

Rapport de médiation

Lise Lavallée

Médiatrice-conciliatrice

Direction générale des relations
du travail

Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

Montréal, le 5 mai 2017

Industrie de la construction Secteur Institutionnel et commercial

Différend entre :

L'Association de la construction du Québec (ACQ)
-et-

L'Alliance syndicale, regroupant

La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), le Syndicat québécois de la construction (SQC) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction).

Travail, Emploi
et Solidarité sociale
Québec 

Table des matières

Préambule	3
Le cadre législatif.....	3
Les associations patronales et syndicales représentatives :	3
L'organisation de la négociation collective :	4
Le contenu des conventions collectives :	4
La négociation des dispositions du tronc commun et la ratification d'une entente par la partie patronale :.....	6
Les modalités de ratification des ententes sectorielles :.....	7
Les mécanismes de résolution des différends :.....	7
L'étape de la médiation dans la présente ronde de négociation.....	8
La désignation d'une équipe de médiateurs	8
La médiation	8
L'avis de négociation	8
Structure et modalités de négociation	8
Dépôt des demandes patronales et syndicales	8
Négociation et demande de médiation	9
Déroulement de la médiation.....	9
Conclusion	9
ANNEXE A	10
ANNEXE B	12

Préambule

Le 22 février 2017, conformément aux dispositions de l'article 43.4 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20, l'Alliance syndicale déposait une demande de médiation pour les secteurs institutionnel-commercial et industriel de l'industrie de la construction. La soussignée a été mandatée le 1er mars 2017 par monsieur Bernard Matte, sous-ministre au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, pour agir à titre de médiatrice dans le secteur institutionnel et commercial.

Cette intervention s'inscrit dans le processus de négociation en vue du renouvellement de la convention collective qui vient à échéance le 30 avril 2017 dans le secteur institutionnel et commercial. Le présent rapport est déposé conformément aux dispositions de l'article 43.7 de la Loi.

Le cadre législatif

L'encadrement du processus de négociation des conventions collectives de travail dans l'industrie de la construction est défini par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.R.Q., c. R-20.

Cette industrie bénéficie d'un régime de relations du travail particulier à bien des égards et il est utile d'en présenter les principales caractéristiques afin de permettre une meilleure compréhension du déroulement des négociations.

Les associations patronales et syndicales représentatives :

D'une part, la Loi prévoit l'adhésion obligatoire et la transmission de cotisations de la part de tous les employeurs de l'industrie à la Commission de la construction du Québec (CCQ) (article 40) ; la Commission de la construction du Québec (CCQ) remet les cotisations à l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) ainsi que le financement par celle-ci des associations sectorielles suivantes : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) et l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec Inc. (APCHQ).

D'autre part, la Loi consacre le pluralisme syndical et désigne les associations syndicales qui peuvent solliciter l'adhésion des travailleurs de l'industrie et faire reconnaître leur représentativité (article 28). Le choix d'une association représentative est obligatoire pour tous les travailleurs (article 39) et la détermination du degré de représentativité de chaque association syndicale est effectuée lors d'un vote au scrutin secret organisé par la Commission de la construction du Québec (CCQ) au cours du 11^{ème} mois précédant la date d'expiration des conventions collectives sectorielles (article 32).

Le dernier vote d'allégeance syndicale s'est tenu du 1^{er} au 20 juin 2016 et les acteurs syndicaux en présence pour la ronde de négociation de 2017 sont les suivants :

– Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) :	43,86%
– Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMC-I) :	23,62%
– Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction) :	10,37%
– Syndicat québécois de la construction (SQC) :	16,12%
– Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction) :	6,04%

Ainsi, au terme du dernier scrutin, l'Alliance syndicale regroupant la FTQ-Construction, le CPQMC-I, la CSD-Construction, le SQC et la CSN-Construction a été reconnue comme l'association représentative habilitée à négocier pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie et ce, sans égard à leur secteur de rattachement.

L'organisation de la négociation collective :

L'Alliance syndicale est le regroupement des cinq associations syndicales représentatives. Elle est autorisée à agir comme porte-parole à toutes les tables de négociation, c'est-à-dire autant à la table centrale (i.e. matières du tronc commun) qu'à chacune des tables sectorielles.

Du côté patronal, la négociation des matières du tronc commun, qui doivent obligatoirement faire partie de toutes les conventions collectives en vigueur dans l'industrie (article 61.1), est confiée à l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) (article 1 c) et article 41, 2^e alinéa).

