \$	46.29 \$	90.15 \$	92.58 \$
Apprenti 3	38.31 \$	39.34 \$	76.63 \$	78.69 \$
Apprenti 2	31.55 \$	32.41 \$	63.11 \$	64.81 \$
Apprenti 1	27.04 \$	27.78 \$	54.08 \$	55.56 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Menuisier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.55 \$	54.99 \$	107.09 \$	109.99 \$
Compagnon	48.68 \$	49.99 \$	97.36 \$	99.99 \$
Apprenti 3	41.37 \$	42.49 \$	82.76 \$	84.99 \$
Apprenti 2	34.07 \$	35.00 \$	68.16 \$	69.99 \$
Apprenti 1	29.20 \$	30.00 \$	58.41 \$	60.00 \$

Syndicat	Employeur
POG	10/6

Monteur-Assembleur

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Monteur-assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.03 \$	58.56 \$	106,06 \$	111.59 \$
Compagnon	46.11 \$	51.65 \$	92.22 \$	97.75 \$
Apprenti 3	39.20 \$	43.90 \$	78.40 \$	83.10 \$
Apprenti 2	32.28 \$	36.15 \$	64.56\$	68.43 \$
Apprenti 1	27.66 \$	30.98 \$	55.32 \$	58.64 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Monteur-assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	57.27 \$	63.24 \$	114.54 \$	120.52 \$
Compagnon	49.80 \$	55.78 \$	99.60 \$	105.57 \$
Apprenti 3	42.34 \$	47.41 \$	84.67 \$	89.75 \$
Apprenti 2	34.86 \$	39.04 \$	69.72 \$	73.90 \$
Apprenti 1	29.87 \$	33.46 \$	59.75 \$	63.33 \$

Syndicat	Employeur
DOG	MB

Opérateur de pelle mécanique

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Opérateur de pelle mécanique	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51.03 \$	52.36 \$	102.07 \$	104.72 \$
Compagnon	46.39 \$	47.60 \$	92.79 \$	95.20 \$
Apprenti 1	39.44 \$	40.46 \$	78.87 \$	80.91 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Opérateur de pelle mécanique	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	55.11 \$	56.55 \$	110.24 \$	113.10 \$
Compagnon	50.10 \$	51.41 \$	100.21 \$	102.82 \$
Apprenti 1	42.60 \$	43.70 \$	85.18 \$	87.38 \$

Syndicat	Employeur
POG	10.6

Opérateur d'équipement lourd

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	47.78 \$	49.16 \$	95.54 \$	98.31 \$
Compagnon	43.43 \$	44.69 \$	86.86 \$	89.38 \$
Apprenti 1	36.92 \$	37.98 \$	73.84 \$	75.96 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51.60 \$	53.09 \$	103.18 \$	106.17 \$
Compagnon	46.90 \$	48.27 \$	93.81 \$	96.53 \$
Apprenti 1	39.87 \$	41.02 \$	79.75 \$	82.04 \$

Syndicat	Employeur
POG	MA

Peintre

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	46.89 \$	48.60 \$	93.79 \$	95.49 \$
Compagnon	42.63 \$	44.34 \$	85.26 \$	86.96 \$
Apprenti 3	36.23 \$	37.68 \$	72.47 \$	73.91 \$
Apprenti 2	29.84 \$	31.03 \$	59.68 \$	60.87 \$
Apprenti 1	25.57 \$	26.59 \$	51.15 \$	52.17 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50.64 \$	52.49 \$	101.29 \$	103.13 \$
Compagnon	46.04 \$	47.89 \$	92.08 \$	93.92 \$
Apprenti 3	39.13 \$	40.69 \$	78.27 \$	79.82 \$
Apprenti 2	32.23 \$	33.51 \$	64.45 \$	65.74 \$
Apprenti 1	27.62 \$	28.72 \$	55.24 \$	56.34 \$

Syndicat	Employeur
POG	M. Le

Poseur d'acier d'armature

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Poseur d'acier d'armature	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.03 \$	58.56 \$	106,06 \$	111.59 \$
Compagnon	46.11 \$	51.65 \$	92.22 \$	97.75 \$
Apprenti 1	39.20 \$	43.90 \$	78.40 \$	83.10 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Poseur d'acier d'armature	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	57.27 \$	63.24 \$	114.54 \$	120.52 \$
Compagnon	49.80 \$	55.78 \$	99.60 \$	105.57 \$
Apprenti 1	42.34 \$	47.41 \$	84.67 \$	89.75 \$

Syndicat	Employeur
POG	M. G.

