



# Secteur Résidentiel

## SECTEUR RÉSIDENTIEL

---

### **Construction résidentielle :**

Bâtiment de 6 étages et moins dont au moins 85% de la superficie sert à l'habitation.

### **Construction résidentielle légère :**

Les travaux de construction résidentielle légère sont effectués sur les bâtiments dont la charpente n'est pas majoritairement composée de poutres et de colonnes d'acier ou de béton armé ou substituts de tels matériaux.  
(bâtiment en bois)

### **Construction résidentielle lourde :**

Les travaux de construction résidentielle lourde sont effectués sur des bâtiments dont la charpente est composée majoritairement de poutres et de colonnes d'acier ou de béton armé ou substituts de tels matériaux.

---

### **Construction résidentielle lourde**

### **Construction résidentielle légère**

---

## HORAIRES DE TRAVAIL

---

*Lundi au vendredi,  
Maximum 10 hres/jour  
40 heures par semaine*

*Lundi au vendredi,  
Maximum 10hres/jour,  
40 heures par semaine*

---

**Construction  
résidentielle lourde**

**Construction  
résidentielle légère**

---

## **HORAIRES DE TRAVAIL**

---

### ***Travaux exposés aux conditions climatiques***

La semaine de travail peut être étalée sur 2 semaines consécutives afin d'atteindre une moyenne de 40h/semaine (disposition visant à reprendre la 2<sup>ème</sup> semaine, du temps perdu la première).

La journée normale n'excédera jamais 10 heures ; la semaine normale n'excédera jamais 50 heures.

Après entente avec le groupe syndical majoritaire, un jour d'intempérie peut être repris le samedi.

## **ANCIENNETÉ**

---

**Période d'essai : 150 heures**

---

### **MISE À PIED ET RAPPEL**

---

Selon votre ancienneté, le plus ancien est le premier à être rappelé au travail et le dernier à être mis à pied en autant qu'il soit capable d'effectuer les tâches qu'il y a à accomplir.

#### **Durée :**

Durée de travail chez l'employeur jusqu'à un maximum de 6 mois, ou de 9 mois si vous avez travaillé plus de 1500 heures chez l'employeur au cours des 3 années précédentes la mise à pied.

---

### **REFUS D'EMBAUCHE**

---

L'employeur ne peut mettre à pied ou refuser d'embaucher un salarié qui refuse d'accomplir son travail à des conditions inférieures à celles prévues à la convention collective.

---

### **INDEMNITÉ D'INTEMPÉRIE**

---

Indemnité égale à une (1) heure au taux de salaire pour la construction résidentielle lourd et léger.

---

### **INDEMNITÉ DE PRÉSENCE**

---

Pour le salarié qui se présente au lieu de travail sans avoir reçu d'avis contraire et qui travaille moins de quatre (4) heures consécutives, hormis le cas fortuit ou d'une suspension des travaux en raison de lignes de piquetage ou des conditions climatiques, a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures au taux de salaire régulier.

**Construction  
résidentielle lourde**

**Construction  
résidentielle légère**

---

### **PRIMES**

---

**Chef d'équipe :**  
7% du taux de salaire

**Chef de groupe :**  
10% du taux de salaire

**Prime d'équipe :**  
4% du taux de salaire

**Déplacement de  
l'horaire de travail :**  
4% du taux de salaire

**Prime de hauteur :**  
1\$/heure

**Chef d'équipe :**  
5% du taux de salaire

**Chef de groupe :**  
7% du taux de salaire

---

### **CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES ET JOURS FÉRIÉS**

---

Indemnité : 13% du salaire gagné

Mêmes jours fériés chômés et mêmes vacances que les autres secteurs. (voir page 27)

## **Construction neuve / Période d'été et hiver :**

L'employeur peut continuer ses activités sur son chantier (il doit aviser les salariés du maintien de son activité avant le 1<sup>er</sup> juin (été) et le 1<sup>er</sup> novembre (hiver) ou lors de son embauche, en aviser la C.C.Q. et le syndicat concerné).

Les salariés peuvent déplacer 1 ou 2 semaines de congé et les reprendre entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août (été) et le 1<sup>er</sup> décembre et le 31 janvier (hiver).

## **Construction résidentielle lourde**

## **Construction résidentielle légère**

## **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

Un montant de 0,44\$ pour chaque kilomètre parcouru au-delà de 40 kilomètres mais moins que 120 kilomètres, par le chemin le plus usuellement emprunté entre le domicile du salarié et le chantier. (Applicable sur l'aller et le retour)

## FRAIS DE DÉPLACEMENT

---

**Pension :** 120 km et plus

105\$/jour travaillé (pour la journée précédente la 1<sup>ère</sup> journée de travail, s'il y a lieu, des frais raisonnables encourus pour le gîte et couvert sur présentation de pièces justificatives)

**À compter du 29 avril 2012 :**

110\$/jour travaillée (pour la journée précédente la 1<sup>ère</sup> journée de travail, s'il y a lieu, des frais raisonnables encourus pour le gîte et couvert sur présentation de pièces justificatives)

---

## FRAIS DE STATIONNEMENT

---

Lorsqu'il n'y a pas de stationnement gratuit ou que l'employeur ne fournit pas de stationnement gratuit à ses salariés, à l'intérieur d'une distance de marche du chantier de 500 mètres, l'employeur verse le coût réel jusqu'à concurrence de 11,00\$ sur présentation de pièces justificatives.