Pour tous les autres sujets, c'est-à-dire toute autre condition de travail que celles relatives aux matières du tronc commun, la Loi prévoit le découpage de l'industrie en quatre secteurs distincts (article 1, paragraphes v), w), x) et y)) et elle identifie un agent négociateur patronal pour chacun de ces secteurs (article 1 paragraphe c.2 et article 41, 3^e et 4^e alinéas).

Les quatre secteurs désignés et leur association sectorielle d'employeurs sont les suivants :

- secteur génie civil et voirie : Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) ;
- secteur industriel : Association de la construction du Québec (ACQ) ;
- secteur institutionnel et commercial : Association de la construction du Québec (ACQ) ;
- secteur résidentiel : Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec Inc. (APCHQ).

Le rôle de ces agents négociateurs syndicaux et patronaux consiste à négocier, pour leur secteur respectif, les dispositions des conventions collectives qui leur sont propres.

Outre la table à laquelle l'AECQ agit à titre d'agent négociateur patronal où se négocient les matières communes, il existe trois tables sectorielles de négociation pour renouveler les quatre conventions collectives sectorielles. Ajoutons que dans chaque secteur il existe en pratique deux niveaux de négociation. En effet, la négociation des demandes générales se fait aux tables sectorielles alors que les avantages, primes, bonis ou autres conditions de travail spécifiques à certains métiers ou occupations est déléguée aux tables particulières. Il va sans dire que ces tables doivent être fortement coordonnées et synchronisées. Cela est généralement le cas puisque les mêmes agents négociateurs syndicaux et patronaux ont le dernier mot lorsque vient le temps de conclure la convention collective.

À cet effet, des protocoles d'entente établissant la structure et les modalités de la négociation (article 42, 5^e alinéa) sont signés à chacune des tables sectorielles. Ces protocoles précisent, notamment, le cadre et le calendrier prévus pour la négociation, la période de dépôt des demandes particulières de chaque métier ou occupation, la composition du comité de négociation, la présence possible de personnes-ressources ou d'observateurs.

Le contenu des conventions collectives :

Le chapitre VII de la Loi détermine certaines règles relatives aux dispositions devant ou pouvant être incluses dans les conventions collectives.

Ainsi, la Loi précise que les six matières suivantes doivent être communes aux conventions collectives de chacun des secteurs (article 61.1) :

- la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations syndicales ;
- la représentation syndicale ;
- la procédure de règlement des griefs ;
- l'exercice des recours à l'encontre des mesures disciplinaires ;
- l'arbitrage ;
- le régime complémentaire d'avantages sociaux de base.

Ces six matières constituent le « tronc commun » de toutes les conventions collectives et elles ne sont pas négociées aux tables sectorielles. Comme mentionné précédemment, un mandat spécifique de négocier les dispositions du tronc commun est donné à l'AECQ (article 41, 2^e alinéa).

En ce qui a trait aux matières négociées aux tables sectorielles, certaines sont dites « obligatoires », en ce sens qu'elles doivent impérativement faire partie de chaque convention. Toutefois, le contenu des articles se référant à ces matières n'a pas à être nécessairement le même d'un secteur à l'autre, contrairement à celles relatives au « tronc commun ».

Ces matières obligatoires sont les suivantes (article 61, 1^{er} et 2^e alinéas) :

- la classification des emplois ;
- la rémunération ;
- le bulletin de paie ;
- la durée du travail ;
- les heures supplémentaires ;
- les jours fériés ;
- les congés payés ;
- le délai-congé ;
- le régime complémentaire de sécurité sociale et la procédure applicable pour sa modification ;
- la sécurité syndicale, y compris le précompte des cotisations ;
- les délégués syndicaux ;
- la procédure de règlement des griefs ;
- l'exercice des recours des salariés contre les mesures disciplinaires prises par l'employeur.

Les conventions collectives négociées aux tables sectorielles peuvent également contenir toute autre disposition relative aux conditions de travail et certaines de ces matières « facultatives » sont même expressément mentionnées à la Loi (article 61, 3^e alinéa) :

- l'ancienneté ;
- la mobilité et les mouvements de main-d'œuvre (sous réserve de l'interdiction contenue au paragraphe 5.1 de l'article 61.2 de la Loi) ;
- les travaux par roulement, les travaux de nuit et les travaux du dimanche ainsi que les majorations de salaire, les primes et les allocations diverses ;
- les tableaux d'affichage, les vestiaires et les outils ;
- les procédures destinées à prévenir ou à régler un conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier ou d'une occupation qui est conforme au devoir d'agir équitablement et qui assure une résolution rapide des conflits de compétence.

