

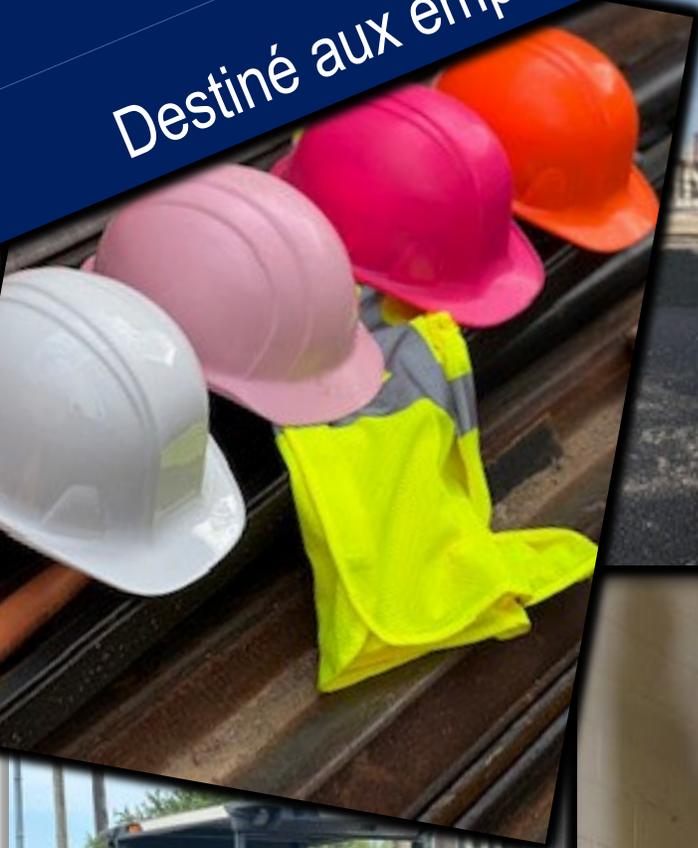


Septembre 2022

Département américain du Logement et de l'urbanisme

GUIDE DE POCHE DU TRAVAILLEUR

Destiné aux employés travaillant sur des projets Davis-Bacon





Le Département américain du Logement et de l'urbanisme (HUD) est un moteur principal de la création d'emplois dans les communautés de l'ensemble du pays. Chaque année, le Congrès alloue des milliards de dollars au HUD pour soutenir la construction et la réparation de logements abordables, l'infrastructure locale et le développement communautaire. **Les ouvriers du bâtiment jouent un rôle essentiel dans la réalisation de la mission du HUD** en construisant des logements de qualité et durables qui améliorent la qualité de vie des personnes qui vivent dans ces communautés.

Le HUD s'engage à veiller à ce que tous les travailleurs participant à des projets financés par le HUD soient correctement rémunérés pour leur travail. Ce guide de poche a été élaboré à l'intention des ouvriers du bâtiment et des mécaniciens qui travaillent sur des projets financés par le HUD. **L'objectif de ce guide de poche est de s'assurer que tous les travailleurs des projets financés par le HUD comprennent leurs droits et leurs protections.**

Par l'intermédiaire du Bureau de Davis-Bacon et des normes du travail (DBLS), le HUD contrôle et fait respecter le paiement des salaires en vigueur, le paiement des heures supplémentaires et la tenue des registres. Ce bureau mène également des enquêtes sur les violations présumées des dispositions fédérales en matière de normes du travail. Nous travaillons en partenariat avec le Département américain du Travail et participons activement aux initiatives fédérales interagences mentionnées dans la [Groupe de travail de la Maison-Blanche sur l'organisation et l'autonomisation des travailleurs](#).

C'est avec une immense reconnaissance et gratitude envers vous, ouvriers du bâtiment et gens de métier qui construisez la « communauté » à travers les États-Unis et les territoires, que le Bureau de Davis-Bacon et des normes du travail présente ce guide en tant que ressource. Nous nous réjouissons de pouvoir discuter directement avec vous si vous avez des questions ou des préoccupations concernant vos droits. Nous vous encourageons également à consulter d'autres sites, tels que www.worker.gov et www.dol.gov/general/good-jobs/workers, qui fournissent des informations supplémentaires sur des sujets importants liés aux droits des travailleurs. **Ensemble, nous pouvons améliorer la qualité et créer l'accès à des emplois bien rémunérés, exempts de discrimination et de harcèlement, pour tous les travailleurs.**

Au nom de vos partenaires du HUD, je vous remercie d'avoir servi notre nation en soutenant notre mission qui consiste à créer des communautés fortes, durables et inclusives, ainsi que des logements de qualité et abordables pour tous.