Tuyauteur / Soudeur en tuyauterie

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Tuyauteur-Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.49 \$	57.97 \$	104.99 \$	110.47 \$
Compagnon	45.65 \$	51.13 \$	91.29 \$	96.77 \$
Apprenti 4	38.80 \$	43.46 \$	77.60 \$	82.26 \$
Apprenti 3	31.95 \$	35.79 \$	63.90 \$	67.74 \$
Apprenti 2	27.38 \$	30.67 \$	54.77 \$	58.05 \$
Apprenti 1	22.83 \$	25.56 \$	45.66 \$	48.39 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Tuyauteur-Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	56.69 \$	62.61 \$	113.39 \$	119.31 \$
Compagnon	49.30 \$	55.22 \$	98.59 \$	104.51 \$
Apprenti 4	41.90 \$	46.94 \$	83.81 \$	88.84 \$
Apprenti 3	34.51 \$	38.65 \$	69.01 \$	73.16 \$
Apprenti 2	29.57 \$	33.12 \$	59.15 \$	62.69 \$
Apprenti 1	24.66 \$	27.60 \$	49.31 \$	52.26 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

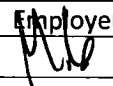
Syndicat	Employeur
PDG	11/6

ANNEXE C — TAUX SALAIRE DU SECTEUR INDUSTRIEL LOURD

Briqueur-maçon

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Briqueur-maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	50.81 \$	53.50 \$	99.96 \$	102.65 \$
Compagnon	46.34 \$	49.03 \$	91.03 \$	93.71 \$
Apprenti 3	39.40 \$	39.59 \$	75.30 \$	77.57 \$
Apprenti 2	32.44 \$	34.31 \$	63.72 \$	65.59 \$
Apprenti 1	27.81 \$	29.42 \$	54.62 \$	56.23 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Briqueur-maçon	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	54.87 \$	57.78 \$	107.96 \$	110.86 \$
Compagnon	50.05 \$	52.95 \$	98.31 \$	101.21 \$
Apprenti 3	42.55 \$	42.76 \$	81.32 \$	83.78 \$
Apprenti 2	35.04 \$	37.05 \$	68.82 \$	70.84 \$
Apprenti 1	30.03 \$	31.77 \$	58.99 \$	60.73 \$

Syndicat	Employeur
	

Calorifugeur

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	54.43 \$	58.54 \$	105.55 \$	109.66 \$
Compagnon	48.95 \$	53.06 \$	94.60 \$	98.71 \$
Apprenti 3	41.61 \$	45.10 \$	80.41 \$	83.91 \$
Apprenti 2	34.27 \$	37.14 \$	66.22 \$	69.09 \$
Apprenti 1	29.37 \$	31.83 \$	56.75 \$	59.22 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Calorifugeur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	58.78 \$	63.22 \$	113.99 \$	118.43 \$
Compagnon	52.87 \$	57.30 \$	102.17 \$	106.61 \$
Apprenti 3	44.94 \$	48.71 \$	86.84 \$	90.62 \$
Apprenti 2	37.01 \$	40.11 \$	71.52 \$	74.62 \$
Apprenti 1	31.72 \$	34.38 \$	61.29 \$	63.96 \$

Syndicat	Employeur
POG	M/6

Chaudronnier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	55.80 \$	62.64 \$	108.30 \$	115.14 \$
Compagnon	48.95 \$	55.81 \$	94.60 \$	101.45 \$
Apprenti 3	41.61 \$	47.43 \$	80.41 \$	86.24 \$
Apprenti 2	34.27 \$	39.06 \$	66.22 \$	71.01 \$
Apprenti 1	29.37 \$	33.48 \$	56.75 \$	60.86 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	60.26 \$	67.65 \$	116.96 \$	124.35 \$
Compagnon	52.87 \$	60.27 \$	102.17 \$	109.57 \$
Apprenti 3	44.94 \$	51.22 \$	86.84 \$	93.14 \$
Apprenti 2	37.01 \$	42.18 \$	71.52 \$	76.69 \$
Apprenti 1	31.72 \$	36.16 \$	61.29 \$	65.73 \$

Syndicat	Employeur
POG	M. Le

Cimentier-applicateur

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Cimentier-applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49.16 \$	51.79 \$	97.94 \$	100.57 \$
Compagnon	45.41 \$	48.04 \$	89.18 \$	91.81 \$
Apprenti 2	38.59 \$	40.83 \$	75.81 \$	78.04 \$
Apprenti 1	31.78 \$	33.62 \$	62.42 \$	64.26 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Cimentier-applicateur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.09 \$	55.93 \$	105.78 \$	108.62 \$
Compagnon	49.04 \$	51.88 \$	96.31 \$	99.15 \$
Apprenti 2	41.68 \$	44.10 \$	81.87 \$	84.28 \$
Apprenti 1	34.32 \$	36.31 \$	67.41 \$	69.40 \$

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>[Signature]</i>

Ferblantier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Ferblantier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.52 \$	56.71 \$	103.73 \$	106.92 \$
Compagnon	48.95 \$	52.15 \$	94.60 \$	97.79 \$
Apprenti 3	41.61 \$	44.32 \$	80.41 \$	83.13 \$
Apprenti 2	34.27 \$	36.50 \$	66.22 \$	68.45 \$
Apprenti 1	29.37 \$	31.28 \$	56.75 \$	58.67 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Ferblantier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	57.80 \$	61.25 \$	112.03 \$	115.47 \$
Compagnon	52.87 \$	56.32 \$	102.17 \$	105.61 \$
Apprenti 3	44.94 \$	47.87 \$	86.84 \$	89.78 \$
Apprenti 2	37.01 \$	39.42 \$	71.52 \$	73.93 \$
Apprenti 1	31.72 \$	33.78 \$	61.29 \$	63.36 \$