Cette énumération n'a qu'un caractère indicatif et ne limite en rien la capacité des parties de négocier toute autre disposition qu'elles jugent utile.

Par contre, certaines interdictions formelles sont contenues à la Loi au regard des dispositions qui peuvent être négociées (article 61.2). En effet, la Loi précise qu'aucune clause d'une convention collective ne peut :

- accorder une préférence à une association représentative ou à une association sectorielle d'employeurs ;
- porter atteinte à un droit d'un salarié sur la base d'une discrimination en rapport avec son allégeance syndicale ;
- remplacer le service de gestion et de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction ;
- limiter le libre choix de l'employeur de requérir les services d'un salarié ;
- limiter le libre choix d'un salarié quant aux moyens d'offrir ses services à un employeur ;
- introduire des clauses discriminatoires à l'endroit de quelque employeur ou de quelque association ou groupement de salariés ou d'employeurs ;
- introduire une disposition incompatible avec un engagement du gouvernement du Québec dans le cadre d'une entente intergouvernementale en matière de mobilité de la main-d'œuvre ;
- introduire une disposition qui impose à la Commission une obligation à une modalité d'exécution d'une obligation qui n'est pas prévue par la Loi ;
- contenir toute autre disposition contraire à la Loi.

Par ailleurs, la Loi stipule que les conventions collectives sont d'une durée maximale de quatre ans avec échéance fixe au 30 avril (article 47, 2^e alinéa) et que leur contenu ne peut rétroagir à une date antérieure à celle de leur signature (article 48, 6^e alinéa).

La négociation des dispositions du tronc commun et la ratification d'une entente par la partie patronale :

La négociation relative aux matières du tronc commun se fait en marge de celles qui ont lieu au niveau sectoriel et les dispositions résultant de ces négociations sont automatiquement et uniformément intégrées dans chacune des conventions négociées au niveau sectoriel. Notons que la négociation des matières du tronc commun ne peut donner ouverture au recours à la grève ou au lock-out (article 45.4, dernier alinéa) et qu'à défaut d'entente, les dispositions contenues dans la dernière convention sont maintenues en vigueur jusqu'à ce qu'elles soient renouvelées ou révisées conformément à la Loi (article 60.1, dernier alinéa).

Il importe de mentionner que la ratification des dispositions du tronc commun doit faire l'objet d'un mandat spécifique donné, d'une part, par au moins trois associations syndicales représentatives à un degré de plus de 50 % et, d'autre part, à l'AECQ par au moins deux associations sectorielles d'employeurs représentatives à un degré de plus de 50 % (article 44, 3^e paragraphe). La représentativité des associations sectorielles d'employeurs est établie par la Commission de la construction du Québec et correspond à la proportion des heures effectuées dans un secteur par rapport aux heures effectuées dans l'ensemble de l'industrie, durant une période de référence (article 44.3, 3^e alinéa).

Chaque association sectorielle doit tenir un vote au scrutin secret auprès des employeurs qui ont enregistré des heures dans le secteur au cours d'une période de référence. L'établissement d'une majorité doit se faire conformément aux statuts et règlements de chaque association sectorielle ou, à défaut, selon la majorité des employeurs qui exercent leur droit de vote (article 44.2, 2^e alinéa).

Les modalités de ratification des ententes sectorielles :

Il existe une particularité qui mérite d'être signalée au sujet des modalités de ratification des ententes de principe intervenues au niveau sectoriel entre les représentants des parties négociantes.

Du côté syndical, pour conclure une entente sectorielle, c'est-à-dire pour signer une convention collective, au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 % doivent y être autorisées par la majorité de leurs membres qui exercent leur vote lors d'un scrutin secret. Il n'y a cependant aucune référence à l'appartenance des travailleurs à un secteur donné, de sorte que tous les travailleurs de l'industrie peuvent théoriquement se prononcer sur chacune des ententes sectorielles (article 44.1, 1^{er} alinéa).