Michele P. Perez
Sous-secrétaire d'État adjoint
Bureau de la politique et de la gestion sur le terrain

TABLE DES MATIÈRES

Connaissez Vos droits.....	1
Problèmes typiques rencontrés sur les projets Davis-Bacon.....	2
Comment vous pouvez vous protéger.....	2
Définitions de Davis-Bacon.....	3
Employé vs. entrepreneur indépendant	4
Comment lire une décision salariale.....	5
Foire aux questions	6
Affiche sur les droits des employés.....	8
Ressources connexes sur Davis-Bacon.....	9
Informations de contact	10



CONNAISSEZ VOS DROITS EN TANT QUE TRAVAILLEUR

Dans le cadre d'un projet Davis-Bacon, vous avez le droit :

- ✓ D'être payé des salaires en vigueur (le salaire fédéral en vigueur est le salaire payé à la majorité des travailleurs exerçant une profession similaire dans une région donnée ou, si le même salaire n'est pas payé à la majorité, le salaire en vigueur est le salaire moyen payé aux travailleurs exerçant une profession similaire dans la région, tel qu'il est déterminé par le Département américain du Travail (DOL))
- ✓ D'observer l'[Affiche sur les droits des employés](#) à la page 8 et la décision salariale à la page 5, qui doivent être affichées sur le chantier
- ✓ De contacter un spécialiste des normes du travail de DBLS ou l'administrateur du contrat dont le nom doit figurer sur l'[Affiche sur les droits des employés](#)
- ✓ D'être payé sur une base hebdomadaire
- ✓ De recevoir des heures supplémentaires (au moins une fois et demie le salaire horaire) pour toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine
- ✓ De [déposer une plainte auprès de DBLS](#) ou du [Département américain du Travail \(DOL\)](#)
- ✓ De recevoir des arriérés de salaire si vous êtes sous-payé (les arriérés de salaire sont la différence de rémunération entre le taux de salaire que vous avez reçu et le taux de salaire exigé dans la décision salariale, pour toutes les heures travaillées)

Dans un lieu de travail sûr, conformément à l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) :

La loi fédérale vous donne droit à un lieu de travail sûr. Votre employeur doit veiller à ce que votre lieu de travail ne présente pas de risques connus pour la santé et la sécurité. Vous avez le droit de dénoncer les risques **sans craindre de représailles**.

Vous avez également le droit :

- ✓ De recevoir une formation sur la santé et la sécurité au travail dans une langue que vous comprenez
- ✓ De travailler sur des machines sûres
- ✓ De recevoir l'équipement de sécurité requis, tel que des gants ou un harnais et une ligne de vie en cas de chute
- ✓ D'être protégé contre les produits chimiques toxiques
- ✓ De demander une inspection de l'OSHA et de parler à l'inspecteur
- ✓ De signaler une blessure ou une maladie et d'obtenir des copies de votre dossier médical
- ✓ D'examiner les dossiers relatifs aux blessures et aux maladies liées au travail
- ✓ De consulter les résultats des tests effectués pour détecter les risques sur le lieu de travail.

PROBLÈMES TYPIQUES RENCONTRÉS SUR LES PROJETS DAVIS-BACON

- ✓ Classification erronée des ouvriers et des mécaniciens
- ✓ Non-paiement du salaire intégral, y compris les avantages sociaux, pour toutes les heures travaillées (y compris les heures supplémentaires)
- ✓ Tenue inadéquate des registres, par exemple en ne comptant pas toutes les heures travaillées ou en n'enregistrant pas les heures travaillées par une personne dans deux classifications ou plus au cours d'une journée
- ✓ Non-conservation par l'employeur d'une copie du programme d'apprentissage authentique et des documents d'enregistrement individuel des apprentis.
- ✓ Incapacité de l'employeur de soumettre les feuilles de paie certifiées chaque semaine
- ✓ Non-affichage de l'affiche Davis-Bacon et de la détermination du salaire applicable

