

Convention
collective

2021
2025

SECTEUR
**GÉNIE CIVIL
ET VOIRIE**

AVERTISSEMENT : La présente compilation de certains articles et autres extraits de la Convention collective 2021-2025 (secteur Génie Civil et Voirie) a été préparée à des fins informatives seulement. **Elle comporte les clauses générales, les clauses pour les grutiers et vos taux de salaire.** Elle ne constitue pas une version officielle du texte de la Convention collective 2021-2025 (secteur Génie Civil et Voirie). En cas de conflit entre la présente compilation et la version officielle de la Convention, la version officielle prévaut toujours.

SECTION XV

MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

15.01 Période de probation :

- 1) **Règle générale** : Le salarié, nouvellement embauché par l'employeur, doit compléter une période de probation de 15 jours travaillés. Durant cette période, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief à l'égard de sa cessation d'emploi.

Toutefois, le salarié qui a complété une période de probation et qui n'a aucune heure travaillée chez l'employeur au cours des trois années suivant l'expiration de son droit de rappel doit compléter à nouveau une période de probation de quinze jours ouvrables.

- 3) **Exception** : **Calorifugeur, chaudronnier, ferrailleur (poseur d'acier d'armature), grutier à l'emploi d'un locateur de grue, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de chantier (mécanicien industriel), monteur de lignes et autres salariés identifiés aux**

annexes E-1, E-2, E-3 et E-4 à l'exception de l'électricien, soudeur en tuyauterie, soudeur alimentation, soudeur distribution, soudeur pipeline et tuyauteur : Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux métiers et occupations ci-dessus mentionnés.

15.02 Mise à pied et rappel :

- 1) **Règle générale :** Le salarié qui a complété sa période de probation bénéficie, lorsqu'il est mis à pied, d'un droit de rappel pendant une période équivalente à la durée de son emploi chez l'employeur. La période équivalente ne peut être supérieure à un mois. Pendant cette période, l'employeur ne peut embaucher un autre salarié avant que la procédure de rappel prévue à l'article 15.05 n'ait été épuisée. Le salarié qui a accumulé plus de 1 500 heures pour un même employeur au cours des trois années précédant sa mise à pied, bénéficie d'un droit de rappel pendant une période de quatre mois suivant la mise à pied. Pendant cette période, l'employeur ne peut embaucher un autre salarié avant que la procédure de rappel prévue à l'article 15.05 n'ait été épuisée.

L'alinéa précédent s'applique uniquement au salarié dont le domicile est situé dans la région de la principale place d'affaires de l'employeur.

Cependant, le salarié dont le domicile est situé dans la région de la principale place d'affaires de l'employeur et qui, à la demande de ce dernier, accepte d'aller travailler à l'extérieur de sa région, les heures effectuées sont considérées comme des heures ayant été effectuées dans la région de la principale place d'affaires de l'employeur.

La clause de rappel s'applique uniquement pour les travaux de construction exécutés dans la région de domicile du salarié. L'employeur n'est pas tenu de rappeler au travail un salarié dont le domicile est situé à 120 kilomètres et plus du chantier où sont exécutés les travaux.

- 2) **Exception : Calorifugeur, chaudronnier, ferrailleur (poseur d'acier d'armature), grutier à l'emploi d'un locateur de grue, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de chantier (mécanicien industriel), monteurassembleur, monteur de lignes et autres salariés identifiés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4 à l'exception de l'électricien, soudeur en tuyauterie, soudeur alimentation, soudeur distribution, soudeur pipeline et tuyauteur : Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux métiers et occupations ci-dessus mentionnés.**

15.04 Droit de rappel : Lorsque l'employeur a de nouveau du travail à offrir, il doit d'abord rappeler le ou les salarié(s) inscrit(s) sur la liste de rappel avant d'embaucher d'autre(s) salarié(s) pourvu que le(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste soient disponibles et puissent remplir les exigences normales des tâches à effectuer dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

15.06 Perte du droit de rappel : Le salarié voit son nom retiré de la liste de rappel dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il refuse un rappel au travail qui est supérieur à cinq jours consécutifs de travail;
- c) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré par la procédure de règlement de grief et d'arbitrage;
- d) si la mise à pied excède la période à laquelle il a un droit de rappel.

