

CAHIER PRÉLIMINAIRE DE NÉGOCIATION

Préparé par l'Association des professionnels de la construction
et de l'habitation du Québec (APCHQ)

Offres et demandes patronale

Renouvellement de la convention collective du secteur
résidentiel 2025-2029.

20 novembre 2024

PRINCIPES DE L'APCHQ DANS LE CADRE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR RÉSIDENTIEL

COÛT DE LA MAIN D'ŒUVRE

- L'APCHQ désire que les parties tiennent compte de la fiscalité et de la capacité différente de payer de la clientèle résidentielle dans le cadre des discussions concernant la rémunération globale.
- L'APCHQ considère que les parties exercent des responsabilités sociales et économiques importantes. Dans la mesure où des demandes pertinentes et mesurées sont déposées, elle s'engage à un règlement rapide afin d'éviter toute forme de prolongation de la négociation ou de conflit de travail.

CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE

- L'APCHQ souhaite mieux répondre aux besoins des travailleurs en matière de conciliation travail famille.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

- L'APCHQ souhaite convenir d'une approche sectorielle du traitement des plaintes de harcèlement psychologique et sexuel. Une approche équitable, rapide et respectueuse des parties dans le traitement des plaintes et en matière de prévention.
- L'APCHQ souhaite adapter la convention collective aux dispositions du projet de loi visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (PL-42).

ACCÈS ET RÉTENTION DE LA MAIN D'ŒUVRE

- L'APCHQ désire que les parties travaillent ensemble à mettre en place dans la convention collective des mesures qui favorisent l'accès et la rétention de la main d'œuvre dans le secteur résidentiel, le tout dans le respect du cursus législatif et réglementaire en place.
- L'APCHQ désire discuter de l'encadrement des stagiaires et de leur supervision dans le secteur résidentiel (définition du stagiaire, formation des superviseurs, etc.)

MESURES RELATIVES À LA QUALITÉ DES TRAVAUX

- L'APCHQ désire mettre en place un comité paritaire visant l'accessibilité pour les salariés et les employeurs à des informations relatives aux meilleurs techniques de travail.

FARDEAU ADMINISTRATIF

- L'APCHQ tient à réduire le fardeau administratif des employeurs du secteur résidentiel.

Offres et demandes patronales du 20 novembre 2024

Cahier préliminaire de négociation de la convention collective 2025-2029 Secteur résidentiel de l'industrie de la construction

Stages en alternance travail-études:

Description : L'APCHQ souhaite créer un comité chargé de définir les rôles et responsabilités du « stagiaire » et du « superviseur de stage » en entreprise. Identification des sections de la convention collective qui ne s'appliquent pas à la prestation de travail du stagiaire, en fonction du contrat de stage signé dans le cadre d'un programme de formation professionnelle en alternance travail-études.

Article 12.02 : Période d'essai

Description : Augmentation de la durée de la période d'essai pour permettre une meilleure évaluation du travailleur et établir un pairage durable qui favorisera la rétention à plus long terme.

12.02 Période d'essai :

Le salarié nouvellement embauché par l'employeur doit compléter une période d'essai de ~~150 heures travaillées~~ **480 heures travaillées**. Durant cette période, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief à l'égard de sa cessation d'emploi.

Article 12.03 : Droit de rappel

Description : La diminution de la durée du droit de rappel vise à promouvoir un retour au travail rapide de l'employé. Le droit de rappel n'a pas été créé dans le but de garantir un emploi chez un employeur pendant une longue période alors que le salarié occupe déjà un nouvel emploi.

12.03 Droit de rappel :

Le salarié qui a complété sa période d'essai ou qui est déjà à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention, bénéficie, lorsqu'il est mis à pied, d'un droit de rappel pendant une durée équivalant à la durée de son emploi chez l'employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum de **15 jours ouvrables**.

~~Le salarié qui a accumulé plus de mille cinq cent (1 500) heures chez le même employeur au cours des deux années précédant sa mise à pied, bénéficie d'un droit de rappel de douze (12) mois.~~

Lorsque l'employeur doit procéder à des mises à pied ou des rappels au travail et qu'il a à son emploi des compagnons et des apprentis, il doit s'assurer du respect de la réglementation concernant le ratio compagnon apprenti.