Syndicat	Employeur
POG	M.O

Grutier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Grutier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.52 \$	55.35 \$	103.73 \$	105.56 \$
Compagnon	48.95 \$	50.78 \$	94.60 \$	96.43 \$
Apprenti 2	41.61 \$	43.16 \$	80.41 \$	81.96 \$
Apprenti 1	34.27 \$	35.55 \$	66.22 \$	67.50 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Grutier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	57.80 \$	59.78 \$	112.03 \$	114.00 \$
Compagnon	52.87 \$	54.84 \$	102.17 \$	104.14 \$
Apprenti 2	44.94 \$	46.61 \$	86.84 \$	88.52 \$
Apprenti 1	37.01 \$	38.39 \$	71.52 \$	72.90 \$

Syndicat	Employeur
ROG	PLC

Journalier classe 1

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Journalier classe 1	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	41.16 \$	42.60 \$	80.67 \$	82.11 \$
Journalier	37.58 \$	39.01 \$	73.49 \$	74.92 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Journalier classe 1	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	44.45 \$	46.01 \$	87.12 \$	88.68 \$
Journalier	40.59 \$	42.13 \$	79.37 \$	80.91 \$

Journalier classe 2

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Journalier classe 2	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	41.80 \$	43.25 \$	81.94 \$	83.40 \$
Journalier	38.15 \$	39.60 \$	74.64 \$	76.10 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Journalier classe 2	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	45.14 \$	46.71 \$	88.50 \$	90.07 \$
Journalier	41.20 \$	42.77 \$	80.61 \$	82.19 \$

Syndicat	Employeur
PBG	Mle

Mécanicien-industriel

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Mécanicien-industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	55.80 \$	62.64 \$	108.30 \$	115.14 \$
Compagnon	48.95 \$	55.81 \$	94.60 \$	101.45 \$
Apprenti 3	41.61 \$	47.43 \$	80.41 \$	86.24 \$
Apprenti 2	34.27 \$	39.06 \$	66.22 \$	71.01 \$
Apprenti 1	29.37 \$	33.48 \$	56.75 \$	60.86 \$

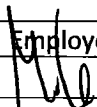
Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Mécanicien-industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	60.26 \$	67.65 \$	116.96 \$	124.35 \$
Compagnon	52.87 \$	60.27 \$	102.17 \$	109.57 \$
Apprenti 3	44.94 \$	51.22 \$	86.84 \$	93.14 \$
Apprenti 2	37.01 \$	42.18 \$	71.52 \$	76.69 \$
Apprenti 1	31.72 \$	36.16 \$	61.29 \$	65.73 \$

Syndicat	Employeur
POG	M6

Menuisier

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Menuisier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.87 \$	54.09 \$	102.46 \$	104.89 \$
Compagnon	48.37 \$	49.59 \$	93.44 \$	95.88 \$
Apprenti 3	41.11 \$	42.15 \$	79.42 \$	81.49 \$
Apprenti 2	33.86 \$	34.72 \$	65.42 \$	67.12 \$
Apprenti 1	29.03 \$	29.86 \$	56.07 \$	57.64 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Menuisier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	57.10 \$	58.42 \$	110.66 \$	113.28 \$
Compagnon	52.24 \$	53.56 \$	100.92 \$	103.55 \$
Apprenti 3	44.40 \$	45.52 \$	85.77 \$	88.01 \$
Apprenti 2	36.57 \$	37.50 \$	70.65 \$	72.49 \$
Apprenti 1	31.35 \$	32.25 \$	60.56 \$	62.25 \$

Syndicat	Employeur
POC	

Monteur-assembleur

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Monteur-assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	56.33 \$	63.25 \$	109.36 \$	116.27 \$
Compagnon	49.41 \$	56.33 \$	95.52 \$	102.44 \$
Apprenti 3	42.00 \$	47.88 \$	81.19 \$	87.07 \$
Apprenti 2	34.59 \$	39.43 \$	66.87 \$	71.71 \$
Apprenti 1	29.65 \$	33.80 \$	57.31 \$	61.46 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Monteur-assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	60.84 \$	68.31 \$	118.11 \$	125.57 \$
Compagnon	53.36 \$	60.84 \$	103.16 \$	110.64 \$
Apprenti 3	45.36 \$	51.71 \$	87.69 \$	94.04 \$
Apprenti 2	37.36 \$	42.58 \$	72.22 \$	77.45 \$
Apprenti 1	32.02 \$	36.50 \$	61.89 \$	66.38 \$

Syndicat	Employeur
POG	MG

Opérateur de pelle mécanique

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Opérateur de pelle mécanique	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.68 \$	53.88 \$	103.71 \$	106.12 \$
Compagnon	48.04 \$	49.24 \$	94.43 \$	96.84 \$
Apprenti 1	40.83 \$	41.86 \$	80.27 \$	82.32 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Opérateur de pelle mécanique	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	56.89 \$	58.19 \$	112.01 \$	114.61 \$
Compagnon	51.88 \$	53.18 \$	101.98 \$	104.59 \$
Apprenti 1	44.10 \$	45.21 \$	86.69 \$	88.91 \$