15.09 Règle particulière : Grutier :

1) **Mouvement de main-d'œuvre : grutier à l'emploi d'un locateur de grue :**

a) Dans le cadre des mouvements de main d'œuvre, un droit de préséance est établi pour les salariés réguliers sur la base de la date d'entrée du salarié chez l'employeur. Un tel droit s'applique de la façon ci-après décrite et selon les conditions et termes suivants :

i) Pour l'attribution quotidienne du travail, durant les heures normales de travail : l'affectation des grues et autres équipements est faite par l'employeur, en fonction du droit de préséance, pourvu que le salarié possède l'expérience requise sur lesdites grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

Cependant, l'affectation décrite à l'alinéa précédent peut être modifiée pour une période convenue après entente entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire.

Durant la période du mois de juin à décembre, lorsqu'une grue ou équipement requiert les services d'un deuxième homme et que celui-ci peut

être un apprenti, l'employeur priorisera l'apprenti selon les conditions énumérées au premier alinéa du présent sous-paragraphe.

- ii) Malgré le sous-paragraphe i), l'employeur peut déroger aux règles de préséance dans le cas où un salarié est attiré de façon régulière par l'employeur à une grue.
- iii) Seul le salarié ayant complété une période de qualification peut bénéficier du droit de préséance.

Les salariés ayant complété 600 heures de travail pour le même employeur en date de la signature de la présente convention collective sont considérés comme ayant complété leur période de qualification et leur droit de préséance est établi en fonction de leur date d'entrée chez l'employeur.

Pour les salariés dont les noms sont inscrits sur les listes de préséance en date du 1er juillet 1999, la date d'entrée correspond à la date inscrite sur ces listes.

Pour tous les autres salariés, le régime est différent. Ces derniers complètent

leur période de qualification lorsqu'ils ont effectué 600 heures de travail pour l'employeur au cours de la période de douze mois qui suit leur entrée chez l'employeur. Une fois la période de qualification terminée, le droit de préséance est établi sur la base de la date à laquelle ils ont terminé leur période de qualification.

Dans ce dernier cas, si le salarié n'a pas fait 600 heures de travail pour l'employeur au cours de la période de douze mois qui suit son entrée chez l'employeur, une nouvelle période de qualification est établie après l'expiration de chaque période de douze mois ou à compter de la date de reprise du travail.

- iv) Le droit de préséance d'un salarié régulier s'applique uniquement pour les travaux dans la région administrative de son domicile.

Les régions administratives sont celles définies au Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction.

