Négociation collective 2021-2025 - Secteur résidentiel

Entente de principe

Entre
L'Alliance syndicale et
L'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ)

Toute demande où offre issue des cahiers patronal ou syndical qui n'est pas expressément traitée dans la présente est considérée comme étant retirée ou refusée.

Conditions monétaires

Pour la durée de la convention collective, la partie patronale convient de majorer, aux dates inscrites, les taux de salaire applicables aux compagnon de métiers et aux titres occupationnels, en fonction des taux exprimés ici-bas.

Construction résidentielle légère (Annexe R – total 8,5%) :

- 2,05 % (en date de la signature de la convention collective)
- 2,30 % (le 1er mai 2022)
- 2,10 % (le 30 avril 2023)
- 2,05 % (le 28 avril 2024)

Construction résidentielle lourde (Annexe R-1 – total 8,2%) :

- 2,05 % (en date de la signature de la convention collective)
- 2,05 % (le 1er mai 2022)
- 2,05 % (le 30 avril 2023)
- 2,05 % (le 28 avril 2024)

Clauses normatives

TABLEAU DES DISPOSITIONS AYANT FAIT L'OBJET D'UNE ENTENTE ENTRE LES PARTIES		
ARTICLES	**SUJETS**	**TEXTES CONVENUS**
1.01 1.1)	Définition - Association de salariés	1.1) « **association de salariés** » : un syndicat professionnel représentant des salariés de la construction constitué ou non en corporation, une union, fédération ou confédération de tels syndicats ou groupements, un conseil de métiers, un conseil provincial de métiers ou une fédération de tels conseils, ayant pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction;
1.01 21)	Définition - Région de la Baie James	21) « **Région de la Baie-James** » : le territoire de la région de la Baie-James comprend le territoire bordé à l'ouest par la limite Ouest du Québec, au sud par le parallèle 50°00 nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle de latitude 55º00 nord;
1.01 21.1)	Définition - Région du Nunavik	21.1) « **Région du Nunavik** » : Tout le territoire situé au nord du parallèle de latitude 55°00 nord, à l'exception des terres de la catégorie IB-N destinées à la communauté naskapie de Kawawachikamach, des terres des catégories IA et IB destinées à la communauté crie de Whapmagoostui et des terres de la catégorie II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, tel que ces terres sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec;

3.02	Conditions de travail particulières – Ajout région du Nunavik	**3.02 Conditions de travail particulières :** Les travaux de construction couverts par la convention et exécutés sur un chantier isolé, sur un chantier du Nunavik ou sur un chantier situé sur le territoire de la région de la Baie-James, sont régis par quelques conditions de travail particulières énumérées à l'annexe « B » de la convention.
12.07	Maintien du droit de rappel (retrait préventif)	**12.07 Maintien du droit de rappel :** […] **4)** S'il s'agit d'un congé de maternité, de paternité ou parental ou d'un retrait préventif dont la durée est prévue aux lois traitant de ces congés ou retrait ; Dans les cas 1) et 2) ci-hauts, l'écoulement de la durée du droit de rappel du salarié est interrompu au début de la période d'absence et il reprend à compter de sa capacité à reprendre le travail, tel que confirmé par son médecin traitant. Dans le cas 3), l'écoulement de la durée du droit de rappel reprend lorsque le congé sans solde est terminé, et dans le cas 4), l'écoulement de la durée du droit de rappel reprend à la date prévue selon l'avis écrit remis à son employeur, tel que prévue à l'article 81.6 LNT.
13.02	Départ volontaire du salarié – Préavis écrit	**13.02 Départ volontaire** Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de quarante-huit (48) heures précédant son départ effectif.