En pratique, le vote est organisé par l'Alliance syndicale et les membres sont appelés à voter séparément sur chacune des ententes de principe obtenues (ou, à défaut, sur les offres déposées par l'association sectorielle d'employeurs) au niveau des tables de négociation sectorielles.

Du côté patronal, la procédure est différente puisque l'association sectorielle d'employeurs doit recevoir son autorisation au moyen d'un scrutin secret auquel seuls les employeurs membres de l'AECQ ayant enregistré des heures dans ce secteur ont le droit de participer (article 44.1, 2^e alinéa).

Les mécanismes de résolution des différends :

Un avis de négociation doit être envoyé à l'autre partie par une ou plusieurs associations représentatives syndicales ou patronales au plus tard le premier jour du 7^e mois qui précède la date d'expiration de la convention collective (c'est-à-dire au plus tard le 1^{er} octobre puisque la convention collective se termine le 30 avril) et les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi (article 42).

Dès la réception d'un avis, les associations sectorielles d'employeurs du secteur institutionnel et commercial, du secteur industriel ou du secteur génie civil et voirie doivent consulter les donneurs d'ouvrage. L'association n'est pas liée par les commentaires et suggestions recueillies (article 42, 4^e alinéa).

En tout temps pendant la période de négociation, l'une ou l'autre des parties peut demander la conciliation et, à la suite de cette demande, le ministre doit désigner un conciliateur (article 43). Par ailleurs, même en l'absence de demande à cet effet, le ministre peut désigner d'office un conciliateur (article 43.1).

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, à l'une ou l'autre des tables de négociation, la Loi prévoit deux issues possibles :

- l'arbitrage du différend, à la demande « conjointe » des parties (article 45 et suivants);
- le recours à la grève ou au lock-out (article 45.4).

Il faut toutefois mentionner que le recours à la grève ou au lock-out est interdit à l'égard des dispositions du tronc commun et qu'il ne peut être utilisé qu'à des conditions très précises (article 45.4) :

- la grève doit viser tous les salariés d'un secteur ;
- il doit y avoir eu préalablement recours à la médiation;
- il doit s'écouler une période de trêve obligatoire d'une durée minimale de 21 jours depuis la fin de la médiation;
- il doit avoir été autorisé par un vote au scrutin secret selon les modalités de détermination de la majorité requise prévues à la Loi.

Quant au processus de médiation, il faut noter qu'il peut être demandé par l'une ou l'autre des parties mais que, contrairement à la conciliation, cette demande ne peut être faite avant le 60^e jour précédant la date d'expiration de la convention collective (article 43.4).

Le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre. Si aucune entente n'intervient à l'intérieur de ce délai, le ministre peut, une seule fois et à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours (article 43.5).

Au terme de son intervention, le médiateur doit faire rapport. Deux situations sont possibles et la Loi est très explicite dans chacun des cas (article 43.7) :

- Entente de principe. Dès qu'une entente de principe sur ce qui pourrait constituer une convention collective intervient entre une association sectorielle d'employeurs et au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 %, le médiateur donne acte de cette entente de principe dans un rapport qu'il remet à chacune des parties et au ministre;
- Défaut d'entente. A défaut d'une telle entente de principe à l'expiration de la période de médiation, le médiateur remet aux parties un rapport dans lequel il indique les matières qui ont fait l'objet d'un accord entre les associations visées au premier alinéa ainsi que leurs positions respectives sur celles faisant encore l'objet d'un différend. Il remet copie du rapport au ministre avec ses commentaires, et, 10 jours plus tard, il rend le rapport public.

L'étape de la médiation dans la présente ronde de négociation

Tel que mentionné précédemment, dans une lettre adressée à la ministre responsable du Travail le 22 février 2017, l'Alliance syndicale a déposé une demande de médiation pour la table de négociation des secteurs institutionnel-commercial et industriel dans l'industrie de la construction et le 1^{er} mars 2017 pour le secteur résidentiel et le secteur génie civil et voirie.

La désignation d'une équipe de médiateurs

En réponse à ces demandes, trois médiateurs du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont été désignés pour agir à ce titre :

- Madame Lise Lavallée a été assignée à la table des secteurs industriel, institutionnel et commercial et a été mandatée pour coordonner toutes les interventions de médiation dans l'ensemble de l'industrie;
- Madame Nadine Côté a été assignée à la table du secteur résidentiel;
- Messieurs Jean Nolin et François Corriveau ont été assignés à la table du secteur génie civil et voirie.

