

## Les clauses contractuelles vs la convention collective



M<sup>e</sup> Marc Baillargeon,  
Conseiller juridique

Qu'arrive-t-il lorsqu'une clause contractuelle dans un contrat de construction stipule que : « l'horaire normal de travail du personnel affecté au chantier est de dix (10) heures par jour pour une semaine de travail de (5) jours du lundi au vendredi inclusivement » ce qui fait donc un total de 50 heures par semaine, alors que la convention collective prévoit une semaine de travail de 5 jours, à raison de 8 heures par jour.

L'article 21.05 de la Convention précitée précise que : « À moins d'une disposition contraire ou particulière prévue à la présente section, les heures normales de travail sont les suivantes :

1) **Semaine normale de travail** : La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. »

*Il ne faut jamais perdre de vue le fait que les conventions collectives, lorsqu'elles sont applicables, auront préséances, étant donné leur caractère impératif, sur toute clause contractuelle prévue dans un contrat de construction.*

La question à trancher est la suivante : puisque le document d'appel d'offres prescrit un horaire normal de travail de cinquante heures par semaine et que la convention collective prévoit une semaine normale de quarante heures par semaine, les travailleurs ont-ils droit d'être rémunérés à temps double pour les dix heures additionnelles travaillées par semaine ?

Un arrêt récent de la Cour d'appel du Québec<sup>1</sup> vient faire la lumière sur ce problème.

Sous la plume du juge Nuss qui s'exprime au nom de la Cour, ce dernier dit :

« [39] L'appelante aurait dû savoir que selon l'art. 21.05 de cette convention collective, le salaire qu'elle devait payer pour les travaux exécutés était à temps simple pour les huit premières heures par jour (quarante heures par semaine), et à temps double pour les deux heures suivantes (dix heures par semaine). **Ce n'est pas l'appel d'offres qui détermine le taux de rémunération en l'espèce, mais plutôt la convention collective.** »

L'intimée dans cette cause, Construction BFC Foundation Itée, a d'ailleurs plaidé que « l'horaire normal de travail » dans l'appel d'offres n'a pas la même signification que « heures normales de travail, semaine normale de travail et journée normale de travail » à la convention collective. Dans le premier cas, le nombre d'heures à travailler est visé alors que dans le second, on fait plutôt référence au taux de rémunération. La Cour a donné raison à l'intimée à ce sujet et a rejeté l'appel.

D'où l'importance de bien étudier les documents d'appel d'offres et surtout d'en comprendre la portée. De plus, il ne faut jamais perdre de vue le fait que les conventions collectives, lorsqu'elles sont applicables, auront préséances, étant donné leur caractère impératif, sur toute clause contractuelle prévue dans un contrat de construction.

<sup>1</sup> Aciers Fax inc. c. Construction BFC Foundation Itée, C.A., 12 septembre 2006, 200-09-004817-042, AZ-50391545

(Suite de la page 5)

### Conséquences d'une demande de certificat d'autorisation

À la suite du traitement d'une demande de CA, trois possibilités peuvent être envisagées à l'égard du projet en cause. Premièrement, le

projet peut être accepté sans modification ni mesure compensatoire. Deuxièmement, le projet peut être autorisé avec modification et/ou mesure de compensation. Enfin, le projet peut être refusé. Les mesures compensatoires peuvent se traduire par des dons en argent ou en terrain pour la conservation des milieux humides, l'aménagement de milieux humides, etc.

La politique québécoise des milieux humides qui verra le jour prochainement devrait préciser les critères entourant le traitement des demandes ainsi que les mesures compensatoires.

Pour plus d'information contactez :  
**TECHNISOL INC.**  
[www.groupetechnisol.com](http://www.groupetechnisol.com)



## La GARANTIE DES MAÎTRES BÂTISSEURS et l'APECQ

appuient le programme d'Hydro-Québec

**Mieux consommer.**