Syndicat	Employeur
POG	M/O

Opérateur d'équipement lourd

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	49.43 \$	50.69 \$	97.20 \$	99.72 \$
Compagnon	45.08 \$	46.34 \$	88.51 \$	91.03 \$
Apprenti 1	38.32 \$	39.40 \$	75.24 \$	77.38 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Opérateur d'équipement lourd	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	53.38 \$	54.75 \$	104.98 \$	107.70 \$
Compagnon	48.69 \$	50.05 \$	95.59 \$	98.31 \$
Apprenti 1	41.39 \$	42.55 \$	81.26 \$	83.57 \$

Syndicat	Employeur
PAG	AG

Peintre

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	48.52 \$	50.22 \$	95.41 \$	97.12 \$
Compagnon	44.25 \$	45.96 \$	86.88 \$	88.59 \$
Apprenti 3	37.62 \$	39.06 \$	73.85 \$	75.30 \$
Apprenti 2	30.98 \$	32.18 \$	60.82 \$	62.02 \$
Apprenti 1	26.55 \$	27.57 \$	52.12 \$	53.14 \$

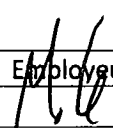
Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Peintre	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.40 \$	54.24 \$	103.04 \$	104.89 \$
Compagnon	47.79 \$	49.64 \$	93.83 \$	95.68 \$
Apprenti 3	40.63 \$	42.18 \$	79.76 \$	81.32 \$
Apprenti 2	33.46 \$	34.75 \$	65.69 \$	66.98 \$
Apprenti 1	28.67 \$	29.78 \$	56.29 \$	57.39 \$

Syndicat	Employeur
POG	M. L.

Poseur d'acier d'armature

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Poseur d'acier d'armature	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	56.33 \$	63.25 \$	109.36 \$	116.27 \$
Compagnon	49.41 \$	56.33 \$	95.52 \$	102.44 \$
Apprenti 1	42.00 \$	47.88 \$	81.19 \$	87.07 \$

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Poseur d'acier d'armature	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	60.84 \$	68.31 \$	118.11 \$	125.57 \$
Compagnon	53.36 \$	60.84 \$	103.16 \$	110.64 \$
Apprenti 1	45.36 \$	51.71 \$	87.69 \$	94.04 \$

Syndicat	Employeur
POC	

Tuyauteur / Soudeur en tuyauterie

Taux en vigueur à partir du 28 Avril 2024				
Tuyauteur-Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	55.80 \$	62.64 \$	108.30 \$	115.14 \$
Compagnon	48.95 \$	55.81 \$	94.60 \$	101.45 \$
Apprenti 4	41.61 \$	47.43 \$	80.41 \$	86.24 \$
Apprenti 3	34.27 \$	39.06 \$	66.22 \$	71.01 \$
Apprenti 2	29.37 \$	33.48 \$	56.75 \$	60.86 \$
Apprenti 1	24.48 \$	27.90 \$	47.31 \$	50.67 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Taux en vigueur à partir du 3 août 2025				
Tuyauteur-Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	60.26 \$	67.65 \$	116.96 \$	124.35 \$
Compagnon	52.87 \$	60.27 \$	102.17 \$	109.57 \$
Apprenti 4	44.94 \$	51.22 \$	86.84 \$	93.14 \$
Apprenti 3	37.01 \$	42.18 \$	71.52 \$	76.69 \$
Apprenti 2	31.72 \$	36.16 \$	61.29 \$	65.73 \$
Apprenti 1	26.44 \$	30.13 \$	51.09 \$	54.72 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Syndicat	Employeur
PBG	

ANNEXE D — CONDITIONS POUR ÉTABLIR UN HORAIRE COMPRIMÉ

Il est possible d'établir un horaire de quarante (40) heures par semaine comprimées 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 11.04 de la présente convention collective 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 de salaire majoré après une période de deux (2) heures de travail supplémentaire suivant le quart 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 11.05 de la présente convention collective s'appliquent.

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

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

Dans un tel cas, le salarié bénéficie d'une indemnité de 21,00 \$ pour cette période de repas.

Cette indemnité sera de 22,00 \$ à compter du 27 avril 2025.

5) Dans l'éventualité où des heures de travail supplémentaire sont effectuées le vendredi, le samedi ou le dimanche, l'horaire de travail pour ces journées est basé sur un quart de huit (8) heures et assujetti à l'article 11.06 de la présente convention collective.

Syndicat	Employeur
POG	MB

6) Dans l'éventualité où des heures de travail supplémentaire quotidiennes ou hebdomadaires sont effectuées régulièrement, l'horaire comprimé est annulé par le Syndicat.

7) Lorsque survient un jour férié et chômé 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 11.02 de la présente convention collective.

9) Allocation d'assiduité

Pour fin de calcul du paiement des allocations d'assiduité prévues à l'article 16.01 de la présente convention collective, 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 13.07 de la présente convention collective, le salarié reçoit une indemnité supplémentaire au nombre de jours travaillés jusqu'à un maximum de sept (7) indemnités par semaine.

Lors de jour férié et chômé, le salarié reçoit une indemnité pour ce jour férié.

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 f) de l'article 13.06 de la présente convention collective, 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.