La médiation

L'avis de négociation

Conformément aux dispositions de l'article 42 de la Loi *sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la partie syndicale a transmis, le 30 septembre 2016, à l'Association de la construction du Québec (ACQ) un avis de négociation pour le renouvellement de la convention collective du secteur institutionnel et commercial.

Structure et modalités de négociation

Les parties syndicale et patronale ont convenu, suivant l'article 42 de la Loi, d'une structure et de modalités de négociation, le 10 février 2017. Ce document se retrouve à l'annexe « A ». Conformément à celui-ci, les parties s'entendent pour mener les négociations avec diligence et bonne foi, dans le respect de chacune des personnes. Les enjeux seront discutés de façon à préciser le problème que l'on souhaite régler et à élaborer une solution qui puisse satisfaire les deux parties.

Dépôt des demandes patronales et syndicales

Le 13 février 2017, les parties se sont rencontrées afin de procéder au dépôt de leurs demandes respectives. Les demandes syndicales particulières à chaque métier et occupation ont été déposées le 18 mars et celles de la partie patronale le 19 avril 2017.

Négociation et demande de médiation

Entre le dépôt des demandes et la demande de médiation, il n'y a pas eu de rencontre de négociation. Tel que mentionné précédemment, l'Alliance syndicale a déposé une demande de médiation le 22 février 2017.

Déroulement de la médiation

La soussignée a été désignée pour agir en qualité de médiatrice le 1^{er} mars 2017.

Une première séance de médiation s'est tenue à Montréal le 2 mars 2017. Cette rencontre avait pour but d'expliquer aux parties le rôle de la médiatrice et l'encadrement légal de son mandat en vertu des articles 43.4 et suivants de la Loi. Elle avait également pour but de discuter de la nature de l'intervention et du plan de travail souhaité.

Les parties ont tenu des rencontres en présence de la médiatrice les 10, 16, 21, 24, 27 et 30 mars, 5, 7, 12, 13, 20, 21, 25, 26 et 27 avril. La fin de la période de médiation prévue à l'article 45.3 de la Loi se terminait le 30 avril 2017.

Conclusion

Dans un premier temps, j'aimerais indiquer qu'il ne m'appartient pas de porter un jugement sur le bien-fondé des positions syndicales ou patronales, ni de remettre en question la justesse des mandats et des stratégies de négociation des parties.

Je tiens à souligner la coopération exceptionnelle de l'ensemble des participants. Le climat dans lequel s'est déroulée la médiation, l'engagement et l'ouverture d'esprit des comités de négociation ont permis une analyse plus poussée des problèmes soumis. Les parties ont su se dégager de l'argumentation et aborder les sujets avec une approche de résolution de problèmes. Je tiens aussi à les remercier de leur constante collaboration.

Au terme de la période de médiation les parties ne sont pas parvenues à une entente. Le tableau de l'annexe « B » fait état des matières qui ont fait l'objet d'un accord ainsi que les positions des parties sur celles faisant encore l'objet d'un différend, conformément à l'article 43.7.

À la suite de la demande de chacune des parties, la soussignée a été désignée par la ministre responsable du Travail, pour agir à titre de conciliatrice afin de tenter de les amener à s'entendre dans les meilleurs délais. Il leur appartient maintenant de poursuivre la recherche de solutions aux problèmes auxquels elles sont confrontées. Même si plusieurs sujets n'ont pas fait l'objet d'un accord durant le processus de médiation, les parties ont pu, par leurs échanges, mieux saisir les enjeux de l'autre et progressent ainsi vers la recherche de solutions réalistes et réalisables. L'ouverture dont elles ont fait preuve tout au long de la médiation et la volonté de chacune des parties d'en arriver à une entente sont des atouts pour la poursuite de leur négociation.

Montréal, le 5 mai 2017.



Lise Lavallée

Médiatrice-conciliatrice

ANNEXE A

MODALITÉS ET STRUCTURE DE NÉGOCIATION

Secteur institutionnel et commercial Secteur industriel

INTRODUCTION

Les présentes prévoient l'établissement des modalités et structure nécessaire à la négociation des conventions collectives du secteur industriel et du secteur institutionnel et commercial.

Les parties signataires ont pour objectif que la nouvelle convention collective de chaque secteur entre en vigueur le 1^{er} mai 2017.

