

# Rapport de médiation

Karine Lavoie

Médiatrice-conciliatrice

Direction de la médiation,  
de la conciliation  
et des services de relations du travail

Ministère du Travail  
Montréal, le 6 mai 2025

Industrie de la construction  
Secteur résidentiel

Différend entre :

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

et

L'Alliance syndicale, regroupant

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

Ministère  
du Travail

Québec 

## Préambule

Le 28 février 2025, 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 (RLRQ, c. R-20), ci-après la Loi, l'Alliance syndicale déposait une demande de médiation pour le secteur résidentiel de l'industrie de la construction. La soussignée a été mandatée le 1<sup>er</sup> mars 2025 par monsieur Jean Boulet, ministre du Travail, pour agir à titre de médiatrice pour ce secteur.

Cette intervention s'inscrit dans le cadre du processus de négociation mené en vue du renouvellement de la convention collective du secteur, qui vient à échéance le 30 avril 2025. 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.

Cette industrie bénéficie d'un régime de relations du travail particulier à bien des égards, et il est utile d'en présenter certaines 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 de tous les employeurs à l'Association des entrepreneurs en construction du Québec et le versement de cotisations par l'intermédiaire de la Commission de la construction du Québec. Ces cotisations servent notamment à financer les associations sectorielles suivantes : l'Association de la construction du Québec, l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec et l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec.

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. Le choix d'une association représentative est obligatoire pour tous les travailleurs, et le degré de représentativité de chaque association syndicale est établi lors d'un vote au scrutin secret organisé par la Commission de la construction du Québec au cours du 11<sup>e</sup> mois précédant la date d'expiration des conventions collectives sectorielles.

Le dernier vote d'allégeance syndicale s'est tenu du 3 au 22 juin 2024, et les acteurs syndicaux en présence pour la ronde de négociations de 2025 sont les suivants :

- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) : 44,069 %
- Syndicat québécois de la construction (SQC) : 21,703 %
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) : 20,698 %
- Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction) : 7,552 %
- Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction) : 5,978 %

Ainsi, au terme du dernier scrutin, l'Alliance syndicale, regroupant la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction), le Syndicat québécois de la construction (SQC), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), a été reconnue comme l'association représentative. Elle est autorisée à agir comme porte-parole à toutes les tables de négociation concernées, c'est-à-dire autant à la table de négociation des clauses communes qu'à chacune des tables sectorielles.

Du côté patronal, la négociation des clauses communes, qui doivent obligatoirement faire partie de toutes les conventions collectives en vigueur dans l'industrie, est confiée à l'Association des entrepreneurs en construction du Québec. Pour tous les autres sujets, c'est-à-dire toute autre condition de travail que celles relatives aux clauses communes, la Loi prévoit le découpage de l'industrie en quatre secteurs distincts et la désignation d'un agent négociateur patronal pour chacun de ces secteurs.

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

- secteur génie civil et voirie : Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec;
- secteur industriel : Association de la construction du Québec;
- secteur institutionnel et commercial : Association de la construction du Québec;
- secteur résidentiel : Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec.

## L'organisation de la négociation collective

### La négociation

La participation des associations représentatives doit être convenue dans un protocole conclu entre elles. À défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable.

Une ou plusieurs associations représentatives peuvent, conformément à ce que détermine le protocole, aviser par écrit une association sectorielle d'employeurs, ou une association sectorielle d'employeurs peut aviser par écrit une ou plusieurs associations représentatives, que ses ou leurs représentants sont prêts à négocier pour la conclusion d'une convention collective applicable dans le secteur de cette association sectorielle.

Cet avis de négociation doit être donné à l'autre partie au plus tard le premier jour du septième mois qui précède la date d'expiration de la convention collective, c'est-à-dire au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, puisque la convention collective vient à échéance le 30 avril. Les négociations doivent commencer et elles doivent se poursuivre avec diligence et bonne foi. À cette fin, les associations peuvent convenir d'une structure et de modalités de négociation.

En tout temps pendant la période de négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander de recourir à la conciliation, et, à la suite de cette demande, le ministre doit désigner un conciliateur. Par ailleurs, même en l'absence de demande en ce sens, le ministre peut désigner d'office un conciliateur.