---

## INDEMNITÉ POUR ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

---

60¢/heure

**À compter du 29-04-2012 :** 65¢ /heure

---

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

Majoration  
du taux de 100%

Majoration  
du taux de 50%

## RÉSERVE D'HEURES DANS LE RÉSIDENTIEL LÉGER

---

### **Réserve d'heures pour un congé compensatoire :**

Dans le résidentiel léger, les heures que le salarié accumule dans sa réserve d'heures pour congé compensatoire doivent être utilisées, déclarées et payées conformément à l'article 19.04 de la convention collective. Dans le cas contraire, elles entraînent une majoration du taux de salaire de 50%.

### **Constitution d'une réserve d'heures pour congé compensatoire :**

Le salarié peut accumuler des heures dans une réserve d'heures. Les règles de la réserve d'heures ne s'appliquent pas aux chantiers énumérés dans l'annexe B : chantiers isolés, Baie James, chantiers hydroélectriques au nord du 55° parallèle, Grande Baleine.

### **Accumulation des heures en réserve :**

Les heures accumulées jusqu'à un maximum de 80 heures ne sont pas majorées et sont celles effectuées. . .

- 1) en plus des heures quotidiennes ou hebdomadaires;
- 2) en plus ou en dehors des limites horaires prévues par l'article 18 de la convention.

### **Utilisation des heures en réserve :**

L'employeur complète la paie du salarié avec ses heures en réserve lorsque ce dernier effectue une semaine inférieure à 40 heures normales de travail du lundi au vendredi. Le salarié reçoit alors une paie de 40 heures au taux non majorée applicable et sa réserve d'heures est réduite du nombre d'heures ainsi utilisées.

Lorsque la semaine normale de travail est réduite en raison d'un jour férié chômé, le nombre d'heures de cette semaine est réduite de huit (8) heures pour chaque jour férié chômé.

Lorsque le salarié souhaite prendre un congé qui n'est pas rémunéré autrement, le salarié peut demander que l'employeur lui paie à même sa réserve d'heures l'équivalent de huit (8) heures de travail pour ce congé à son taux de salaire applicable non majoré.

Le salarié ne peut combler avec des heures de sa réserve la réduction de rémunération qui découle d'une absence injustifiée ou non autorisée.

**Période d'étalement et de référence :**

Pour la durée de la convention, les périodes d'étalement et de référence des heures en réserve sont les suivantes :

du 27 mars 2011 au 31 mars 2012

du 01 avril 2012 au 30 mars 2013

Pour le salarié embauché entre janvier et la fin mars d'une année, la période débute lors de son embauche et se termine le dernier samedi du rapport mensuel de mars de l'année suivante.

**Liquidation :**

La réserve d'heures est liquidée et payée annuellement au plus tard le dernier jeudi d'avril suivant la fin de la période de référence et d'étalement.

Le solde des heures en réserve est payé au taux applicable majoré de cinquante pour cent (50%).

**Départ volontaire :**

Le salarié reçoit le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire non majoré prévue à l'annexe "R".

**Congédiement :**

L'employeur verse au salarié le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire prévu à l'annexe "R" majoré de cinquante pour cent (50%).

**Mise à pied définitive :**

Lors d'une mise à pied dont la durée prévue est supérieure à six (6) mois, le salarié doit prendre en temps compensatoire au taux de salaire applicable non majoré, la totalité de ses heures en réserve avant la date effective.

## RÉSERVE D'HEURES DANS LE RÉSIDENTIEL LOURD

---

### **Réserve d'heures pour un congé compensatoire :**

Les heures que le salarié accumule dans sa réserve d'heures pour congé compensatoire doivent être utilisées, déclarées et payées conformément à l'article 19.04 de la convention collective. Dans le cas contraire, elles entraînent une majoration du taux de salaire de 100%.

### **Constitution d'une réserve d'heures pour congé compensatoire :**

Le salarié peut accumuler des heures dans une réserve d'heures. Les règles de la réserve d'heures ne s'appliquent pas aux chantiers énumérés dans l'annexe B : chantiers isolés, Baie James, chantiers hydroélectriques au nord du 55<sup>e</sup> parallèle, Grande Baleine.

### **Accumulation des heures en réserve :**

Les heures accumulées jusqu'à un maximum de 80 heures ne sont pas majorées et sont celles effectuées. . .