Syndicat	Employeur
POG	M.B.

ANNEXE E — 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 aller 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 de 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 régulier du salarié prévu à l'annexe applicable, avec un maximum ne pouvant dépasser 12 heures.

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

d) Frais de Transport

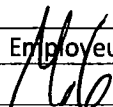
i) Lorsque la distance entre le domicile du salarié et l'aéroport est de plus de 48 kilomètres, mais moins de 120 kilomètres, l'Employeur verse une indemnité de 0,42 \$ par kilomètre, établi selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective.

ii) Lorsque la distance entre le domicile du salarié et l'aéroport est de 120 km ou plus, l'Employeur verse une indemnité de 0,32 \$ par kilomètre, établi selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective.

L'Employeur doit aussi verser une (1) indemnité de chambre et pension de 150 \$.

Ce montant est porté à 170 \$ à compter du 3 août 2025.

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.

Syndicat	Employeur
POG	

iii) Traversier

Lorsqu'un salarié doit utiliser un traversier pour se rendre à l'aéroport, selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective, 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 régulier.

iv) Autoroutes, tunnel et ponts à péage

Lorsqu'un salarié doit utiliser une autoroute à péage, un pont à péage ou un tunnel à péage pour se rendre à l'aéroport, selon la méthode de calcul prévue à l'article 13.02 de la présente convention collective, l'Employeur doit lui rembourser les frais de passage exigés par l'exploitant. Lorsqu'un transpondeur est disponible, l'Employeur rembourse uniquement le montant équivalent au prix d'un passage exigé pour un détenteur du transpondeur.

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 F — SOUS-TRAITANTS AUTORISÉS ET LIMITATIONS

1- Article 4.01 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 6.01 et 6.02. 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- Article 4.01 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-assembleur

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

Syndicat	Employeur
POG	AM

3- Article 4.01 d) : Type de travaux et sous-traitant autorisé

Les listes de sous-traitants 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-
chanfreinage, 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 salariés des spécialités concernées,
couverts 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

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-traitants autorisés

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

Syndicat	Employeur
POG	Handwritten signature

d) Type de travaux

Le transport spécialisé à des fins de manutention hors norme.

La sous-traitance est permise pour transporter des équipements ou éléments 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 machineries sera effectué par les salariés des spécialités concernées, couverts par le certificat d'accréditation.

e) Type de travaux

Certification diverse

Sous-traitants autorisés

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

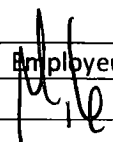
Syndicat	Employeur
POG	M.H.

ANNEXE G — SOUS-TRAITANCE / LISTE DES TRAVAUX SPÉCIALISÉS AUTORISÉS

En vertu de l'application de l'article 4.01 e) de la présente convention collective, les Parties reconnaissent que les travaux prévus à cette annexe ne font pas partie 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 relatives à un terrain ou un chemin
- Fourniture, entretien et installation d'une génératrice temporaire
- Installation des éléments protecteurs anticorrosions
- Fourniture, entretien et installation de membranes et 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 et camion siphon
- Surveillant et service de signalisation et marquage
- Test de sol
- Travaux de terrassements et 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 4.01 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.

Syndicat	Employeur
POG	

ANNEXE H — SOUS-TRAITANCE / FORMULAIRE D'AUTORISATION D'UN SOUS-TRAITANT

Date : _____

Nom du sous-traitant : _____

Article visé dans la section 4 « Sous-traitance » de la convention collective : _____

Durée d'autorisation du sous-traitant : _____

Type de travaux :

Limitation :

Oui ☐

Non ☐

Si oui, indiquer les limitations :

PARTIE PATRONALE :

PARTIE SYNDICALE :

Syndicat	Employeur
POG	ME

ANNEXE I — PLAN DE FORMATION

Plan de formation prévu selon l'article 18.02 de la présente convention collective et en application l'article 9 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (chapitre D-8.3).

Le Syndicat et l'Employeur, par l'adoption du présent plan de formation, souhaitent maintenir et renforcer les connaissances des salariés par des cours de perfectionnement qui permettent au salarié d'acquérir une connaissance théorique et pratique applicable dans une majorité d'établissements industriels.

Ce plan de formation vise à parfaire les connaissances des salariés de l'Employeur qui offrent une prestation de travail dans diverses spécialités.

Le Syndicat veille à identifier, en collaboration avec l'Employeur, les besoins de perfectionnement des salariés.