COMMENT VOUS POUVEZ VOUS PROTÉGER

- ✓ Sachez quel salaire horaire vous devriez recevoir pour le travail que vous effectuez
- ✓ Utilisez un calendrier pour noter vos heures en fonction de la date et du type de travail effectué, ainsi que les pauses que vous prenez
- ✓ Assurez-vous de recevoir votre salaire chaque semaine
- ✓ Conservez vos fiches de paie ou demandez un reçu si vous êtes payé en espèces
- ✓ Si vous recevez un salaire d'apprenti, assurez-vous que vous faites partie d'un programme d'apprentissage enregistré auprès du DOL ou d'un Conseil d'apprentissage d'État (SAC) reconnu par le DOL
- ✓ Si vous ne voyez pas d'Affiche sur les droits des employés et/ou de décision salariale dans le cadre d'un projet Davis-Bacon, contactez directement notre bureau
- ✓ Vous pouvez déposer une plainte si vous estimez que l'un de vos droits a été violé

DÉFINITIONS DE DAVIS-BACON

Ouvrier ou mécanicien

Toute personne effectuant des travaux de construction dans le cadre d'un projet. Vous devez être rémunéré au moins au taux de salaire en vigueur

Employé

Personne qui travaille comme ouvrier ou mécanicien sur un chantier, indépendamment d'un contrat

Apprentis et stagiaires

Les apprentis et les stagiaires peuvent être payés moins que le taux de salaire indiqué dans la décision salariale pour leur travail. Les apprentis doivent être employés dans le cadre de programmes enregistrés approuvés par le DOL ou d'un programme d'apprentissage d'État reconnu par le DOL. Les stagiaires doivent être employés dans le cadre d'un programme de formation, attesté par une certification officielle du DOL. Les employeurs doivent suivre des règles pour s'assurer que les apprentis sont correctement rémunérés et formés.

Travail à la pièce

Si vous êtes payé en fonction de la quantité de travail que vous produisez (faites), comme le nombre d'unités peintes ou les pieds carrés de plaques de plâtre accrochées, vous devez quand même recevoir un salaire qui n'est pas inférieur au salaire Davis-Bacon en vigueur, basé sur le nombre réel d'heures que vous avez travaillées

Décision salariale

Liste des différentes classifications (types) de travail et de la rémunération horaire minimale qui doit être versée à toute personne effectuant un travail dans ces classifications dans le cadre d'un emploi spécifique.

Avantages sociaux

Avantages supplémentaires qui peuvent être versés à un employé et qui figurent dans la décision salariale d'un projet de construction spécifique. Ils n'incluent pas les paiements de l'employeur exigés par la loi

Heures supplémentaires

Toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures au cours d'une période de paie de 7 jours.

Déductions

Elles peuvent être imposées par la loi, comme l'impôt sur le revenu, la sécurité sociale ou même ordonnées par un tribunal. Les autres retenues sur salaire, comme le remboursement d'un prêt, doivent avoir votre approbation

Classification du travail

Le type de métier (travail) que vous exercez, tel qu'il figure sur une décision salariale, par exemple charpentier, couvreur, électricien, etc. Le niveau de compétence n'a pas d'importance

Classification fractionnée

Exercer plus d'un métier. Vous pouvez recevoir le salaire horaire de chaque classification de travail ou le salaire le plus élevé de toutes les classifications de travail dans lesquelles vous travaillez au cours de la semaine de travail

Site de travail

Les limites du projet, mais aussi d'autres propriétés voisines du projet

EMPLOYÉ VS. ENTREPRENEUR INDÉPENDANT

Plusieurs facteurs permettent de déterminer si vous êtes un employé d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant ou si vous travaillez en tant qu'entrepreneur indépendant. Pour obtenir des conseils à ce sujet, vous pouvez consulter les [informations de l'Internal Revenue Service ici](#).

Si vous êtes un travailleur non classé, vous pourriez vous voir refuser des avantages essentiels et les protections par des normes du travail que vous trouverez [ici](#).