15.01	Obligation de l'employeur – Adaptation à la Charte	**15.01 Obligation de l'employeur :** Aucun employeur, ni personne agissant pour un employeur, ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants : 1) à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, sa grossesse, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, son statut syndical et ses antécédents syndicaux; 2) à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la Loi; 3) à cause d'une absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi; 4) à cause de tout acte ou activité personnels en dehors des heures de travail, non incompatibles avec l'exercice des fonctions du salarié; 5) à cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement; 6) à cause de ses antécédents judiciaires.
21.03 1)	Retrait du NAS au bulletin de paie	**21.03 Bulletin de paie:** 1) L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire et ce, au plus tard le lundi suivant le paiement, dans une enveloppe au nom du salarié, un bulletin de paie, en version papier ou en version électronique ou par télécopieur, selon la politique de l'entreprise. Cependant, si le salarié ne dispose pas d'une adresse électronique ou d'un télécopieur, l'employeur doit obligatoirement remettre la version papier. Le bulletin comporte les mentions suivantes: a) le nom, le numéro de téléphone et l'adresse de l'employeur; b) les nom et prénom du salarié.

23.09 1)	Clarifier gîte et couvert convenable, propre et hygiénique	**23.09 Gîte et couvert :** 1) Les frais de chambre et pension prévus au paragraphe a) de l'article 23.07 ne sont pas versés lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et couvert convenable, propre et hygiénique.
24.02 4)	Versement de l'indemnité – ajout du dépôt bancaire	**24.02 Indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie :** **4)** Versement de l'indemnité des congés annuels obligatoires, des jours fériés chômés et des congés de maladie : a) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la première période de référence par dépôt bancaire ou au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit (8) derniers jours du mois de novembre de l'année courante. b) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence par dépôt bancaire ou au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue de l'intéressé, dans les huit (8) derniers jours du mois de juin de l'année suivante.
Section 25 Annexe Q	Mise à jour des congés pour raisons familiales et pour décès en vertu de la LNT.	***Voir textes pages 7 à 11***
25.02 e)	Deux jours payés en cas de décès du conjoint, de l'enfant ou de l'enfant de son conjoint, père, mère, frère, sœur.	e) en cas de décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son frère, de sa sœur, pour une période maximale de cinq (5) jours, dont deux (2) jours avec solde. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

27.10	Local pour prendre repas : mise à jour avec CSSTC	**27.10 Local pour prendre les repas :** L'employeur qui occupe au moins 10 travailleurs pendant plus de 7 jours, doit mettre à leur disposition un local pour qu'ils y prennent leur repas. Ce local doit: a) mesurer dans toutes ses dimensions au moins 2,3 m; b) offrir une surface d'au moins 1,1 m2 par personne qui y prend un repas; c) être chauffé à au moins 20 °C; d) être convenablement aéré, éclairé et où il est interdit de fumer; e) être pourvu de crochets pour suspendre les vêtements; f) être pourvu de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de travailleurs qui peuvent y manger simultanément; g) être pourvu de récipients à couvercle pour déposer les déchets; h) être maintenu en bon état de propreté. De plus, ce local ne doit pas servir à l'entreposage de matériaux, d'équipements ou d'outils.
31.07	Comité de bonnes pratiques	***Voir texte p.16 à 17***
Annexe O	Mise à jour des congés de maternité, paternité, parental en vertu LNT	***Voir texte pages 12 à 15***
Annexe U	Annexe abrogée	N/A
Annexe V	Introduction des dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique et sexuel	***Voir texte p.17 à 19***
Annexe W	Lettre d'entente sur les applications mobiles et le pointage	***Voir texte p.20 à 21***

NOUVEAU TEXTE (SECTION 25)

25.01 Protection :

Aucun salarié ne doit être mis à pied, ni subir des mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé spécial accordé en vertu de la présente section à la condition que le salarié ait l'expérience pour accomplir le travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation. Le présent article ne s'applique pas si le salarié a reçu un avis de mise à pied.

25.02 Absences et congés pour accident, maladie, raisons familiales, décès et mariage :

Certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT) qui s'appliquent aux salariés et aux employeurs couverts par la convention collective prévoient des congés liés à la famille ou autres. Ces dispositions sont reproduites, à titre indicatif, à l'annexe « Q » de la présente.