SOMMAIRE DES COURS DISPENSÉS

Titre du cours	Spécialité visée
Échafaudage	Multi-spécialité
Élingage / gréage	Multi-spécialité
Soudage (plusieurs procédés)	Multi-spécialité
Travaux à chaud (chalumeau, rectifieuse)	Multi-spécialité
Chef de groupe	Multi-spécialité
Trousseau de patrons	Calorifugeur
Armaflex	Calorifugeur
Coupe-feu	Calorifugeur
Pompe moulée en armaflex	Calorifugeur
Têtes de réservoirs	Calorifugeur
Boulonnage et serrage avancé	Chaudronnier
Extracteur d'échangeur	Chaudronnier
Préparation de tubes et mur de chaudière	Chaudronnier
Assemblage/montage de réservoir	Chaudronnier
Alignement	Mécanicien industriel
Entretien de pompes et compresseurs	Mécanicien industriel
Utilisation de station totale « leica »	Mécanicien industriel
Topométrie	Mécanicien industriel
Entretien préventif	Mécanicien industriel

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>M. Le</i>

SOMMAIRE DES COURS DISPENSÉS

Titre du cours	Spécialité visée
Lecture de plan de structure	Monteur-assembleur
Gréage spécialisé	Monteur-assembleur
Modification d'éléments structuraux	Monteur-assembleur
Boulonnage et serrage avancé	Monteur-assembleur
Fabrication de tuyauterie	Tuyauteur
Cintrage de tuyauterie	Tuyauteur
Boulonnage et serrage avancé	Tuyauteur

Au besoin, des cours pourraient s'ajouter aux cours prévus au présent plan de formation.

ÉVALUATION

À la fin de chaque cours et sur réussite de l'évaluation par le participant, l'AMMQ remet à ce dernier un certificat attestant de sa présence et de la réussite du cours de perfectionnement suivi.

UTILISATION DU FONDS DE PERFECTIONNEMENT

Les montants versés par l'Employeur au Fonds de perfectionnement et de développement des compétences de l'AMMQ sont utilisés pour les fins suivantes :

- Temps de préparation des cours de perfectionnement
- Honoraires des formateurs
- Honoraires des professionnels lors de présentations
- Location des salles de cours
- Location d'une salle en atelier
- Location et achat de matériel et d'équipement
- Achat de matériaux
- Frais pour la préparation des devis de cours et autres guide ou document distribués aux participants

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>M. 16</i>

ANNEXE J — RÉGIONS ADMINISTRATIVES

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.

Syndicat	Employeur
POG	M/10

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.

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.

Syndicat	Employeur
P86	HJL

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, Beupré, Château-Richer, les villages de Saint-Émile, Beaulieu, Sainte-Anne-de-Beupré, 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-Carrières, Saint-Ubald, 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-Ubald, 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-del'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.

Syndicat	Employeur
POG	

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, les 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.

Syndicat	Employeur
PDG	M. H.

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.

Syndicat	Employeur
POG	M/W

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, Pottou, 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

Syndicat	Employeur
<i>POE</i>	<i>ME</i>

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

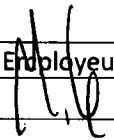
Elle renferme les cités et villes de Saint-Joseph-de-Sorel, Saint-Ours, Sorel, Tracy, les villages d'Yamaska, Yamaska-Est, Massueville, Contrecoeur et les municipalités de Saint-David, Saint-Gérard-Majella, Saint-Michel-d'Yamaska, Saint-Aimé, Sainte-Anne-de-Sorel, Saint-Louis, Saint-Marcel, Saint-Ours,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

Syndicat	Employeur
POG	

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-Barthélemi, 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'Ermite, 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.

Syndicat	Employeur
POG	Atc

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, Nominingue, 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-Iles, 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.

Syndicat	Employeur
PDG	M/10

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.

Syndicat	Employeur
<i>POG</i>	<i>M.6</i>

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.

Syndicat	Employeur
POG	MSL

ANNEXE K — 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: _____

Syndicat	Employeur
POG	A. b

ANNEXE L — LETTRE DE CONFIRMATION D'EMPLOI

CONFIRMATION D'EMPLOI

ENTRE :

_____ (Employeur)

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

Syndicat	Employeur
POG	M. L. D.

ANNEXE Y — TAUX DE SALAIRE DES LETTRES D'ENTENTES

Chaudronnier

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51.50 \$	56.87 \$	103.00 \$	108.37 \$
Compagnon	44.79 \$	50.16 \$	89.58 \$	94.95 \$
Apprenti 3	38.07 \$	42.64 \$	76.14 \$	80.71 \$
Apprenti 2	31.35 \$	35.11 \$	62.70 \$	66.46 \$
Apprenti 1	26.87 \$	30.09 \$	53.74 \$	56.96 \$

Mécanicien-industriel

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Mécanicien-industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51.50 \$	56.87 \$	103.00 \$	108.37 \$
Compagnon	44.79 \$	50.16 \$	89.58 \$	94.95 \$
Apprenti 3	38.07 \$	42.64 \$	76.14 \$	80.71 \$
Apprenti 2	31.35 \$	35.11 \$	62.70 \$	66.46 \$
Apprenti 1	26.87 \$	30.09 \$	53.74 \$	56.96 \$

Syndicat	Employeur
POG	ME

Monteur-Assembleur

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Monteur-assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	52.04 \$	57.47 \$	104,08 \$	109.51 \$
Compagnon	45.25 \$	50.68 \$	90.50 \$	95.93 \$
Apprenti 3	38.46 \$	43.08 \$	76.92 \$	81.54 \$
Apprenti 2	31.68 \$	35.48 \$	63.36\$	67.16 \$
Apprenti 1	27.15 \$	30.41 \$	54.30 \$	57.56 \$