### Les clauses communes

Les clauses communes sont 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. La négociation à la table des clauses communes se fait en marge de celles qui ont lieu au niveau sectoriel, et les dispositions résultant de cette négociation sont automatiquement et uniformément intégrées dans chacune des conventions négociées au niveau sectoriel. Notons que la négociation des clauses communes ne peut donner ouverture au recours à la grève ou au lock-out 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.

Il importe de mentionner que la ratification des dispositions négociées à la table des clauses communes 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'Association des entrepreneurs en construction du Québec par au moins deux associations sectorielles d'employeurs représentatives à un degré de plus de 50 %. 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. Chaque association sectorielle doit tenir un vote au scrutin secret auprès des employeurs qui ont déclaré des heures effectuées 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.

## Les ententes sectorielles

Il existe une particularité qui mérite d'être signalée au sujet des modalités de ratification des ententes de principe conclues aux tables sectorielles.

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.

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'Association des entrepreneurs en construction du Québec ayant déclaré des heures effectuées dans ce secteur ont le droit de participer.

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;
- le recours à la grève ou au lock-out.

Ce recours ne peut être utilisé qu'à des conditions très précises :

- 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 tenu selon les modalités de détermination de la majorité requise prévues par la Loi.

## Le mandat du médiateur

Le recours à la médiation peut être demandé par l'une ou l'autre des parties. Cette demande ne peut être faite avant le 60<sup>e</sup> jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

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

Au terme de son intervention, le médiateur doit faire rapport. Deux cas sont possibles, et la Loi prévoit explicitement chacun d'eux :

- **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** : À 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.

## La présente ronde de négociations

### L'avis de négociation

L'Alliance syndicale a transmis un avis de négociation à l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec pour le renouvellement de la convention collective du secteur résidentiel, le 24 septembre 2024.

### La structure et les modalités de négociation

Les parties syndicale et patronale ont convenu d'une structure et de modalités de négociation le 4 novembre 2024. Le texte de cette entente figure à l'annexe A du présent rapport. En vertu de celle-ci, les parties s'entendaient pour mener les négociations avec diligence et bonne foi, en utilisant un processus simplifié pour traiter les demandes tant patronales que syndicales. Elles convenaient aussi que les négociations devaient se dérouler dans le respect de chacune des personnes.

### Le dépôt des demandes patronales et syndicales

Le 20 novembre 2024, les parties se sont rencontrées afin de procéder au dépôt de leurs demandes respectives.

### La négociation

Le 19 décembre 2024, l'Alliance syndicale a déposé une demande de conciliation pour le secteur résidentiel.

Madame Karine Lavoie a été assignée à cette table, et des rencontres de conciliation ont été tenues les 15 et 23 janvier, et les 4, 6, 10, 12 et 24 février 2025.

### La médiation

Le 28 février 2025, dans une lettre adressée au ministre du Travail, l'Alliance syndicale a déposé une demande de médiation pour le secteur résidentiel.

### La désignation d'une médiatrice

En réponse à cette demande, une médiatrice du ministère du Travail a été désignée pour agir à ce titre :

- Madame Karine Lavoie a été assignée à la table du secteur résidentiel.

### Le déroulement de la médiation

La soussignée a été désignée pour agir en qualité de médiatrice le 1<sup>er</sup> mars 2025.

Une première séance de médiation s'est tenue à Montréal le 12 mars 2025. 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, d'une part, de la nature de l'intervention et, d'autre part, du plan de travail souhaité.

Les parties ont ensuite été rencontrées séparément par la médiatrice afin qu'elle soit au fait des enjeux de la négociation et qu'elle connaisse les attentes de chacune des parties face au processus de médiation.

Les parties ont tenu des rencontres en présence de la médiatrice les 12 et 18 mars, et les 9 et 22 avril 2025. La période de médiation prévue à l'article 45.3 de la Loi se terminait le 30 avril 2025.

## Conclusion

La soussignée tient à souligner la collaboration dont ont fait preuve les membres des deux comités de négociation durant tout le processus, particulièrement celle des porte-parole, monsieur Francis Montmigny, pour l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec, et monsieur Alexandre Ricard, pour l'Alliance syndicale.