Article 12.04 : Procédure de mise à pied

Description : Modification de la procédure de mise à pied afin d'alléger le fardeau administratif des entreprises tout en favorisant le maintien en emploi des salariés ayant le meilleur profil professionnel pour favoriser l'avancement efficient des travaux dans le secteur résidentiel, principalement au sein de petites équipes de travail.

12.04 Procédure de mise à pied :

Lorsque l'employeur décide de diminuer son personnel dû à un manque de travail et qu'il effectue des mises à pied, il doit respecter la procédure suivante :

- 1) Il met à pied le salarié du métier, de la spécialité ou de l'occupation concerné, **en conservant à son emploi les salariés ayant la formation, la dextérité et les compétences nécessaires pour accomplir normalement les tâches à exécuter, le tout sous réserve du ratio compagnon-apprenti.**
- 2) L'employeur doit respecter les juridictions de métier, spécialité ou occupation de chaque salarié demeurant à son emploi.

Article 12.05 : Procédure de rappel

Description : Modification de la procédure de rappel afin d'alléger le fardeau administratif des entreprises tout en favorisant le retour en emploi des salariés ayant le meilleur profil professionnel pour favoriser l'avancement efficient des travaux dans le secteur résidentiel, principalement au sein de petites équipes de travail.

12.05 Procédure de rappel :

Avant d'embaucher de nouveaux salariés, l'employeur qui a de nouveaux besoins en main-d'œuvre, rappelle prioritairement les salariés qui ont un droit de rappel **dans l'ordre inverse des mises à pied** selon les métiers, spécialités ou occupations dont il a besoin, en respectant les juridictions de chacun.

- 1) L'employeur communique avec le salarié par téléphone ou courrier, au dernier numéro de téléphone ou à la dernière adresse connus. Il incombe au salarié de fournir un numéro de téléphone et une adresse à jour à l'employeur.
- 2) Le droit de rappel **est applicable prioritairement au salarié ayant la formation, la dextérité et les compétences nécessaires pour accomplir normalement la tâche devenue disponible dans son métier, spécialité ou son occupation, le tout sous réserve du ratio compagnon-apprenti.**
- 3) Le droit de rappel est applicable à des travaux devant être exécutés à moins de cent vingt (120) kilomètres du domicile du salarié.

Article 12.06 : Procédure d'exception

Description : Abolition de cette procédure pour laisser place au droit de gérance de l'employeur de maintenir en emploi prioritairement les salariés qui ont les qualifications, la dextérité et les compétences pour réaliser les tâches à accomplir, le tout dans le respect des juridictions de métiers.

Article 12.08 : Perte du droit de rappel

Description : Ajout d'un 6^e paragraphe pour que les travaux ne soient pas ralentis du fait qu'un salarié ayant un droit de rappel ne donne pas suite, après 2 jours ouvrables, aux appels de l'employeur afin qu'il retourne au travail.

12.08 Perte du droit de rappel :

Le salarié perd son droit de rappel dans les cas suivants :

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il refuse un rappel au travail sans motif valable;
- 3) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré par la procédure de règlement des griefs;
- 4) si la durée de sa mise à pied excède la durée de son droit de rappel;
- 5) s'il agit à titre d'entrepreneur sans détenir de licence ou concurrence déloyalement son employeur;
- 6) Si l'employeur peut démontrer qu'il a tenté de joindre le salarié conformément aux méthodes prescrites à l'article 12.05 1) et que celui-ci n'a pas donné suite à cette communication dans un délai de deux (2) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis par l'employeur.

Article 12.09 : Liste de rappel

Description : Modulation de l'article afin de diminuer la charge administrative de l'employeur et d'assurer une protection des renseignements personnels et confidentiels des salariés.

12.09 Liste de rappel :

- 1) L'employeur doit garder à jour une liste des salariés à son emploi qui ont acquis un droit de rappel.

Cette liste comprend les informations suivantes :

- a) les nom et prénom du salarié;
- ~~b) son adresse et numéro de téléphone;~~
- c) le statut du salarié, soit apprenti ou compagnon;
- d) les métiers ou occupations du salarié ~~ainsi que le nom de son syndicat ou union;~~
- e) la date de sa mise à pied;
- ~~f) son nombre d'heures travaillées chez l'employeur;~~
- g) la durée de son droit de rappel.

- 2) L'employeur doit maintenir le nom du salarié mis à pied sur cette liste jusqu'à l'expiration de son droit de rappel.