Toutefois, les congés suivants s'ajoutent à ceux prévus à l'annexe Q :

Tout salarié a droit à un congé sans paye pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe :

a) en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Toute absence de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs doit être motivée au moyen d'un certificat médical à la demande de l'employeur.
b) en cas de mariage du salarié, pour une période maximale de cinq (5) jours dont une (1) journée avec solde et l'employeur doit en être avisé au moins dix (10) jours ouvrables avant l'événement.
c) en cas de mariage de son père, sa mère, son frère, sa sœur, son enfant ou de l'enfant de son conjoint, pour une période maximale de deux (2) jours et l'employeur doit en être avisé au moins dix (10) jours ouvrables avant l'événement.
d) en cas de décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de l'un de ses petits-enfants, de son gendre ou sa bru, pour une période maximale de deux (2) jours. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
e) en cas de décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son frère, de sa sœur, pour une période maximale de cinq (5) jours, dont deux (2) jours avec solde. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
f) en cas de décès de l'un de ses grands-parents biologiques, de son beau-père ou de sa belle-mère pour une période maximale de cinq (5) jours, dont un (1) jour avec solde. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Les absences ou congés prévues à l'article 25.02 a) e) et f) peuvent être prolongées jusqu'à un maximum de 104 semaines, dans les cas et selon les conditions énumérées à cet effet à l'annexe Q.

25.03 Assignation à titre de témoin :

L'employeur doit accorder un congé, sans salaire, à tout salarié appeler à témoigner devant une cour compétente, dans toute affaire qui concerne l'interprétation de la Loi et de la convention, de même que dans toute affaire concernant l'application de toute loi ou de tout règlement touchant de près ou de loin l'industrie de la construction, y compris tout règlement de sécurité.

25.04 Juré :

Dès qu'un salarié est appelé à agir comme juré, il se voit accorder un congé, sans salaire, par son employeur chaque fois qu'il doit se présenter à la cour à titre de candidat juré, et pendant toute la période qu'il sert effectivement comme juré, s'il y a lieu. La Commission, à même le fonds spécial d'indemnisation, doit, sur dépôt du reçu de la cour, payer à ce salarié la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de compensation de juré et l'équivalent du salaire qu'il aurait reçu pour les heures normales qu'il aurait effectuées pendant la même période.

25.05 Congé de maternité, de paternité, parental et pour naissance ou adoption :

Les conditions d'exercice du congé de maternité, de paternité ou parental ainsi que les absences pour naissance ou adoption prévus à la Loi sur les normes du travail s'appliquent au salarié et à l'employeur couverts par la convention. À titre indicatif, apparaît à l'annexe « O » un résumé de certaines dispositions.

NOUVEAU TEXTE (Annexe Q)

Annexe Q

EXTRAITS DU TEXTE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LES ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET DÉCÈS

Ce résumé est fait à titre indicatif seulement. La Loi sur les normes du travail (LNT) régit les relations entre les parties à la présente convention collective.

Les dispositions de la LNT qui s'appliquent aux salariés et employeurs couverts par la convention collective sont prévues à l'article 3 (3) et sont les suivantes :

« Le deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII »

Absence du salarié pour préjudice corporel grave :

Art. 79.1 deuxième alinéa LNT :

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Art. 79.1.2 LNT :

Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

Congés pour raisons familiales et décès :

Art. 79.6.1 LNT :

Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est, de plus, considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles :

1. une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
2. un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
3. le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
4. la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
5. toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

Art. 79.7 al.1 à 4 LNT :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Art. 79.8 LNT :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Art. 79.8.1 LNT :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Art. 79.9 LNT :

Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

Art. 79.10 LNT :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

Art. 79.10.1 LNT :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

Art. 79.11 LNT:

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.

Art. 79.12 LNT :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Art. 79.13 LNT :

Les articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

Art. 79.14 LNT :

Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2.

Art. 79.15 LNT :

La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

Art. 79.16 al. 1 LNT :

Pour les périodes d'absences prévues aux articles 79.8 à 79.12, les dispositions suivantes s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires :

- Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

  Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente (art. 79.2 LNT);

- La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle (art. 79.3 alinéa 1 LNT);

- À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

- L'alinéa précédent n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de l'un des évènements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante (art. 79.4 LNT);

- Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail (art. 79.5 LNT);

- Le présent article n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail (art. 79.6 LNT).