 EMPLOYÉ	OU	ENTREPRENEUR
 Travailler pour l'entreprise de quelqu' un d'autre		Diriger sa propre entreprise
Rémunéré à l'heure, au salaire ou à la pièce		Payé à l'achèvement du projet
Utilise le matériel, les outils et les équipements de l'employeur		Fournit son propre matériel, ses outils et ses équipements
Travaille généralement pour un seul		Travaille avec plusieurs clients
Relation continue avec l'employeur		Relation temporaire jusqu'à l'achèvement du projet
L'employeur décide quand et comment le travail sera effectué		Décide quand et comment il effectuera le travail
L'employeur attribue le travail à effectuer		Décide du travail à effectuer

Source : Département américain du Travail

COMMENT LIRE UNE DÉCISION SALARIALE

Les quatre premières lettres sont l'abréviation de la classification des emplois.

Les quatre premiers chiffres correspondent à la section syndicale locale qui a créé la convention collective (CBA).

Il s'agit du numéro de révision le plus récent de la convention collective.

Il s'agit de la date à laquelle la convention collective a été conclue.

CARP	4088	004	05/01/2021		
CHARPENTIER				Taux	Marges
				\$ 32,46	19,19
La classification du travailleur				Le taux de salaire horaire	La marge horaire <u>taux de prestations</u>

Certaines classifications ont des taux de rémunération ou des avantages sociaux sous la forme d'un pourcentage ou d'un montant spécifique, comme

MÉCANICIEN D'ASCENSEUR.....	Taux	Marges
	51,68	35,825+a+b
a. INDEMNITÉ DE VACANCES : 6 % pour 6 mois à 5 ans de service ; 8 % pour 5 ans de service ou plus.		
b. JOURS FÉRIÉS PAYÉS : Jour du Souvenir, Fête de l'Indépendance, Fête du Travail et le vendredi suivant, et Noël.		

Certaines classifications ont des groupes. Assurez-vous de lire la classification ci-dessous pour savoir dans quelle catégorie vous vous trouvez.

	Taux	Marges
Conducteurs de camion :		
GRUPE 1.....	34,29 \$	15,25
GRUPE 2.....	34,49 \$	15,25
GRUPE 3.....	35,24 \$	15,25
GRUPE 4.....	35,79 \$	15,25

CLASSIFICATIONS DES CONDUCTEURS DE CAMION

GRUPE 1 : Plateaux ; camionnette ; camions à benne de moins de 10 m ; camions à benne de 10 m et plus.

GRUPE 2 : Unités à double fond (capacité de 20 tonnes et plus) ; chariots élévateurs ; excavation lourde (bennes à ordures, etc.) ; transport lourd, chariots élévateurs à châssis en A et à treuil ; élévation aérienne à commande hydraulique ; chariots élévateurs hydrauliques ; chariots enjambeurs ; tracteurs sur roues.

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

1. Je suis un sous-traitant en couverture, je travaille seul et je suis payé au mètre carré ou à la pièce (par exemple, tous les 10 mètres carrés). L'entrepreneur pour lequel je travaille exige que je souscrive une assurance contre les accidents du travail et une assurance responsabilité civile. Il prévoit de déduire 40 % de mon salaire pour le coût de l'assurance et de rendre impossible l'obtention du salaire en vigueur. Est-ce normal ?

- *Non. Les ouvriers et les mécaniciens (p. ex. les couvreurs) doivent recevoir le salaire horaire prévu dans la décision salariale applicable.*
- *[L'indemnisation des accidents du travail](#) et l'assurance responsabilité civile ne sont pas des déductions autorisées (voir [FAQ n° 8](#)).*
- *Un véritable sous-traitant a généralement un nom commercial enregistré avec un numéro de téléphone, une licence, une assurance responsabilité civile ou une caution, et/ou un numéro d'identification fiscale fédéral, ainsi qu'un contrat signé contenant les Dispositions fédérales du travail du HUD.*

2. J'exerce plus d'un métier au cours d'une même journée. Comment puis-je déterminer le taux approprié à payer ?

Si vous exercez plus d'un métier, votre patron doit vous payer pour les heures travaillées au taux approprié pour chaque métier (emploi).

3. Je suis payé 15 dollars l'heure. Sur ma fiche de paie, il n'y a pas de déductions pour la sécurité sociale et les impôts. Je ne suis pas un entrepreneur indépendant. Mon patron a-t-il le droit de ne pas faire ces déductions ?

Non. Un entrepreneur doit payer le taux horaire approprié indiqué dans la décision salariale. Si vous pensez que les retenues sur votre salaire n'ont pas été effectuées, vous devez en parler à votre patron.