- v) Nonobstant le sous-paragraphe iv), le salarié régulier qui, à la demande de

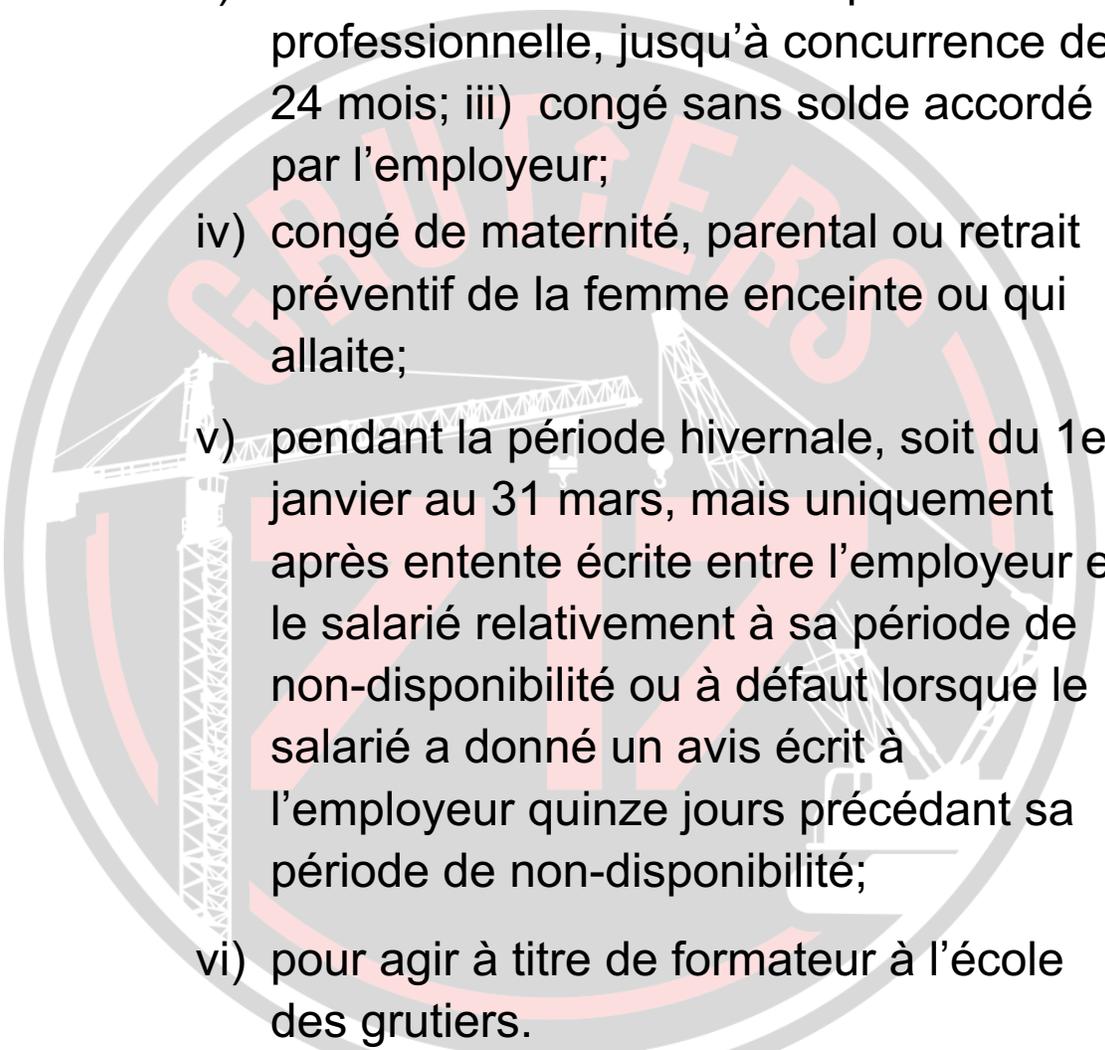
l'employeur, accepte d'aller travailler à l'extérieur de la région administrative de son domicile ou dans un autre secteur de l'industrie maintient et accumule son droit de préséance dans la région administrative de son domicile.

- b) L'employeur doit maintenir sa liste à jour et modifier celle-ci à chaque fois qu'il y a des ajouts ou des retraits de personnel. Pour les machines attitrées, une révision doit en plus être faite deux fois l'an, soit le premier jour ouvrable de janvier et le premier jour ouvrable de juillet de chaque année.