NOUVEAU TEXTE (Annexe O)

ANNEXE 0

EXTRAITS DU TEXTE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU PARENTAL, POUR NAISSANCE OU ADOPTION.

Ce résumé est fait à titre indicatif seulement. La Loi sur les normes du travail régit les relations entre les parties à la présente convention collective.

Congé de maternité, de paternité ou parental et congé en raison d'une naissance ou d'une adoption:

1. **Naissance ou adoption (art.81.1 LNT):** un salarié peut s'absenter du travail, pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

   Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de la grossesse.

   Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

2. **Grossesse (art.81.3 LNT) :** une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

   La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

3. **Congé de maternité** (**art.81.4 et 81.4.1 LNT):** la salariée enceinte a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

   La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date de l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

   Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

4. **Début du congé (art.81.5 LNT)** : le congé de maternité débute au plus tôt la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

5. **Danger pour la grossesse (art. 81.5.1 LNT)** : Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

   Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

6. **Interruption de grossesse (art. 81.5.2 LNT) :** Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

   Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

7. **Avis à l'employeur lors d'une interruption (art. 81.5.3 LNT)** : En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

8. **Avis à l'employeur (art.81.6 LNT):** le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un te cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
   L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

9. **Certificat médical (art.81.8 et 81.9 LNT):** à partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
   Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

   De plus, malgré l'avis prévu au paragraphe 8 (art. 81.6 LNT), la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

10. **Congé de paternité (art. 81.2 LNT):** un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

    Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

11. **Avis à l'employeur (art. 81.2.1 LNT) :** Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

    Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

12. **Congé parental (art. 81.10 LNT)** : le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

13. **Début du congé (art. 81.11 LNT):** le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

    Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

14. **Avis à l'employeur (art. 81.12 LNT)** : le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

15. **Avis de réduction du congé (art. 81.13 LNT)**: un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les paragraphes 8 (art. 81.6 LNT), 11 (art. 81.2.1 LNT) ou 14 (art. 81.12 LNT) après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

16. **Présomption de démission (art. 81.14 LNT)** : le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

17. **Fractionnement des congés (art. 81.14.1 LNT)** :
Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

À la demande du salarié et si l'employeur y consent, le congé de paternité ou parental est fractionné en semaines.

18. **Hospitalisation de l'enfant** : **(art. 81.14.2 LNT)**: Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

19. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle. **(art. 81.15 LNT)**

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

20. **Réintégration du salarié (art. 81.15.1 LNT)** : À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

21. Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail **(art. 81.17 LNT)**

NOUVEAU TEXTE (article 31.07)

Article 31.07 : Comité de bonnes pratiques

1) **Mandat** : Dans une volonté commune de respecter le sens du texte et l'esprit des dispositions de la convention collective, les parties signataires conviennent de créer un comité de bonnes pratiques, ayant pour mandat d'entendre et de disposer des questions relatives à l'interprétation de la convention collective.

2) **Composition du comité** : Le comité est formé de dix (10) personnes, selon la répartition suivante :

- Patronal : Trois (3) représentants de l'APCHQ et deux (2) employeurs nommés par celle-ci.

- Syndical : Cinq (5) représentants, soit un (1) représentant par association de salariés signataire de la convention collective.

Lorsqu'une question d'interprétation concerne une clause particulière à un métier ou une occupation, un (1) représentant syndical de ce métier ou de cette occupation s'ajoute au total de la représentation syndicale lors de la rencontre du comité. Dans ce cas, l'APCHQ peut également déléguer un (1) employeur supplémentaire pour cette rencontre.

3) **Soumission d'une question d'interprétation** : L'APCHQ ainsi que toute association de salariés peuvent soumettre une question d'interprétation au comité.