La période de médiation est maintenant terminée, et les parties ne sont pas parvenues à finaliser une entente. Le tableau de l'annexe B présente les matières qui ont fait l'objet d'un accord entre les parties ainsi que leurs positions sur celles faisant encore l'objet d'un différend, conformément aux dispositions de l'article 43.7 de la Loi.

Il appartient aux parties de poursuivre la recherche de solutions aux problèmes auxquels elles sont confrontées. Les parties ont pu, par leurs échanges, mieux saisir leurs enjeux respectifs et progresser vers des solutions réalistes et réalisables. L'ouverture dont elles ont fait preuve tout au long de la médiation et la volonté de chacune d'elles d'en arriver à une entente sont des atouts pour la poursuite de leur négociation.



Karine Lavoie  
Médiatrice-conciliatrice

## **ANNEXE A**

### **PROTOCOLE DE NÉGOCIATION** (Secteur Résidentiel)

#### **INTERVENU ENTRE**

la

**Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec**  
(ci-après désignée: « FTQ-Construction »)

le

**Syndicat québécois de la construction**  
(ci-après désigné: « SQC »)

le

1

**Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)**  
(ci-après désigné: « CPQMC(I) »)

la

**Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction)**  
(ci-après désignée : « CSD-Construction »)

et la

**Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction)**  
(ci-après désignée : « CSN-Construction »)

Tous regroupés aux fins de la présente et ci-après désignés : « Alliance syndicale »

**ET**

**L'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec**  
(ci-après désignée : « APCHQ »)

**En ce 4<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2024**

## LE PRÉAMBULE

Le présent protocole de négociation (ci-après désigné : « le présent protocole » ou « la présente ») vise à établir un consensus entre l'Alliance syndicale et l'APCHQ, afin de permettre un déroulement harmonieux du processus de négociation collective ainsi qu'une collaboration ayant comme finalité le renouvellement de la convention collective du secteur résidentiel.

La présente vise à déterminer les rôles, droits et obligations que s'engagent à respecter tant l'Alliance syndicale que l'APCHQ.

À cette fin, le présent protocole prévoit le cadre de négociation de l'ensemble des clauses de la convention collective de ce secteur, en conformité de la Loi.

Il est entendu qu'aucune des parties ne fera en sorte de négocier des clauses qui seraient discriminatoires pour d'autres associations.

Les parties signataires conviennent qu'en vue d'assurer la paix industrielle, elles doivent partager une compréhension commune des clauses qui la composent. Ainsi, elles doivent s'assurer que les clauses négociées puissent s'appliquer et respectent leurs intentions communes.

Les parties signataires ont pour objectif que la nouvelle convention collective entre en vigueur le 1er mai 2025.

## 1. LES DÉFINITIONS

On entend par:

**Alliance syndicale** : Regroupement formé de la FTQ-Construction, du SQC, du CPQMC(I), de la CSD- Construction et de la CSN-Construction, ayant le pouvoir de négocier et de conclure la convention collective pour le secteur résidentiel suivant les termes de la Loi;

**APCHQ** : l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec, association sectorielle d'employeurs ayant le pouvoir de négocier et de conclure seule, à l'exception des clauses communes, la convention collective pour le secteur résidentiel suivant les termes de la Loi;

**Comité patronal de négociation** : Comité composé de représentants désignés par l'APCHQ;

**Comité syndical central de négociation** : Comité composé de 3 représentants de chacune des associations représentatives formant l'Alliance syndicale, pour un total de 15 représentants;

**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'APCHQ et l'Alliance syndicale.

## 2. LE CADRE DE NÉGOCIATION

Les parties signataires conviennent de ce qui suit en ce qui a trait au cadre de négociation :

### 2.1 Le processus global de négociation

La négociation des clauses générales s'effectuera à une seule table de négociation sectorielle, incluant les clauses spécifiques s'appliquant à un sous-secteur d'activité.

Il y aura une rencontre du Comité syndical central de négociation et du Comité patronal de négociation afin d'établir le processus et le calendrier de négociation sectorielle.