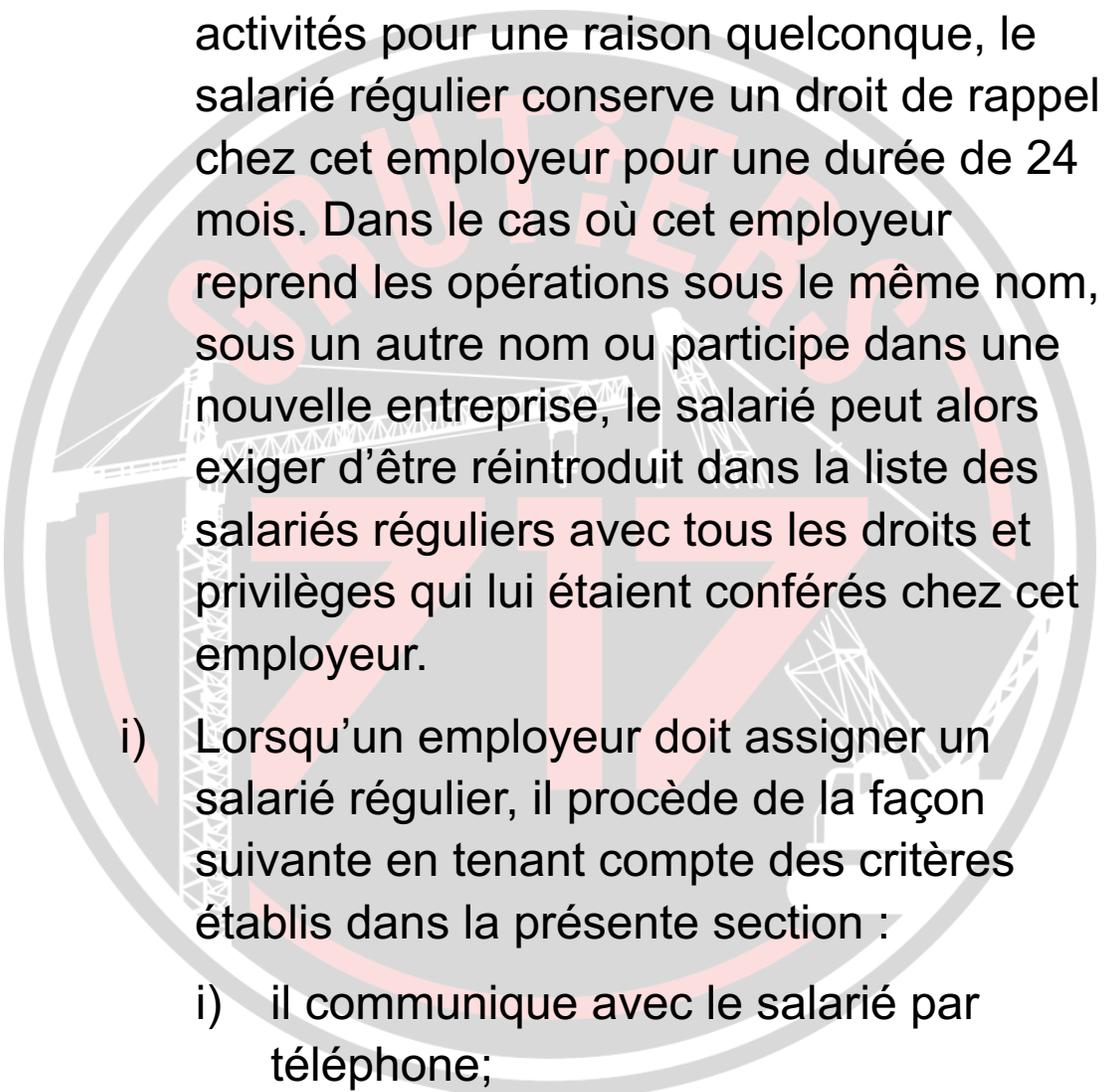
Tout salarié dont le nom est ajouté ou retiré de la liste de préséance possède une période de trente jours pour contester la liste. À l'expiration de ce délai, la liste sera réputée conforme.

L'employeur devra rendre disponible à la personne-ressource l'attribution quotidienne du travail aux fins de vérification, dans un délai de 24 heures de sa demande.