1. DÉFINITIONS

On entend par :

ACQ : l'Association de la construction du Québec, association sectorielle d'employeurs ayant le pouvoir de négocier et de conclure seule, à la l'exception des clauses communes, les conventions collectives pour les secteurs institutionnel - commercial et industriel aux termes de la Loi;

Alliance syndicale: la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-CONSTRUCTION), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL), le Syndicat québécois de la construction (SQC), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), ayant le pouvoir de négocier et conclure seules les conventions collectives pour le secteur institutionnel et commercial, et pour le secteur industriel au terme de la Loi;

Loi : la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ c. R-20).

Parties signataires : l'ACQ et l'Alliance syndicale.

2. PRINCIPES DE BASE

2.1 Dépôts des enjeux de négociation

Tous les enjeux syndicaux et patronaux d'ordre général, et monétaire seront déposés simultanément le 10 février 2017.

2.2 Rédaction des clauses de convention collective

Chacune des parties devra proposer et rédiger leurs propres libellés de texte à l'égard des clauses négociées. Ces différentes propositions devront être transmises électroniquement à la partie adverse. Enfin, lorsqu'une entente intervient entre les parties, le texte proposé devra être signé par chacune des parties.

2.3 Déroulement de la négociation

Les parties s'engagent à négocier en premier les clauses spécifiques du secteur institutionnel et commercial. Lorsque la négociation du secteur institutionnel et commercial sera terminée, les parties négocieront les clauses spécifiques du secteur industriel. Au cours des négociations, les sujets communs aux 2 secteurs devront être négociés simultanément à la fin de la négociation des 2 secteurs.

2.4 Négociation des clauses particulières

La négociation des clauses particulières par métier débutera uniquement à la fin de la négociation du secteur institutionnel/commercial et du secteur industriel.

Les parties soumettront simultanément leurs demandes particulières par métier le 07 mars 2017. Les parties se réservent le droit de formuler de modifier leur dépôt.

Toutefois, chaque partie aura un maximum d'une demande monétaire et une demande normative par métier. Enfin, chaque partie aura un maximum d'une heure pour présenter ses demandes particulières par métier et la négociation relativement à ces demandes ne pourra en aucun cas excéder 4 heures.

3. L'APPROCHE DE LA NÉGOCIATION

Les parties signataires s'entendent pour mener les négociations avec diligence et bonne foi.

Les négociations doivent se dérouler dans le respect de chacune des personnes.

Les enjeux respectifs seront discutés de façon à préciser le problème que l'on souhaite régler et à élaborer une solution qui puisse satisfaire les deux parties.

4. LIEU ET HORAIRE DE NÉGOCIATION

4.1 Lieu

L'endroit de négociation sera celui désigné par les parties.

4.1 Horaire

Les parties s'engagent à se rendre disponibles pour le plus de rencontres de négociation possible.

Les dates suivantes ont déjà été convenues entre les parties : le 15 février 2017, 23 février 2017, 2 mars 2017, 7 mars 2017, 16 mars 2017, 21 mars 2017, 29 mars 2017, 5 avril 2017, 13 avril 2017, 20 avril 2017 et le 27 avril 2017

5. LE COMITÉ DE NÉGOCIATION

5.1 Formation et composition

Un seul comité de négociation est formé pour la négociation des secteurs industriel et institutionnel et commercial.

Le Comité de négociation est composé de façon à ce que chacune des parties signataires ne soit pas représentée par plus de 10 personnes.

Les parties signataires se réservent le droit de faire intervenir à une table de négociation toute personne ressource si elles croient que la présence de cette personne est nécessaire à la bonne marche des négociations. Les parties s'engagent à identifier dans les meilleurs délais cette personne et à expliquer le but de sa présence.

Le Comité patronal de négociation est composé de Dominic Proulx, Patrice Roy, François-Mario Lessard, Jean-Philippe Cliche, Éric Côté et Marc-Antoine Paquette

Le Comité syndical de négociation est composé de Éric Boisjoly, Benjamin Otis, Patrick Bérubé, Daniel Coursol, François Boucher, Sébastien Gagnon, Tommy Royer, Alain Pépin, Patrice Caron et Alexandre Phaneuf

5.2 Présence d'observateur

Chacune des 2 parties aura droit à un maximum de 5 observateurs lors des séances de négociation.

Les observateurs n'ont pas le droit de parole ou d'intervention lors de ces séances, sous peine d'expulsion de la salle de négociation.