La demande d'intervention du comité est consignée dans un avis écrit qui est acheminé par courriel à l'ensemble des parties signataires de la convention collective. Un tel avis doit préciser la disposition de la convention collective à interpréter ainsi que le détail du questionnement soumis au comité. Il doit aussi contenir une suggestion de lieu et un choix de trois (3) dates où le comité pourrait se réunir, à l'intérieur d'un délai maximal d'une (1) semaine suivant l'envoi de l'avis aux parties. Les parties conviennent ensuite entre elles du moment exact de la rencontre.

4) **Procédure** :

a) Préalablement à une rencontre du comité, il est loisible aux représentants patronaux et syndicaux de mettre à la disposition des autres membres du comité toute documentation pertinente et nécessaire à l'étude de la question d'interprétation en cause.

b) Le comité doit entendre la question soulevée par la partie demanderesse et interpréter la disposition de la convention collective en cause, de façon à résoudre toute mésentente issue de celle-ci.

5) **Validité et suivi** :

a) Pour être officielle, une interprétation d'une disposition de la convention collective doit être issue de l'avis commun et unanime des membres du comité.

b) Toute interprétation officielle d'une disposition de la convention collective produite par le comité représente la volonté des parties signataires. Une telle interprétation est de facto reconnue comme étant conforme à l'esprit de la négociation et aux finalités recherchées par les parties au moment de son adoption.

c) Toute interprétation officielle produite par le comité est transmise à la Commission de la Construction du Québec, afin qu'elle soit prise en compte dans le cadre de l'exercice de ses pouvoirs et obligations prévues par la Loi.

NOUVEAU TEXTE (Annexe V)

ANNEXE V

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

Les dispositions sur le harcèlement psychologique et sexuel prévues à la Loi sur les normes du travail (R.L.R.Q. c. N-1.1), reproduites à la présente annexe, font partie intégrante de la présente convention collective, compte tenu des ajustements nécessaires.

L'arbitre de grief est chargé d'entendre tout grief formulé en matière de harcèlement psychologique et sexuel (art. 62 – Loi R-20).

CHAPITRE IV

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définition :

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Conduite grave :

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Droits du salarié :

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoirs de l'employeur :

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Salariés visés et recours:

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi. Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

CHAPITRE V

SECTION II.1

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Délai :

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Décisions :

123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

Lésion professionnelle :

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique. Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

NOUVEAU TEXTE (Annexe W)

Annexe W

Lettre d'entente sur les applications mobiles et le pointage

ATTENDU QU'en date du 12 juin 2020, le projet de loi 64, soit le projet de Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, a fait l'objet d'une présentation devant l'Assemblée nationale du Québec ;

ATTENDU QUE le projet de loi 64 fait l'objet d'une étude détaillée en commission ;

ATTENDU QUE la méthode de pointage fait l'objet de discussion lors de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective afin de l'adapter aux nouvelles technologies dans le respect des droits des travailleurs ;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il y a lieu de moderniser la méthode de pointage dans l'industrie de la construction, mais que les discussions impliquent des principes juridiques complexes et en évolution ;

ATTENDU QU'en date de la présente entente, le projet de loi 64 n'a pas fait l'objet d'une adoption devant l'Assemblée nationale du Québec ;

ATTENDU QUE le projet de loi 64 s'il est adopté, modifiera diverses lois traitant de la protection des données par les institutions du secteur privé ;

ATTENDU QUE les Parties désirent créer un comité paritaire afin de mettre en place une nouvelle méthode de pointage dans le respect du cadre législatif actuel et à venir ;

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, L'ALLIANCE SYNDICALE ET LES ASSOCIATIONS SECTORIELLES D'EMPLOYEURS (ACQ, ACRGTQ ET APCHQ) CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Les Parties créent, au plus tard le 31 décembre 2021, le Comité de travail paritaire d'implantation d'une application mobile sur le pointage du temps de travail (ci-après, le « Comité »);

3. Le Comité est formé d'au plus cinq (5) membres issus des associations représentatives et d'au plus cinq (5) membres issus des associations sectorielles d'employeurs. Le Comité se réunit selon les modalités qu'il établit;