Tuyauteur / Soudeur en tuyauterie

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Tuyauteur-Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	51.50 \$	56.87 \$	103.00 \$	108.37 \$
Compagnon	44.79 \$	50.16 \$	89.58 \$	94.95 \$
Apprenti 4	38.07 \$	42.64 \$	76.14 \$	80.71 \$
Apprenti 3	31.35 \$	35.11 \$	62.70 \$	66.46 \$
Apprenti 2	26.87 \$	30.09 \$	53.74 \$	56.96 \$
Apprenti 1	22.40 \$	25.09 \$	44.80 \$	47.49 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Syndicat	Employeur
POG	Mile

ANNEXE Z — TAUX DE SALAIRE DES LETTRES D'ENTENTES — SECTEUR INDUSTRIEL LOURD

Chaudronnier

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Chaudronnier	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	54.75 \$	61.47 \$	106.26 \$	112.98 \$
Compagnon	48.03 \$	54.75 \$	92.82 \$	99.54 \$
Apprenti 3	40.83 \$	46.54 \$	78.90 \$	84.61 \$
Apprenti 2	33.62 \$	38.32 \$	64.97 \$	69.67 \$
Apprenti 1	28.82 \$	32.85 \$	55.69 \$	59.72 \$

Mécanicien-industriel

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Mécanicien-industriel	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	54.75 \$	61.47 \$	106.26 \$	112.98 \$
Compagnon	48.03 \$	54.75 \$	92.82 \$	99.54 \$
Apprenti 3	40.83 \$	46.54 \$	78.90 \$	84.61 \$
Apprenti 2	33.62 \$	38.32 \$	64.97 \$	69.67 \$
Apprenti 1	28.82 \$	32.85 \$	55.69 \$	59.72 \$

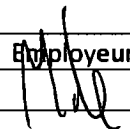
Syndicat	Employeur
<i>PDS</i>	<i>H.G.</i>

Monteur-Assembleur

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Monteur-assembleur	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	55.27 \$	62.06 \$	107.31 \$	114.10 \$
Compagnon	48.48 \$	55.27 \$	93.73 \$	100.52 \$
Apprenti 3	41.21 \$	46.98 \$	79.67 \$	85.44 \$
Apprenti 2	33.94 \$	38.69 \$	65.62 \$	70.37 \$
Apprenti 1	29.09 \$	33.16 \$	56.24 \$	60.31 \$

Tuyauteur / Soudeur en tuyauterie

Taux en vigueur du 28 Avril 2024 au 26 avril 2025				
Tuyauteur-Soudeur en tuyauterie	Taux Horaire Régulier		Taux Horaire Majoré	
Statut	Quart Jour	Autre Quart	Quart Jour	Autre Quart
Chef de Groupe	54.75 \$	61.47 \$	106.26 \$	112.98 \$
Compagnon	48.03 \$	54.75 \$	92.82 \$	99.54 \$
Apprenti 4	40.83 \$	46.54 \$	78.90 \$	84.61 \$
Apprenti 3	33.62 \$	38.32 \$	64.97 \$	69.67 \$
Apprenti 2	28.82 \$	32.85 \$	55.69 \$	59.72 \$
Apprenti 1	24.02 \$	27.38 \$	46.42 \$	49.78 \$
Pour le soudeur en tuyauterie le taux applicable est celui du compagnon				

Syndicat	Employeur
POG	

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE CHEF DE GROUPE GÉNÉRAL

Il est convenu entre le Syndicat et l'Employeur 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 égale à 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 jours fériés et chômés et de congés de maladie et obligations familiales 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 3.06 sur le précompte des cotisations syndicales est également applicable pour tous les chefs de groupe général.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 28^{ième} JOUR D'AVRIL 2024

PARTIE PATRONALE



Maxime Gauthier
Président
Technosoude inc.

PARTIE SYNDICALE



Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec

Syndicat	Employeur
POG	AMM



LETTRE D'ENTENTE SUR LES SALAIRES

Il est convenu entre le Syndicat et l'Employeur :

- 1- Que les taux de salaires prévus à l'annexe Z de la présente convention collective s'appliquent aux sites suivants :

Rio Tinto Alcan :

Complexe Jonquière : 1955 boulevard Mellon, Saguenay, Qc, G7S 2H8

Usine Alma : 3000 rue des pins ouest, Alma, Qc, G8B 3W6

Usine Dubuc : 2040 chemin de la Réserve, Saguenay, Qc, G7J 0E1

Usine de fluorure : 1955 boulevard Mellon, Saguenay, Qc, G7S 2H8

Usine Grande-Baie : 5000 route du Petit-Parc, La Baie, Qc, G7B 4M3

Usine Laterrière : 6301 boulevard Talbot, Laterrière, Qc, G7N 1A2

Installations portuaires : 262 1ere rue, La Baie, Qc, G7B 3R1

Centrale chute à la savane : 900 route du barrage, Ste-Monique, Qc

Centrale isle-Maligne : 1000 avenue des Sapins, G8B 4Z5

Centrale chute à Caron

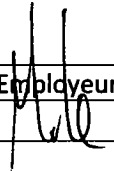
Centrale chute du diable

Centrale chute des passes

Centrale Shipshaw

Digue Bonnard

Digue Manouane

Syndicat	Employeur
	

- 2- Que pour tous les sites mentionnés au paragraphe 1 de la présente lettre d'entente, l'article 11.02 h) de la présente convention collective est remplacé par :

11.02

- h) Le salarié, affecté à un quart de travail autre que le quart de jour, est rémunéré au taux de salaire majoré s'il ne travaille pas sur ce quart de travail pour au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs d'une même semaine.