4. L'entrepreneur pour lequel je travaille m'a dit que je serai payé deux fois par mois. Est-ce normal ?

Non. En vertu de la loi Davis-Bacon, un entrepreneur doit payer ses employés une fois par semaine sur les projets de construction fédéraux.

5. Comment puis-je savoir si je suis payé au bon montant pour ce que je fais ?

Recherchez une copie de la décision salariale et de toute classification supplémentaire. Ils doivent être affichés sur le lieu de travail, à la vue de tous. Si votre type d'emploi n'est pas répertorié ou affiché, vous pouvez appeler la personne indiquée comme point de contact de l'agence sur la [Publication WH-1321 Avis aux employés](#) qui doit être affichée sur chaque chantier.

6. Un responsable du Département du Travail s'est rendu sur notre chantier et a interrogé les travailleurs sur notre rémunération et leur a demandé de lui dire combien nous gagnions par heure, combien d'heures nous travaillions chaque semaine, quel type d'outils nous utilisions, etc. Sommes-nous obligés de répondre à ces questions ?

*Il est facultatif de répondre à ces questions, mais il est très important de **répondre aux questions de l'entretien sur place** si un problème survient entre les travailleurs et leurs employeurs. Chaque employeur (entrepreneur, sous-traitant, etc.) doit mettre ses employés à la disposition du HUD, d'un représentant du DOL ou du représentant de l'administrateur du contrat pour qu'ils soient interrogés sur le chantier.*

7. Qui les travailleurs doivent-ils contacter s'ils ont des questions ou des préoccupations concernant des violations du droit du travail ?

Vous pouvez appeler la personne indiquée comme point de contact de l'agence sur la [Publication WH-1321 Avis aux employés](#) qui doit être affichée sur chaque chantier.

8. Quelles sont les déductions que mon patron peut faire sur mon salaire ?

*Les employeurs peuvent effectuer des déductions pour la FICA, l'impôt sur le revenu, l'assurance médicale, les pensions de retraite, les indemnités de chômage, l'assurance-vie, l'assurance-accidents, les indemnités de vacances ou de congés payés et les coûts des programmes d'apprentissage. Certaines classifications d'emploi peuvent donner lieu à des déductions supplémentaires. *Remarque : Ces déductions nécessitent le consentement de l'employé ou l'inclusion dans une convention collective. 29 CFR 3.5(d)(2)(i).*

9. Je travaille pour une entreprise de plomberie en tant qu'ouvrier. Mes tâches sont similaires à celles des plombiers que j'aide quotidiennement. J'utilise les mêmes outils qu'eux et je fais le même travail qu'eux, comme poser et raccorder des tuyaux, etc. Dois-je être payé en tant qu'ouvrier ou plombier ?

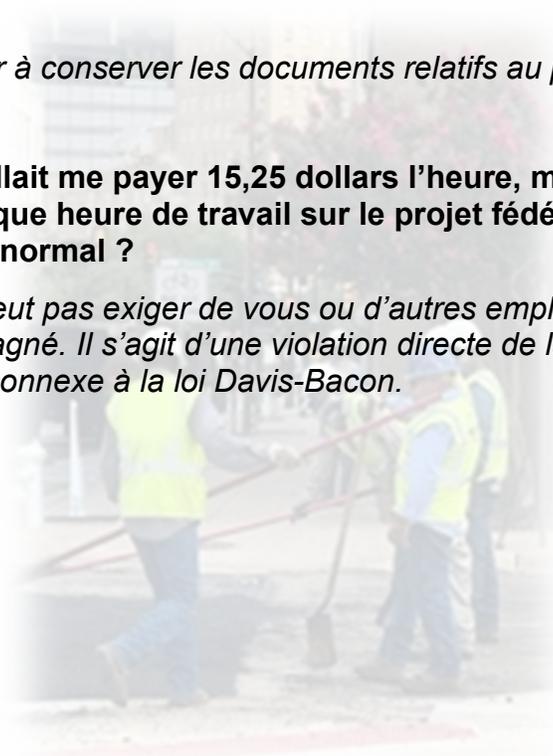
En règle générale, si vous utilisez les outils et effectuez les tâches du métier comme les autres plombiers, vous devez être payé comme un plombier et non comme un ouvrier.