### 2.2 Principes de clarification des textes de la convention collective

Les parties signataires s'engagent à clarifier le texte des clauses de la convention collective venue à échéance qui seront reportées dans la convention collective à être renouvelée, lesquelles auront préalablement été identifiées par l'Alliance syndicale ou l'APCHQ.

### **2.3 Dépôt des enjeux et des demandes**

Tous les enjeux syndicaux et patronaux seront déposés simultanément le 20 novembre 2024.

Toutes les demandes relatives aux clauses générales syndicales et patronales, tant normatives que monétaires, de même que l'identification des clauses à clarifier, seront déposées simultanément le 20 novembre 2024.

### **2.4 Dépôt des clauses particulières**

Toutes les demandes particulières de métiers, spécialités ou occupations syndicales et patronales seront déposées 21 jours suivant le dépôt des demandes relatives aux clauses générales. L'APCHQ procède alors à une consultation auprès des employeurs du secteur.

La négociation des demandes relatives aux clauses particulières pourra s'amorcer dès le dépôt des demandes particulières.

La liste des demandes particulières ne doit pas être considérée comme étant limitative, en ce sens que les parties négociatrices se réservent le droit de formuler, ultérieurement, des demandes additionnelles dans le cadre du processus de négociation.

Le dépôt des demandes particulières ne doit pas ralentir ou arrêter le processus de négociation à la table de négociation sectorielle.

Dès qu'une entente intervient à l'égard d'une clause, elle est écrite et signée par les parties négociatrices à la table particulière.

La négociation des clauses particulières par métier, spécialité ou occupation doit se conclure dès la fin du processus de négociation des clauses générales, mais avant la conclusion d'une entente de principe.

### **2.5 Rédaction des clauses générales et particulières**

L'une ou l'autre des parties s'engage à proposer et à rédiger leurs propres libellés de texte à l'égard des clauses négociées ou des modifications de texte proposées.

De même, les parties signataires s'engagent, dans le cadre de la négociation des clauses générales et particulières, à clarifier, simplifier et corriger les clauses qui portent à confusion, le tout, afin de faciliter l'administration et l'application de la convention collective.

À cet égard, tout texte proposé doit être daté et être transmis par courriel.

Les textes proposés sont soumis pour approbation à l'APCHQ et à l'Alliance syndicale.

Enfin, lorsqu'une entente intervient entre les parties signataires au sujet d'une clause, le texte convenu par les parties sera signé et daté par ces dernières. Le texte convenu doit comprendre le libellé de la clause de la convention et, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un texte explicatif de l'intention des parties si nécessaire.

Dès l'approbation du libellé des clauses par les parties signataires, ces dernières ne pourront intégrer un texte différent à l'entente de principe, à moins que ce texte ne soit soumis à nouveau pour approbation à la table de négociation dans les meilleurs délais, au Comité syndical central de négociation et au comité patronal de négociation.

### **2.6 Acceptation officielle des clauses négociées**

Dès qu'une entente intervient au sujet d'une clause générale ou particulière, elle est écrite, signée, datée et dès lors acceptée par les parties négociatrices, sous réserve pour l'Alliance syndicale de son acceptation par le Comité syndical central de négociation, et, pour l'APCHQ, de son acceptation par ses instances, et ce, dans un délai raisonnable.

### **3. L'APPROCHE DE LA NÉGOCIATION**

Les parties signataires s'entendent pour mener les négociations avec diligence et bonne foi en utilisant un processus simplifié selon les demandes tant patronales que syndicales.

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

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

### **4. LE COMITÉ DE COORDINATION**

Dès la signature du présent protocole, les parties signataires conviennent de former un Comité de coordination qui sera composé d'une personne de chacune des parties signataires.

Le mandat de ce comité consiste à:

1. Établir un horaire de négociation;
2. Confirmer, selon le cas, la tenue de séances de négociation et le nom des représentants de chacune des parties signataires à la table de négociation, conformément aux horaires fixés;
3. S'assurer de la location et de l'aménagement des salles où se dérouleront les rencontres de négociation.