- c) Le salarié régulier maintient son droit de préséance lorsqu'il est absent dans les cas suivants :

- 
- i) à la suite d'une lésion professionnelle survenue à l'occasion de la réalisation de travaux chez cet employeur pour une durée de 24 mois de la date de la survenance de l'événement;
 - ii) maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, jusqu'à concurrence de 24 mois;
 - iii) congé sans solde accordé par l'employeur;
 - iv) congé de maternité, parental ou retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite;
 - v) pendant la période hivernale, soit du 1er janvier au 31 mars, mais uniquement après entente écrite entre l'employeur et le salarié relativement à sa période de non-disponibilité ou à défaut lorsque le salarié a donné un avis écrit à l'employeur quinze jours précédant sa période de non-disponibilité;
 - vi) pour agir à titre de formateur à l'école des grutiers.
- d) Le salarié régulier perd son droit de préséance et son nom est rayé de la liste des salariés réguliers de l'employeur dans les cas suivants :

- i) s'il quitte volontairement son emploi; ii) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré en vertu de la procédure de grief;
 - iii) si la durée de sa mise à pied est d'une durée de douze mois et plus, incluant la période hivernale (1er janvier au 31 mars);
 - iv) s'il n'a pas effectué 120 heures de travail durant une période de douze mois consécutifs.
- e) Le salarié perd son droit de préséance quotidien s'il refuse une assignation de compagnon de son employeur. Tout grutier qui aurait l'opportunité de travailler pour un autre employeur doit aviser l'employeur pour lequel il possède un droit de préséance de la durée de son absence et obtenir l'approbation préalable de ce dernier, sous peine de perdre son droit à l'attribution quotidienne du travail pour une durée de cinq jours ouvrables.
- f) Dans le cas de mise à pied, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de la liste des salariés réguliers de l'employeur, tout en respectant les conditions édictées aux sous-paragraphes a) i) et ii).

- 
- g) Les rappels se font en suivant l'ordre de la liste de salariés de l'employeur, en commençant par le plus ancien, tout en respectant les conditions édictées aux sous-paragraphes a) i) et ii).
- h) Dans le cas où un employeur cesse ses activités pour une raison quelconque, le salarié régulier conserve un droit de rappel chez cet employeur pour une durée de 24 mois. Dans le cas où cet employeur reprend les opérations sous le même nom, sous un autre nom ou participe dans une nouvelle entreprise, le salarié peut alors exiger d'être réintroduit dans la liste des salariés réguliers avec tous les droits et privilèges qui lui étaient conférés chez cet employeur.
- i) Lorsqu'un employeur doit assigner un salarié régulier, il procède de la façon suivante en tenant compte des critères établis dans la présente section :
- i) il communique avec le salarié par téléphone;
 - ii) s'il ne peut rejoindre le salarié par téléphone, il doit en aviser la personneressource;

iii) une fois assigné à un travail, le salarié peut compléter ledit travail au cours des journées subséquentes sans être déplacé par d'autres salariés réguliers; le principe énoncé ci-avant vaut tant et aussi longtemps que le travail ainsi assigné n'est pas complété;

iv) s'il y a annulation d'un appel de service auquel un salarié régulier avait été assigné, ce salarié redevient disponible sur la liste de préséance au sousparagraphe a) et il ne peut déplacer les autres salariés qui ont reçu des assignations de travail.

j) Procédure de règlement de conflits :

i) En cas de litige dans l'application du droit d'assignation, l'opportunité sera d'abord donnée à la personne ressource telle que désignée conformément à l'article 25.12 et à l'employeur ou son représentant pour tenter de régler celui-ci.