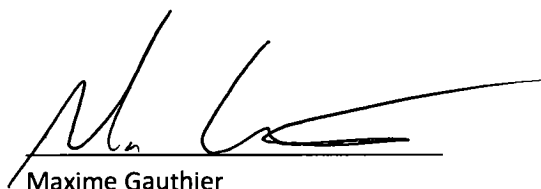
Cependant, le salarié visé par l'article 13.07 de la présente convention collective et affecté à un quart de travail autre que le quart de jour, est rémunéré au taux de salaire majoré s'il ne travaille pas sur ce quart de travail pour au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'une même semaine.

- 3- Nonobstant ce qui est prévu aux paragraphes 1 et 2 de la présente lettre d'entente, les taux de salaires prévus à l'annexe C et l'article 11.02 h) de la présente convention collective s'appliquent dans le cas de projet neuf ou d'agrandissement.

- 4- La présente lettre d'entente vient à échéance en date du 26 avril 2025.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 28^{ième} JOUR D'AVRIL 2024

PARTIE PATRONALE



Maxime Gauthier
Président
Technosoude inc.

PARTIE SYNDICALE



Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec

Syndicat	Employeur
POA	M.G.



LETTRE D'ENTENTE SUR LES SALAIRES

Il est convenu entre le Syndicat et l'Employeur :

- 1- Que les taux de salaires prévus à l'annexe Y ou à l'annexe Z, selon le cas, de la présente convention collective, s'appliquent à tous les sites à l'intérieur de la région administrative du Saguenay–Lac-Saint-Jean énoncée à l'annexe J de la présente convention collective, à l'exception des sites de Rio Tinto Alcan.
- 2- Que pour tous les sites à l'intérieur de la région administrative du Saguenay–Lac-Saint-Jean énoncée à l'annexe J de la présente convention collective, à l'exception des sites de Rio Tinto Alcan, l'article 11.02 h) de la présente convention collective est remplacé par :

11.02

- h) Le salarié, affecté à un quart de travail autre que le quart de jour, est rémunéré au taux de salaire majoré s'il ne travaille pas sur ce quart de travail pour au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs d'une même semaine.

Cependant, le salarié visé par l'article 13.07 de la présente convention collective et affecté à un quart de travail autre que le quart de jour, est rémunéré au taux de salaire majoré s'il ne travaille pas sur ce quart de travail pour au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'une même semaine.

- 3- Nonobstant ce qui est prévu aux paragraphes 1 et 2 de la présente lettre d'entente, les taux de salaires prévus à l'annexe B ou à l'annexe C, selon le cas, et l'article 11.02 h) de la présente convention collective s'appliquent dans le cas de travaux de mise en arrêt, de mise en arrêt, de travaux d'urgence ou de projet neuf ou d'agrandissement.
- 4- La présente lettre d'entente vient à échéance en date du 26 avril 2025.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 28^{ième} JOUR D'AVRIL 2024

PARTIE PATRONALE

Maxime Gauthier
Président
Technosoude inc.

PARTIE SYNDICALE

Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec

Syndicat	Employeur



LETTRE D'ENTENTE SUR LES SALAIRES

Il est convenu entre le Syndicat et l'Employeur :

1- Que les taux de salaires prévus à l'annexe Z de la présente convention collective s'appliquent au site suivant :

Aluminerie Alouette inc. : 400 chemin de la Pointe-Noire, Sept-Îles, QC G4R 5M9

2- Nonobstant ce qui est prévu aux paragraphes 1 de la présente lettre d'entente, les taux de salaires prévus à l'annexe C de la présente convention collective s'appliquent dans le cas de travaux de mise en arrêt, de mise en arrêt, de travaux d'urgence ou de projets neufs ou d'agrandissement.

3- La présente lettre d'entente vient à échéance en date du 26 avril 2025.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 28^{ième} JOUR D'AVRIL 2024

PARTIE PATRONALE

Maxime Gauthier
Président
Technosoude inc.

PARTIE SYNDICALE

Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec

Syndicat	Employeur
POC	



LETTRE D'ENTENTE SUR LES SALAIRES

Il est convenu entre le Syndicat et l'Employeur :

- 1- Que les taux de salaires prévus à l'annexe Y de la présente convention collective s'appliquent aux sites suivants :

Hydro Québec :

Barrage Outarde 2

Barrage Manic 3

- 2- La présente lettre d'entente vient à échéance en date du 19 juillet 2024 pour le barrage Outarde 2 et en date du 3 janvier 2025 pour le barrage Manic 3.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 28^{ième} JOUR D'AVRIL 2024

PARTIE PATRONALE

Maxime Gauthier
Président
Technosoude inc.

PARTIE SYNDICALE

Daniel Coursol
Président
Association des Métiers Mécaniques du Québec

Syndicat	Employeur
POG	