

## Clarification sur la notion de chef d'équipe

L'entente intervenue récemment entre l'ACQ et les associations syndicales a soulevé plusieurs interrogations sur l'application de la prime de chef d'équipe. Afin de soutenir une mise en œuvre harmonieuse sur les chantiers, nous souhaitons apporter quelques précisions utiles.

### Portée du grief d'interprétation

Le grief portait exclusivement sur l'application de la prime en fonction du nombre de salariés présents sur le chantier. Il a été convenu que la prime s'applique à tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce des fonctions de supervision ou de coordination en plus de son métier ou occupation.

### Une prime d'équipe

La prime est attribuée dans un contexte d'équipe. Un salarié travaillant seul ne peut donc en bénéficier.

Par exemple, lorsqu'un salarié effectue un appel de service sans accompagnement, cette situation ne constitue pas une équipe. En conséquence, la prime de chef d'équipe ne peut être versée.

### La clarté de la demande : un gage de bonne compréhension

La désignation d'un chef d'équipe doit reposer sur une communication claire entre l'employeur et le salarié concerné. Bien que cette désignation puisse être faite verbalement, il est recommandé d'exprimer cette demande de manière suffisamment précise pour que le salarié comprenne bien les responsabilités qui lui sont confiées, sans laisser place à l'ambiguïté.

### Paiement de la prime

La convention collective prévoit le paiement d'une prime pour chaque heure effectuée à ce titre. Le versement de cette prime doit refléter la réalité des responsabilités assumées sur le chantier.

Lorsque les fonctions de supervision ou de coordination du chef d'équipe s'effectuent de façon continue pendant la journée de travail, le salarié qui exerce des fonctions de supervision ou de coordination en plus de son métier ou de son occupation reçoit la prime pour toute la durée.

Il est donc important de distinguer les fonctions du chef d'équipe des autres tâches habituelles du salarié.

### Supervision ou coordination

Il convient aussi de rappeler que les fonctions de chef d'équipe s'ajoutent aux tâches habituelles du salarié, elles doivent donc être distinctes des tâches de son métier ou de son occupation.

<b>Électricien</b>	
Compagnonnage	Le compagnonnage, pilier essentiel dans le transfert du savoir-faire, ne constitue pas une fonction admissible à la prime. Ainsi, la

	surveillance immédiate et le mentorat auprès des apprentis ne constitue pas de la supervision ou de la coordination.
Référence réglementaire	Toutes tâches décrites au à l'Annexe A du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, en est une habituelle au métier.
Exemples de tâches citées dans le <i>Rapport d'analyse de profession</i> que l'ACQ considère comme une tâche du métier et non admissible à la prime.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpréter des plans et des devis;</li> <li>- Appliquer les mesures de santé et sécurité</li> <li>- Choisir et inspecter les outils</li> <li>- Établir et commander la liste des matériaux;</li> <li>- Vérifier le matériel;</li> <li>- Faire les vérifications préopératoires</li> <li>- Rédiger des rapports</li> </ul>

Finalement, les responsabilités d'un chef d'équipe visent principalement la coordination et la supervision de salariés dans le déroulement des travaux.

*\* Bien que ce document n'ait aucune portée juridique, il constitue néanmoins une source de référence*