### **5. LE COMITÉ DE NÉGOCIATION**

Les parties signataires conviennent de ce qui suit en ce qui a trait au Comité de négociation:

#### **5.1 Formation et composition**

Un seul Comité de négociation est formé pour la négociation du secteur résidentiel.

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

Les parties signataires se réservent le droit de faire intervenir à la table de négociation sectorielle toute personne dont la présence est jugée nécessaire à la bonne marche des négociations.

À cet égard, les parties signataires s'engagent à identifier 72 heures à l'avance cette personne et à fournir un justificatif de sa présence.

Chacune des parties signataires doit fournir par écrit le nom de ses représentants et de son porte-parole au Comité de négociation.

#### **5.2 Présence d'observateur lors des séances de négociation**

Le Comité de négociation accepte la présence d'un certain nombre de personnes qui agiront à titre d'observateurs lors des séances de négociation.

Chacune des parties signataires aura droit à un maximum de dix (10) observateurs lors des séances de négociation.

Les observateurs n'ont pas le droit de parole et ne peuvent intervenir lors de ces séances, à moins d'indication contraire des porte-paroles et dans le seul but d'obtenir un complément d'information.

### **5.3 Convocation aux séances de négociation**

L'APCHQ a la responsabilité de convoquer ses représentants aux séances de négociation.

L'Alliance syndicale a la responsabilité de convoquer ses représentants aux séances de négociation.

## **6. LES SÉANCES DE NÉGOCIATION**

---

Les parties signataires conviennent de mener avec diligence et bonne foi les négociations pour le secteur résidentiel, dans le respect de la présente.

À cette fin, si une difficulté se présentait lors de séances de négociation en rapport avec ce protocole, 5 représentants de chacune des parties signataires de ce protocole se rencontreront sans la présence des observateurs ou des personnes-ressources, pour tenter de régler la question en litige.

## **7. LA VALIDITÉ DES ENTENTES**

---

Seules les ententes convenues dans le cadre de ce protocole et signées conformément à la Loi seront reconnues aux fins de recommandation et de ratification.

À cet effet, les parties signataires s'engagent à procéder, préalablement au processus de recommandation et de ratification, à une séance de lecture commune des clauses générales et particulières convenues dans le cadre des négociations.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de prévoir une période suffisante, suivant la signature des ententes globales, pour faire ratifier les projets d'entente selon les termes de la Loi et ceux de leurs statuts et règlements respectifs.

## **8. LES FRAIS DE NÉGOCIATION**

Les parties signataires conviennent de défrayer, à parts égales (50% pour l'APCHQ et 50% pour l'Alliance syndicale), les coûts inhérents à la négociation, dont la location de salles, les frais de location de salle non utilisée ou frais d'annulation, les photocopies et les pauses café.

**CONCLUSION DE L'ENTENTE SUR LE PROTOCOLE**

Signé à Montréal ce 4<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2024.

**Pour l'Alliance syndicale:**



---

Éric Boisjoly  
Pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQCONSTRUCTION)



---

Charles-Olivier Picard  
Pour le Syndicat québécois de la construction (SQC)



---

Michel Trépanier  
Pour le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (INTERNATIONAL



---

Carl Dufour  
Pour la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)



---

Pierre Brassard  
Pour la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)

**Pour l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ):**



---

Francis Montmigny, M.Sc.  
Conseiller expert – recherche et analyse / Services des relations de travail

