

Convention collective 2021-2025 du secteur résidentiel

Faits saillants de la négociation et résumé des nouvelles conditions de travail

Processus de négociation

En date du 26 mai dernier, au terme d'une négociation s'étant échelonnée sur plusieurs mois, l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ) a conclu, avec l'Alliance syndicale, une entente qui pose les grandes lignes de la prochaine convention collective du secteur résidentiel, en vigueur jusqu'en avril 2025.

En ces temps particuliers de pandémie, l'Association a fait le choix de la maturité en signant rapidement une entente de principe qui évite aux particuliers, aux employeurs et à la société québécoise les lourdes conséquences d'une grève. Cette fois, la relance économique propre à la sortie de la pandémie ainsi que les délais de livraison serrés des habitations destinées aux particuliers ont mené l'équipe de négociation à prendre la décision raisonnable de reporter à une prochaine ronde de négociations plusieurs enjeux importants pour les employeurs.

En attendant, nous présentons ici un résumé des conditions de travail qui intègrent la nouvelle convention collective. Notons les avancements faits aux avantages sociaux, alors que les travailleurs vont pour la première fois cotiser à leur régime d'assurances collectives. Sur le plan monétaire, les augmentations salariales négociées assurent aux travailleurs un enrichissement par rapport aux hausses estimées du coût de la vie au cours des quatre prochaines années, tout en respectant la capacité de payer des particuliers.

Coût global pour l'employeur

Coût global de l'entente pour la durée de la convention collective ¹		
	Résidentiel léger	Résidentiel lourd
Augmentation salariale totale (\$)	3,25 \$	3,41 \$
Augmentation salariale totale (%) ²	8,5 %	8,2 %
Avantages sociaux (\$)	0,94 \$ / h	0,94 \$ / h
Équipements de sécurité (\$)	0 \$	0 \$
Indemnité de vacances (%)	0 %	0 %
Coût global sur quatre ans (%) par rapport à la situation à la fin de la dernière convention	9,35 %	9,00 %

1: Comparaison basée sur les contributions de l'employeur (salaire et avantages sociaux) telles que payées au compagnon charpentier-menuisier en date du 30 avril 2021.

2: Taux supérieur pour le résidentiel léger afin de favoriser l'attractivité du secteur.

Augmentations salariales annuelles

Augmentations de salaire : Taux et dates prévues			
	Taux	Dates	Inflation annuelle ³
Résidentiel léger	2,05 %	1 ^{er} août 2021	2,2 %
	2,30 %	1 ^{er} mai 2022	1,5 %
	2,10 %	30 avril 2023	2,0 %
	2,05 %	28 avril 2024	1,9 %
Résidentiel lourd	2,05 %	1 ^{er} août 2021	2,2 %
	2,05 %	1 ^{er} mai 2022	1,5 %
	2,05 %	30 avril 2023	2,0 %
	2,05 %	28 avril 2024	1,9 %

3 : DESJARDINS, prévisions économiques, 26 avril 2021 (taux en vigueur au moment de l'entente de principe).

Avantages sociaux (tronc commun)

Contributions de l'employeur Régime d'assurances collectives (résidentiel léger et lourd) ⁴		
Dates	Augmentations	Nouveaux taux
1 ^{er} août 2021 <i>date de mise en application à déterminer*</i>	0,40 \$ / h	2,50 \$ / h
1 ^{er} mai 2022	0,06 \$ / h	2,56 \$ / h
30 avril 2023	0,06 \$ / h	2,62 \$ / h
28 avril 2024	0,06 \$ / h	2,68 \$ / h
Total sur quatre (4) ans		0,58 \$ / h

4 : La part de l'employeur était fixée à 2,10 \$ / h à la fin de la dernière convention collective (30 avril 2021).

Nouveauté :

À partir de maintenant, la contribution de l'employeur au régime d'assurances collectives est indexée annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation du taux de salaire consenti pour le secteur institutionnel/commercial.

Nouveauté :

Pour la première fois, les salariés vont aussi contribuer à leur régime d'assurances au moyen d'une retenue salariale. La contribution du travailleur est fixée à **0,25 \$ / h au 29 août 2021**. Elle sera ensuite majorée annuellement selon la même contribution que celle de l'employeur, soit + **0,06 \$ / h pour chacune des années (2022, 2023 et 2024)**.

Contributions de l'employeur Fonds de pension (résidentiel léger et lourd) ⁵		
Dates	Compagnons et occupations	Apprentis
1 ^{er} août 2021	4,32 \$ / h (+ 0,085 \$)	3,57 \$ / h (+ 0,075 \$)
1 ^{er} mai 2022	4,41 \$ / h (+ 0,090 \$)	3,64 \$ / h (+ 0,070 \$)
30 avril 2023	4,50 \$ / h (+ 0,090 \$)	3,71 \$ / h (+ 0,070 \$)
28 avril 2024	4,59 \$ / h (+ 0,090 \$)	3,79 \$ / h (+ 0,080 \$)
Augmentation totale sur quatre (4) ans	+ 0,355 \$ / h	+ 0,295 \$ / h

5 : Les contributions de l'employeur au régime de retraite étaient fixées à 4,235 \$ / h (compagnons et occupations) et 3,495 \$ / h (apprentis) à la fin de la dernière convention collective (30 avril 2021).

Nouveauté :

À partir de maintenant, la contribution de l'employeur au régime d'assurances collectives est indexée annuellement en fonction du pourcentage d'augmentation du taux de salaire consenti pour le secteur institutionnel/commercial.

Méthode de pointage – applications mobiles

Ajout, dans la convention, d'une lettre d'entente visant à moderniser la méthode de pointage des travailleurs afin d'inclure l'utilisation des applications mobiles sur des appareils électroniques. Le texte de l'entente prévoit :

- Une modernisation de la méthode de pointage en fonction du texte du projet de loi 64 sur la protection des données personnelles (législation fédérale – automne 2021);
- La création, au plus tard le 31 décembre 2021, d'un comité paritaire composé de 5 représentants patronaux et 5 représentants de l'Alliance syndicale;
- Le comité a pour mandat de rédiger les clauses de convention collective qui permettront l'utilisation des applications de pointage sur des appareils électroniques intelligents, dans le respect des normes législatives en vigueur;
- Le comité doit déposer un rapport avec une proposition de texte au plus tard le 31 mars 2022. Dans le cas contraire, le mandat d'encadrer l'utilisation des applications mobiles est déferé à un arbitre.
- L'arbitre a le mandat de statuer sur des textes qui seront implantés dans les conventions collectives.

Autres faits saillants

- Le salarié qui quitte volontairement son emploi doit maintenant aviser son employeur un minimum de **48 h** avant son départ effectif.
- En cas de décès du père, de la mère, de l'enfant, du conjoint, de l'enfant du conjoint, du frère ou de la sœur du salarié, celui-ci a droit à 5 jours de congé, dont **2 journées payées**.
- Création d'un comité paritaire de bonnes pratiques, chargé de disposer des questions relatives à l'interprétation de la convention collective.
- Nouvelle annexe traitant des obligations de l'employeur en matière de **harcèlement psychologique**, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail qui s'appliquent automatiquement à toutes les conventions collectives.
- Mise à jour des textes relatifs aux congés de maternité et aux congés spéciaux en fonction des dispositions prévues par la Loi sur les normes du travail.

Pour toutes questions, communiquer avec l'équipe des Relations du travail au 438 315-6735 ou au 1 800 463-6142.