- 1) en plus des heures quotidiennes ou hebdomadaires;
- 2) en plus ou en dehors des limites horaires prévues par l'article 18 de la convention.

### **Utilisation des heures en réserve :**

L'employeur complète la paie du salarié avec ces heures en réserve lorsque ce dernier effectue une semaine inférieure à 40 heures normales de travail du lundi au vendredi. Le salarié reçoit alors une paie de 40 heures au taux non majorée applicable et sa réserve d'heures est réduite du nombre d'heures ainsi utilisées.

Le nombre d'heures requis dans la réserve d'heures correspond au nombre d'heures normales pour compléter la semaine normale de travail multiplié par un facteur de conversion de 0,6666 jusqu'à concurrence des heures

disponible dans sa réserve. Ce nombre d'heures ainsi obtenu est payable au taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50%).

Lorsque la semaine normale de travail est réduite en raison d'un jour férié chômé, le nombre d'heures de cette semaine est réduite de huit (8) heures pour chaque jour férié chômé.

Lorsque le salarié souhaite prendre un congé qui n'est pas rémunéré autrement, le salarié peut demander que l'employeur lui paie à même sa réserve d'heures l'équivalent de huit (8) heures de travail pour ce congé à son taux de salaire applicable non majoré. À cette fin, pour chaque jour de congé, le nombre d'heures requis dans la réserve correspond à huit (8) heures normales de travail multiplié par un facteur de conversion de 0,6666 jusqu'à concurrence des heures disponibles dans sa réserve. Ce nombre d'heures ainsi obtenu est payable au taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50%).

Le salarié ne peut combler avec des heures de sa réserve la réduction de rémunération qui découle d'une absence injustifiée ou non autorisée.

#### **Période d'étalement et de référence :**

Pour la durée de la convention, les périodes d'étalement et de référence des heures en réserve sont les suivantes :

du 27 mars 2011 au 31 mars 2012

du 01 avril 2012 au 30 mars 2013

Pour le salarié embauché entre janvier et la fin de mars d'une année, la période débute lors de son embauche et se termine le dernier samedi du rapport mensuel de mars de l'année suivante.

**Liquidation :**

La réserve d'heures est liquidée et payée annuellement au plus tard le dernier jeudi d'avril suivant la fin de la période de référence et d'étalement. Le solde des heures en réserve est payé au taux applicable majoré de cent pour cent (100%).

**Départ volontaire :**

Le salarié reçoit le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire prévu à l'annexe "R1" majoré de cinquante pour cent (50%).

**Congédiement :**

L'employeur verse au salarié le total des heures accumulées dans sa réserve d'heures au taux de salaire prévu à l'annexe "R1" majoré de cent pour cent (100%).

**Mise à pied définitive :**

Lors d'une mise à pied dont la durée prévue est supérieure à six (6) mois, le salarié doit prendre en temps compensatoire, au taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50%), la totalité de ses heures en réserve avant la date effective de sa mise à pied.

**SALAIRES**  
**Construction résidentielle légère**  
**“Annexe R”**

	<b>01-05-2011</b>	<b>29-04-2012</b>
Compagnon	30.51\$	31.43\$
Apprenti 3 <sup>ième</sup>	25.93\$	26.72\$
Apprenti 2 <sup>ième</sup>	21.36\$	22.00\$
Apprenti 1 <sup>ère</sup>	18.31\$	18.86\$

**SALAIRES**  
**Construction résidentielle lourde**  
**“Annexe R-1”**

	<b>01-05-2011</b>	<b>29-04-2012</b>
Compagnon	33.58\$	34.35\$
Apprenti 3 <sup>ième</sup>	28.54\$	29.20\$
Apprenti 2 <sup>ième</sup>	23.51\$	24.05\$
Apprenti 1 <sup>ère</sup>	20.15\$	20.61\$

## AVANTAGES SOCIAUX

	Part employé	Part employeur
Compagnon	1.70\$/hre	5.755\$/hre
Apprenti	1.06\$/hre	5.015\$/hre

La part employé est versée entièrement au régime de retraite.

La part employeur est séparée comme suit :

Compagnon      1.95\$/hre pour l'assurance  
                     3.805\$/hre pour le régime de retraite

Apprenti        1.95\$/hre pour l'assurance  
                     3.065\$/hre pour le régime de retraite

## 29-04-2012

	Part employé	Part employeur
Compagnon	1.70\$/hre	6.075\$/hre
Apprenti	1.06\$/hre	5.335\$/hre

La part employé est versée entièrement au régime de retraite.

La part employeur est séparée comme suit :

Compagnon      2.00\$/hre pour l'assurance  
                     4.075\$/hre pour le régime de retraite

Apprenti        2.00\$/hre pour l'assurance  
                     3.335\$/hre pour le régime de retraite