Si le litige n'a pu être solutionné dans un délai de 24 heures, celui-ci est aussitôt référé au Comité paritaire de conciliation, lequel aura au plus cinq

jours pour le régler. Cette procédure constitue un préalable essentiel à la procédure de règlement de grief.

ii) **Comité paritaire de conciliation :**

- **Mandat :** Régler tout litige à l'application du processus d'application du droit d'assignation.
- **Composition :** Un employeur membre de l'Association des propriétaires de grues du Québec, un membre désigné par l'ACRGTQ, deux membres désignés par l'union, le syndicat ou le groupe d'unions concerné.

2) **Mobilité de la main-d'œuvre : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue :** Lorsqu'un employeur exécute des travaux dans une région autre que celle de son siège social ou de sa succursale, il peut utiliser ses salariés réguliers de la façon suivante :

- a) Si son besoin en main-d'œuvre n'excède pas cinq salariés, il peut transférer deux salariés parmi sa liste de salariés réguliers, selon la règle de droit de préséance établie au paragraphe 1). Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont

effectués les travaux, pourvu que les salariés possèdent l'expérience requise pour opérer les grues ou équipements, ainsi qu'en fonction du travail à exécuter.

b) Si son besoin en main-d'œuvre excède cinq salariés, l'employeur peut utiliser un maximum de 15 % de la main-d'œuvre choisie parmi sa liste de salariés réguliers, selon la règle de droit de préséance établie au paragraphe 1), avec un minimum de deux salariés; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, pourvu que les salariés possèdent l'expérience requise pour opérer les grues ou équipements, ainsi qu'en fonction du travail à exécuter.

3) **Grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis :**
Durant la période du mois de mai à novembre, lorsqu'une grue ou un équipement requiert les services d'un deuxième homme et que celui-ci peut être un apprenti, l'employeur favorise l'apprenti. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'employeur d'affecter un compagnon grutier qui a travaillé 500 heures ou plus pour lui au cours des douze derniers mois.

4) Les dispositions des paragraphes 1) et 2) du présent article ne s'appliquent pas aux travaux d'éoliennes. Cependant, le grutier à l'emploi d'un locateur de grue affecté aux travaux d'éoliennes bénéficie d'une mobilité provinciale.

15.12 Règle particulière : Mobilité : Opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques, mécanicien de machines lourdes, grutier (à l'exception du grutier à l'emploi d'un locateur de grue), charpentier-menuisier, cimentier-applicateur affecté à des travaux de trottoirs et chaînes de rue, couvreur, installateur de systèmes de sécurité, monteurmécanicien (vitrier), peintre, poseur de systèmes intérieurs, manœuvre, manœuvre spécialisé et les autres occupations mentionnées à l'annexe B sous-annexes A) et B) à l'exception du soudeur en tuyauterie : Sauf pour les travaux visés aux annexes E-1, E-2 et E-3, le salarié mentionné en titre bénéficie d'une mobilité provinciale.

Section XVI

INDEMNITÉ DE DÉPART

16.01 Préavis de mise à pied :

- 1) **Règle générale** : Tout salarié qui travaille chez un employeur depuis au moins cinq jours ouvrables a droit, lorsqu'il est mis à pied pour trois jours ouvrables consécutifs ou plus, à un préavis écrit d'au moins 48 heures précédant sa mise à pied effective.

Les samedis, les dimanches, les jours fériés et les congés annuels obligatoires ne doivent pas être comptés dans le délai du préavis, à moins que ces jours ne soient effectivement travaillés.

L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié s'il paie en guise de compensation sur sa dernière semaine de travail une indemnité égale à huit fois son taux de salaire ou, lorsque la semaine normale de travail est de plus de 40 heures, neuf fois son taux de salaire lorsque la semaine normale de travail est de 45 heures ou dix fois lorsqu'elle est de 50 heures, tel qu'il apparaît à l'annexe de salaire applicable de la présente convention collective.

- ## **16.02 Départ volontaire** : Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de huit heures ouvrables.

Cependant, le défaut de tel avis ne peut être compensé par un remboursement de la part du salarié.