5.3 Remplacement

Dans l'éventualité où un membre du comité de négociation se trouve incapable de poursuivre son mandat, la partie concernée informe l'autre partie dans les meilleurs délais du remplaçant.

5.4 Convocation aux séances de négociation

Les parties sont les seules responsables de convoquer leurs représentants

6. DIFFICULTÉS DES MODALITÉS ET STRUCTURE DE NÉGOCIATION

Si une difficulté se présentait lors des séances de négociation en rapport avec les présentes modalités et structure de négociations, les porte-paroles se rencontreront, en présence du conciliateur, pour tenter de régler la question en litige.

7. DÉPENSES LIÉES À LA NÉGOCIATION

Les parties signataires conviennent de défrayer à parts égales (50 % pour la partie patronale et 50 % pour la partie syndicale) les coûts inhérents à location de salles.

ANNEXE B

SUIVI DES DEMANDES SYNDICALES – SECTEUR INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL

ARTICLE	SUJET	STATUT	DATE
4.07	Formation : <ul style="list-style-type: none">• période de formation ou d'information à la demande de l'employeur ou du client de l'employeur ;• rémunération au taux de salaire applicable ;• excluant les cours de perfectionnement pour respecter l'obligation de formation du salarié	Maintenue	27-04-17
Section XIV	Droit de rappel et procédure de mise-à-pied : <ul style="list-style-type: none">• droit de rappel : 24 mois• par région administrative• procédure de mise-à-pied : par ordre inverse de date d'embauche• rappel : par date d'embauche	Maintenue	27-04-17
15.01 8)	Mobilité de la main-d'œuvre, Inclusion des chefs de groupe dans calcul	Retirée	20-04-17
18.01	Indemnité de présence : <ul style="list-style-type: none">• équivalente à ½ journée de travail	Maintenue	27-04-17
19.01 4)	Congés annuels obligatoires : <ul style="list-style-type: none">• période estivale : après entente avec l'employeur• période hivernale : durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An	Maintenue	27-04-17

ARTICLE	SUJET	STATUT	DATE
19.05 1)	Augmentation du montant de l'indemnité : <ul style="list-style-type: none"> • augmentation de 1% 	Maintenue (demande monétaire)	27-04-17
23.04 2)a)	Temps de transport : <ul style="list-style-type: none"> • rémunérer le temps de transport, après la journée de travail, pour se rendre au siège social ou à un autre endroit, à la demande de l'employeur 	Maintenue	27-04-17
23.08 1)	Calcul de l'indemnité : <ul style="list-style-type: none"> • identifier un outil de calcul 	Maintenue	27-04-17
23.09 1)a) et b)	Indemnité pour frais de déplacement : <ul style="list-style-type: none"> • rembourser les frais de traversier ou de pont ou autoroute à péage 	Maintenue	27-04-17
23.14	Règle particulière de l'industrie lourde applicable aux autres secteurs : Chantier à plus de 120 km du domicile du salarié	Maintenue	27-04-17
24.01 3)	Outils et vêtements de travail – mesure disciplinaire	Maintenue	27-04-17
Section XXVI	Sécurité, bien-être et hygiène : <ul style="list-style-type: none"> • fournir des installations sanitaires conformes au Code de sécurité • fournir un local pour prendre les repas 	Maintenue	27-04-17
26.02	Maladie, accident, décès et mariage : intégrer les dispositions de la loi	Maintenue	27-04-17
26.05 2)	Congé de maternité, de paternité et parental : intégrer les dispositions de la loi	Maintenue	27-04-17
Annexe J-6	Comité patronal-syndical : simplification et correction des clauses de la convention collective	Maintenue	27-04-17

ARTICLE	SUJET	STATUT	DATE
Annexes C, C-1	<p>Augmentations salariales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{re} année : 1,14\$/heure • 2^e année : 1,17\$/heure • 3^e année : 1,21\$/heure • 4^e année : 1,25\$/heure <p>Métiers (compagnons) et occupations ayant un taux horaire inférieur à 31,00\$:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rattrapage salarial de 0,50\$/heure/année <p>IPC :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à l'échéance de la convention collective, augmentation salariale correspondant au taux de l'IPC 	Maintenue (demande monétaire)	27-04-17