~~3) Toute association représentative, syndicat ou union ayant un ou des salariés sur la liste de rappel a le droit d'obtenir copie de cette liste en faisant la demande par écrit, à l'employeur.~~

Article 14.03 1) : Prescription du droit et dossier du salarié

Description : Augmentation de la période pour soumettre une mesure disciplinaire à la suite de la constatation d'un manquement, afin de permettre une saine gradation des sanctions et un meilleur suivi des situations problématiques.

14.03 Prescription du droit et dossier du salarié :

1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après l'expiration d'un délai de 30 jours qui suit l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suit la connaissance d'un tel événement dont la preuve incombe alors à l'employeur.

Article 14.03 2) : Prescription du droit et dossier du salarié

Description : Ajout d'un alinéa afin d'intégrer la disposition prévue par le projet de loi 42, qui empêche la présence d'une clause d'amnistie dans la convention collective pour les actes de violence physique, psychologique ou sexuelle.

14.03 Prescription du droit et dossier du salarié :

[...]

2) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission de neuf (9) mois de calendrier. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.

NOUVEAU

Malgré le paragraphe qui précède, la mesure disciplinaire émise suite à une conduite avérée de harcèlement ou de violence à caractère sexuel ou psychologique n'est jamais retirée du dossier d'un salarié.

Article 18.01 : Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail

Description : Modification de la clause pour plus de clarté et pour identifier le début et la fin du travail, qui doivent se faire au chantier ou à pied d'œuvre.

18.01 Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail :

1) Calcul des heures de travail :

NOUVEAU

Dans le secteur résidentiel, les heures de travail quotidiennes du salarié commencent et se terminent au chantier ou à pied d'œuvre, au niveau du sol. Lorsque l'accès au lieu de travail est restreint par une barrière que le salarié n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule pour se rendre à son poste, les heures quotidiennes travaillées débutent et se terminent au niveau d'une telle barrière.

Article 18.05: Période de repos

Description : Modulation du paragraphe portant sur la prise des pauses journalières payées, de manière à assurer que deux pauses soient prises quotidiennement, peu importe le temps travaillé avant et/ou après le dîner.

18.05 Période de repos :

1) Avant-midi, après-midi et temps supplémentaire :

a) L'employeur doit accorder au salarié quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de la période de travail qui précède le dîner, et quinze (15) minutes payées de repos vers le milieu de la période de travail qui succède au dîner.

[...]

Article 20.05 (nouveau) : Indemnité relative à l'achat d'outils fournis par le salarié

Description : Possibilité d'ajout d'une indemnité horaire non imposable (valeur à discuter) conditionnellement à l'acceptation par l'Alliance syndicale de demandes normatives patronales et de la valeur des augmentations salariales consenties.

Section 23 : Frais de déplacement

Description : Majoration à la hausse des différentes indemnités offertes, incluant à moins de 120 km, conditionnellement à l'acceptation par la partie syndicale d'une nouvelle structuration des dispositions touchant les frais de déplacement et la négociation d'augmentations salariales respectueuses de la capacité de payer des employeurs et de leur clientèle.

Annexe B : Travaux sur chantiers isolés, à la Baie-James et au Nunavik

Description : Réécriture de la totalité de l'annexe en prévoyant une diminution à 35 jours du temps de mobilisation (durée de la « run ») pour les travailleurs qui proviennent de l'extérieur des régions. Précision des frais de déplacement payables quand un salarié est mis à pied, congédié ou quitte volontairement son emploi, en fonction du moment de sa fin d'emploi. Détermination d'un horaire de travail pour les résidents des régions éloignées, représentatif de la vie dans les communautés isolées du Nord du Québec. Établissement d'un questionnaire de santé obligatoire pour les non-résidents, en raison des limitations de soins disponibles en territoires éloignés.

Annexe M : Mesures relatives à la main-d'œuvre du secteur résidentiel

Description : Modification du texte pour supporter les initiatives visant à développer un traitement rapide et équitable des cas de harcèlement et de violence psychologique ou sexuelle en milieu de travail. Ajout pour que la cotisation existante puisse soutenir le développement de mesures favorisant l'alternance travail-études en chantier.

Annexes R-R1-R2 : Augmentations salariales

Description : À venir sous réserve de l'évaluation de la rémunération globale et des demandes syndicales.