**ANNEXE B**  
**DEMANDES SYNDICALES**

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Annexe R	Augmentation des échelles salariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1<sup>er</sup> mai 2025 : 18 %</li> <li>•1<sup>er</sup> mai 2026 : 3 %</li> <li>•1<sup>er</sup> mai 2027 : 3 %</li> <li>•1<sup>er</sup> mai 2028 : 3 %</li> </ul>	Refusée
Annexe R	Rattrapage salarial	Rattrapage salarial équivalent au secteur institutionnel et commercial.	Refusée
Article 5.06	Formation	Améliorer le texte afin d'inclure les formations en ligne et toutes les formations demandées par l'employeur (incluant la préembauche). Inclure tant les formations en ligne que les formations en présentiel et ajuster l'article 1.01 16) : <i>Heure de travail</i> pour inclure le temps durant un déplacement ou une formation exigée par l'employeur.	Retirée
Article 11.01	Absence	Inclure une disposition pour la protection lors de l'absence pour une formation.	Retirée
Section 12	Mouvement de main-d'œuvre	Amélioration du maintien du droit de rappel, de la sécurité d'emploi et de la procédure de mise à pied et valorisation de la main-d'œuvre régionale.	Retirée
Article : 18.01 3)	Dispositions spéciales concernant l'assignation et les heures normales de travail / conciliation travail/famille	Éliminer « <i>lorsqu'il est possible</i> » ainsi que la notion reliée au service de garde.	Retirée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Article 18.05 3) A) et B) :	Période de repos/repas	Bonification de l'indemnité.	Retirée
Article 20.04	Indemnité d'intempéries	Augmentation de l'indemnité pour intempéries.	Retirée
Article 21.02 6):	Affectations temporaires/paiement échu	Préciser dans la première phrase du premier paragraphe «... <i>partiel ou complet...</i> » et inclure le bulletin de paie, le relevé d'emploi ainsi que tous les documents obligatoires de fournir.	Retirée
Section 23	Frais de déplacement et de stationnement	Bonification de l'indemnité de stationnement et des compensations selon les données prévues par l'Agence du revenu du Canada (ARC), et ce, pour chaque kilomètre parcouru au-delà de 30 kilomètres et ajustement du temps en fonction de ce qui est sous la subordination de l'employeur. Créer une indemnité lorsque le déplacement entre le domicile et le chantier est à plus de 480 kilomètres. Articles touchés : 23.02 2) b); 23.03 1) a); 23.04 1); 23.06.	Discutée
Article 23.04 1)	Temps de transport/règle générale	Prévoir que le conducteur qui est responsable du transport de salariés, d'outils, de matériaux ou tout autre produit au bénéfice de l'employeur est rémunéré en temps de travail pour l'aller et le retour. Pour le salarié passager, prévoir qu'il est rémunéré en temps de transport pour l'aller et le retour.	Retirée
Articles 23.07 et 23.09	Chambre et pension	1 <sup>er</sup> mai 2025 : 200,00 \$ 1 <sup>er</sup> mai 2026 : 205,00 \$ 1 <sup>er</sup> mai 2027 : 210,00 \$ 1 <sup>er</sup> mai 2028 : 215,00 \$	Discutée
Section 24	Congés annuels et jours fériés chômés	Bonification de l'indemnité à 15,5 % ainsi que l'ajout d'un jour férié chômé de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre), dans une perspective de respect avec les peuples autochtones et Inuit comme prévu par le PACPNI.	Retirée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Section 28	Outils, équipement de travail	Prévoir que ce soit l'employeur qui est responsable de la perte d'outils sur le chantier et qu'il assumera les coûts reliés à la perte.	Retirée
Articles 1.01, 18.02, 18.04, 18.05, 19.02, 19.04, 22.08, 23.06, 27.05, 22.08 1) et 22.08 2) et autres articles pertinents	Construction résidentielle légère et construction résidentielle lourde	Harmoniser le secteur de la construction résidentielle légère et la construction résidentielle lourde. Réduire les distinctions entre les secteurs et bonifier les indemnités.	Discutée
Article 1.01	Définitions	Prévoir une définition pour le mot « convenable ».	Retirée
Article 27.10	Local pour prendre le repas	Prévoir un local pour prendre le repas chauffé l'hiver et climatisé l'été et maintenu à 21 degrés Celsius et établir le nombre de salariés et de journées à 5.	Retirée
Article 4) : Frais de déplacement	Annexe B Annexe applicable aux travaux exécutés sur un chantier isolé ou sur un chantier situé sur le territoire de la région de la Baie-James et du Nunavik	Réduction de la période de jours de travail et prévoir que les frais de transport (avion) soient la responsabilité de l'employeur.	Retirée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Article 3) : Temps supplémentaire	Annexe B Annexe applicable aux travaux exécutés sur un chantier isolé ou sur un chantier situé sur le territoire de la région de la Baie-James et du Nunavik.	Prévoir une majoration de 100 % dès la première heure travaillée en temps supplémentaire.	Retirée
Article 6) : Taux de salaire	Annexe B Annexe applicable aux travaux exécutés sur un chantier isolé ou sur un chantier situé sur le territoire de la région de la Baie-James et du Nunavik.	Prévoir une bonification de 3 % supplémentaire.	Retirée
Articles 1.01 et 16.1)	Cumul d'heures quotidiennes ou hebdomadaires exécutées dans plus d'un chantier.	Prévoir une définition.	Retirée
Article 1.01 21)	Région de la Baie-James	Redéfinir selon la dernière entente et faire la concordance dans la convention.	Réglée
Article 1.01 22	Règlement sur la formation	Concordance : modifier R.6.2 par r.8.	Réglée
Section 7	Chef d'équipe et chef de groupe	Revoir les définitions de chef d'équipe et chef de groupe pour s'harmoniser avec leurs véritables responsabilités en chantier.	Retirée
Section 15	Discrimination	Concordance de texte 15.01 7).	Réglée