SUIVI DES DEMANDES PATRONALES – SECTEUR INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL

ARTICLE	SUJET	STATUT	DATE
4.02	Chef d'équipe : augmentation du nombre de salarié sous sa responsabilité (tous les métiers) : 7 salariés	Maintenue	27-04-17
4.03	<p>Chef de groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • augmentation du nombre de salarié sous sa responsabilité (tous les métiers) : 10 salariés • Abolir l'interdiction d'effectuer temporairement des travaux de construction 	Maintenue	27-04-17
14.01	Période d'essai :	Maintenue	27-04-17

ARTICLE	SUJET	STATUT	DATE
	<ul style="list-style-type: none"> • 20 jours ouvrables 		
18.02	Indemnité pour intempérie : <ul style="list-style-type: none"> • Définir l'intempérie 	Maintenue	27-04-17
20.01 2)	Biffer l'obligation d'aviser la CCQ et le groupe syndical majoritaire lors d'entente modifiant l'horaire	Maintenue	27-04-17
20.02 2)	Introduire la possibilité d'avoir des horaires de 10 heures par jour pour tous les métiers	Maintenue	27-04-17
20.02 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une seule plage horaire de 5 heures à 20 heures • Biffer l'obligation de maintenir le même horaire pendant 5 jours • Permettre la reprise de temps le samedi lors d'une intempérie (pour tous les métiers) 	Maintenue	27-04-17
20.03	<ul style="list-style-type: none"> • Abroger les particularités des métiers ayant 40 heures 	Maintenue	27-04-17
20.04 1)	Abroger l'article sur le travail de nuit	Maintenue	27-04-17
20.04 2)	Biffer l'obligation au paragraphe a) de s'entendre avec le groupe syndical majoritaire	Maintenue	27-04-17
20.04 5) c)	Biffer l'article car déjà prévu à l'article 20.04 2) b)	Maintenue	27-04-17
20.05 1) c)	Biffer l'article car déjà prévu à l'article 19.01 4)	Réglée	20-04-17
21.02	Heures supplémentaires <ul style="list-style-type: none"> • Cinq premières heures à taux et demi • Applicable à tous les métiers • Toutes les régions • Tous les types de travaux 	Maintenue	27-04-17

ARTICLE	SUJET	STATUT	DATE
21.03	Règles particulières, heures supplémentaires : Biffer la particularité liée à la Baie-James	Maintenue	27-04-17
Section XXII	Primes : Abroger les articles 22.05 1), 22.09, 22.12, 22.14, 22.15 Abolir et réaménager : 22.05 2) et 22.16	Maintenue	27-04-17
23.05	Frais de déplacement : <ul style="list-style-type: none"> • Biffer la référence au 1^{er} mai 2016 	Réglée	27-04-17
23.06	Frais de déplacement : domicile du salarié : <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur peut valider l'adresse de domicile sur le certificat de compétence, en demandant trois pièces justificatives au salarié 	Maintenue	27-04-17
23.08	Calcul de l'indemnité : <ul style="list-style-type: none"> • Selon le chemin le plus court en kilométrage et suggéré par Google maps et le moins coûteux 	Maintenue	27-04-17
23.09 4) a) et b)	Indemnité quotidienne de chambre et pension : <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur peut exiger la présentation de pièces justificatives ; • Si l'indemnité n'est pas suffisante, l'employeur rembourse le coût raisonnable réclamé par le salarié, établit en fonction de critères • Principe s'applique à chacune des règles particulières prévues à l'article 23.09 4) c) 	Maintenue	27-04-17
23.15	Temps de transport : <ul style="list-style-type: none"> • Le salarié est rémunéré à son taux de salaire non-majoré, excluant les avantages sociaux et 	Réglée	20-04-17

ARTICLE	SUJET	STATUT	DATE
	l'indemnité de congé (13%)		
25.05 4)	Indemnité d'équipement de sécurité : <ul style="list-style-type: none"> • Règle générale : réduire le montant à 0,30\$ pour tous les métiers pour couvrir l'obligation de fournir les bottes de sécurité ; • Pour les métiers, spécialités ou occupations, verser une indemnité supplémentaire afin de couvrir l'achat de paires de bottes supplémentaires et/ou d'autres équipements de sécurité 	Maintenue	27-04-17
Section XV	Mobilité de la main-d'œuvre : <ul style="list-style-type: none"> • Modifier les dispositions de la convention collectives pour les rendre conformes au règlement sur la mobilité 	Maintenue	27-04-17