4. Les parties peuvent, si elles le désirent, s'adjoindre un expert au sein du Comité ;

5. Le Comité a pour mandat de déterminer les clauses de la convention collective permettant aux employeurs et aux salariés de recourir à une application mobile installée sur un appareil électronique intelligent pour les fins de pointage de temps de travail. Le Comité dans l'exercice de son mandat doit tenir compte entre autres des modalités suivantes :

   a) L'application mobile de pointage peut être déployée sur un appareil électronique intelligent;

   b) Le salarié est libre de consentir ou non à utiliser une application mobile nécessitant un appareil électronique intelligent aux fins d'entrer son temps de travail; dans un tel cas il ne peut être sujet à des représailles ou mesures disciplinaires;

   c) L'application mobile de pointage de temps ne peut géolocaliser le salarié en continu;

   d) L'application mobile de pointage de temps ne peut avoir accès aux données personnelles du salarié;

   e) Toute législation applicable en matière de renseignements personnels;

6. Le Comité doit remettre son rapport aux Parties au plus tard le 31 mars 2022 ou dans les trois (3) mois de la formation du Comité, selon la première éventualité. Les Parties doivent donner suite au rapport du Comité dans les trente (30) jours de sa remise et modifier la convention collective en conséquence;

7. Si le Comité ne remet pas un rapport aux Parties contenant les clauses de la convention collective dans le délai prévu au paragraphe 6 ou ne remet pas un rapport aux Parties constatant un désaccord, l'une ou l'autre des Parties peut déférer, dans les trente (30) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 6 ou de la remise du rapport constatant un désaccord, leur différend à un arbitre.

8. L'arbitre a pour mandat d'implanter de nouvelles clauses dans les conventions collectives quant à une application mobile sur pointage du temps de travail, en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 5;

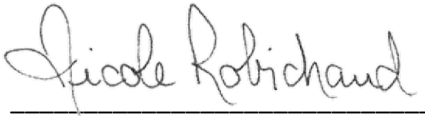
9. L'arbitre dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination afin de rendre sa sentence, laquelle est finale, sans appel et lie les Parties, les employeurs et les salariés. Le délai de quatre-vingt-dix (90) jours peut être prolongé avec accord des parties ;

10. Aux fins de l'arbitrage de différend, l'arbitre dispose des pouvoirs prévus à l'article 45.0.3. de la Loi R-20;

Entente de principe conclue

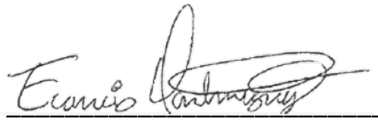
POUR LA PARTIE PATRONALE, représentants de l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) :

En date du 16 juin 2021



Mme Nicole Robichaud, Directrice
Service des relations du travail
APCHQ
Porte-parole de la table du secteur résidentiel

Me. Luc Bélanger, président directeur général
APCHQ



M. Francis Montmigny, conseiller expert - recherches et analyses
Service des relations du travail
APCHQ

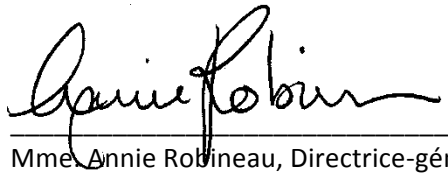
POUR LA PARTIE SYNDICALE, représentants officiellement reconnus et désignés à cet effet par l'Alliance syndicale :

En date du 16 juin 2021

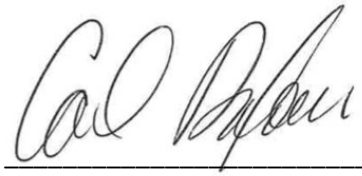
M. Alexandre Ricard, Président section locale 9
FTQ Construction
Porte-parole de la table du secteur résidentiel

M. Rénald Grondin, Directeur-général
FTQ Construction

M. Michel Trépanier, Président
CPQMCI



Mme Annie Robineau, Directrice-générale
SQC



M. Carl Dufour, Président
CSD-Construction

M. Pierre Brassard, Président
CSN-Construction