10. Je suis payé sur une base hebdomadaire et mon patron me paie en espèces chaque semaine. Est-ce normal ?

Oui, mais vous devez veiller à conserver les documents relatifs au paiement, aux heures travaillées, aux reçus, etc.

11. Mon patron m'a dit qu'il allait me payer 15,25 dollars l'heure, mais que je devais aussi lui rendre 2 dollars pour chaque heure de travail sur le projet fédéral pour les outils que j'avais empruntés. Est-ce normal ?

Non. Votre employeur ne peut pas exiger de vous ou d'autres employés qu'ils restituent une partie du salaire que vous avez gagné. Il s'agit d'une violation directe de la loi Copeland (loi anti-corruption), qui est une loi connexe à la loi Davis-Bacon.



DROITS DES EMPLOYÉS

EN VERTU DE LA LOI DAVIS-BACON

POUR LES OUVRIERS ET LES MÉCANICIENS EMPLOYÉS DANS LE CADRE DES PROJETS DE CONSTRUCTION FÉDÉRAUX OU BÉNÉFICIAINT D'UNE AIDE FÉDÉRALE

SALAIRES EN VIGUEUR

Vous devez être payé au moins au taux de salaire indiqué dans la décision salariale Davis Bacon affichée avec le présent avis pour le travail que vous effectuez.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Vous devez être payé au moins une fois et demie votre taux de salaire de base pour toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures au cours d'une semaine de travail. Il existe des exceptions.

EXÉCUTION

Les paiements contractuels peuvent être contrôlés afin de s'assurer que les travailleurs reçoivent les salaires et la rémunération des heures supplémentaires qui leur sont dus et des dommages-intérêts forfaitaires peuvent s'appliquer si les exigences en matière de rémunération des heures supplémentaires ne sont pas respectées. Les clauses contractuelles Davis Bacon permettent la résiliation des contrats et l'exclusion des entrepreneurs des futurs contrats fédéraux pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans. Un entrepreneur qui falsifie les registres de paie certifiés ou qui induit des pots-de-vin peut faire l'objet de poursuites civiles ou pénales, d'amendes et/ou d'une peine d'emprisonnement.

APPRENTIS

Les taux de rémunération des apprentis ne s'appliquent qu'aux apprentis dûment enregistrés dans le cadre de programmes d'apprentissage approuvés au niveau fédéral ou de l'État.

RÉMUNÉRATION CORRECTE

Si vous n'êtes pas correctement payé ou si vous souhaitez obtenir de plus amples informations sur les salaires applicables, contactez l'agent contractuel indiqué ci-dessous :



DIVISION DES SALAIRES ET DES HORAIRES DE TRAVAIL
DÉPARTEMENT AMÉRICAIN DU TRAVAIL

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WHY321 REV 10/17

RESSOURCES CONNEXES SUR DAVIS-BACON

[Département américain du Logement et de l'urbanisme \(HUD\)](#)

[Davis-Bacon et normes du travail](#)

[Guide de l'entrepreneur HUD sur Davis-Bacon](#)

[Département du Travail \(DOL\)](#)

[Apprenticeship.gov](#)

[DOL et Davis-Bacon et lois connexes](#)

[Davis-Bacon et lois connexes \(DBRA\) Foire aux questions](#)

[Bureaux du travail de l'État de la Division des salaires et des horaires de travail \(WHD\) du DOL américain](#)

Division des salaires et des horaires de travail (WHD) Ligne d'assistance gratuite et confidentielle pour les demandes des travailleurs 1-866-USWAGE (1-866-487-9243)

[Worker.gov](#)

Si vous avez besoin d'aide pour :

- Déterminer si les taux de salaire Davis-Bacon s'appliquent à un projet sur lequel vous pourriez travailler
- Déposer une plainte en matière de travail
- Comprendre et remplir les questions sur place
- D'autres formes d'assistance technique

Veillez consulter le personnel de terrain du HUD chargé des normes du travail dans votre région.

Département américain du Logement et de l'urbanisme
Bureau de la politique et de la gestion sur le terrain
451 7th Street S.W., Washington, DC 20410



[Bureaux locaux | HUD.gov / Département américain du Logement et de l'urbanisme \(HUD\)](#)

www.hud.gov/local



Département américain du Logement et de l'urbanisme

GUIDE DE POCHE DU TRAVAILLEUR

Destiné aux employés travaillant sur des projets Davis-Bacon