<b>ARTICLE</b>	<b>SUJET</b>	<b>DEMANDE INITIALE</b>	<b>POSITION</b> (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Section 33	Entrée en vigueur et durée de la convention	Rétroactivité au 1 <sup>er</sup> mai 2025.	Refusée

## DEMANDES PATRONALES

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
	Stages en alternance travail-études	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.	Retirée
Article 12.02	Période d'essai	Le salarié nouvellement embauché par l'employeur doit compléter une période d'essai de 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.	Retirée
Article 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. 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.	Retirée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Article 12.04	Procédure de mise à pied	<p>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 :</p> <p>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.</p> <p>2) L'employeur doit respecter les juridictions de métier, spécialité ou occupation de chaque salarié demeurant à son emploi.</p>	Retirée
Article 12.05	Procédure de rappel	<p>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 selon les métiers, spécialités ou occupations dont il a besoin, en respectant les juridictions de chacun.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3) Le droit de rappel est applicable à des travaux devant être exécutés à moins de cent vingt (120) kilomètres du domicile du salarié.</p>	Retirée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Article 12.06	Procédure d'exception	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.	Retirée
Article 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.	Retirée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Article 12.09	Liste de rappel	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) les nom et prénom du salarié;</li> <li>c) le statut du salarié, soit apprenti ou compagnon;</li> <li>d) les métiers ou occupations du salarié;</li> <li>e) la date de sa mise à pied;</li> <li>g) la durée de son droit de rappel.</li> </ul> <p>2)L'employeur doit maintenir le nom du salarié mis à pied sur cette liste jusqu'à l'expiration de son droit de rappel.</p>	Retirée
Article 14.03 1)	Prescription du droit et dossier du salarié	<p>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</p>	Retirée
Article 14.03 2)	Prescription du droit et dossier du salarié	<p>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.            Malgré le paragraphe qui précède, la mesure disciplinaire émise à la suite d'une conduite avérée de harcèlement ou de violence à caractère sexuel ou psychologique n'est jamais retirée du dossier d'un salarié.</p>	Refusée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Article 18.01	Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail	<p>18.01 Dispositions générales concernant l'assignation et les heures normales de travail :</p> <p>1) Calcul des heures de travail :</p> <p>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.</p>	Retirée
Article 18.05	Période de repos	<p>Période de repos :</p> <p>1) Avant-midi, après-midi et temps supplémentaire :</p> <p>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 le dîner.</p>	Retirée
Article 20.05 (nouveau)	Indemnité relative à l'achat d'outils fournis par le salarié	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.	Retirée

ARTICLE	SUJET	DEMANDE INITIALE	POSITION (Demande discutée/non discutée/réglée/refusée)
Section 23	Frais de déplacement	Majoration à la hausse des différentes indemnités offertes, incluant à moins de 120 kilomètres, 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.	Discutée
Annexe B	Travaux sur chantiers isolés, à la Baie-James et au Nunavik	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.	Retirée
Annexe M	Mesures relatives à la main-d'œuvre du secteur résidentiel	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.	Retirée