Section XIX

INDEMNITÉS, AFFECTATIONS TEMPORAIRES, ALLOCATIONS D'ASSIDUITÉ

19.01 Indemnité de présence :

1) **Règle générale** : Tout salarié qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée de travail précédente que ses services ne sont pas requis a droit à une indemnité minimale de cinq heures à son taux de salaire.

Toutefois, si à cause d'intempéries les travaux ne débutent pas, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité.

Si les travaux qui ont débuté sont suspendus pour quelque raison que ce soit et que la durée de la période de travail est inférieure à cinq heures, le salarié reçoit une indemnité de cinq heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur

peut exiger que le salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées et demander au salarié d'exécuter toutes tâches connexes à son travail.

Aussi, lorsqu'en raison de lignes de piquetage ou de cas de force majeure, comme un incendie ou une inondation, les travaux ne peuvent débuter ou sont arrêtés, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité.

- 3) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue** : Tout salarié travaillant sur les chantiers situés à plus de 120 kilomètres de la succursale ou de la place d'affaires pour une durée de deux semaines et moins, avec une grue dont la capacité est de 50 tonnes et plus, et qui se présente au travail à l'heure conventionnelle, et dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à huit heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à huit heures de travail à son taux de salaire a droit à une indemnité égale à huit heures de travail à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que ce salarié

demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

Pour le salarié travaillant avec une grue dont la capacité est inférieure à 50 tonnes, l'indemnité est de cinq heures à son taux de salaire, selon les termes et conditions prévues à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux travaux d'éoliennes.

- 4) **Règles particulières** : À l'exception des travaux exécutés sur les chantiers suivants : territoire de la Baie-James, chantiers à baraquement, chantiers isolés, projets hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle (y compris le projet Grande-Baleine), pour lesquels le paragraphe 1) s'applique, les clauses particulières suivantes s'appliquent :
- f) **Grutier** : Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), et à moins que le paragraphe 3) ne s'applique, dans les cas de travaux effectués dans l'industrie lourde, le salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures de travail

diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

19.02 Préparation au travail : Règle particulière :

Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :

- 1) Nonobstant l'article 19.01, si le travail est contremandé ou arrêté pour quelques raisons que ce soit, incluant les intempéries, et que le salarié n'a pas été avisé avant la fin de sa journée de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, le salarié reçoit une indemnité correspondant au nombre d'heures de travail contremandées ou arrêtées jusqu'à un maximum de trois heures au taux de salaire qui s'applique plus une heure de préparation au travail, et ce, en plus des heures effectuées avant ou après tel travail contremandé ou

arrêté. Il doit rester à la disposition de l'employeur durant la même période et exécuter tous les travaux connexes à son travail.

2) Indemnités particulières aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes d'énergie électrique, aux réseaux de communication, aux tours de communication et caténaires :

a) **Salarié logeant hors des baraquements (camps) de l'employeur :** À moins d'une entente avec les représentants du groupe syndical majoritaire, la présentation du salarié au point de rencontre déterminé par l'employeur pour l'arrivée le matin et le retour le soir constitue le temps de préparation au travail.

Le point de rencontre doit être accessible par une route pavée, mais à un maximum de 60 kilomètres d'un centre administratif, public ou culturel, de toute municipalité, ville ou village déterminé par l'employeur. Le site du point de rencontre où le salarié stationne son véhicule personnel ainsi que la route d'accès doivent être en bon état et bien entretenus. Le temps de déplacement aller et retour entre le point de rencontre et

le lieu de travail constitue le temps de préparation au travail qui doit être rémunéré au taux de salaire y compris la cotisation patronale aux avantages sociaux, et prélevé sur la paie du salarié la cotisation salariale aux avantages sociaux.

- b) **Salarié logeant dans les baraquements (camps) :** La présentation du salarié au véhicule de transport déterminé par l'employeur, à l'emplacement du baraquement (camp) où loge ce salarié, constitue la présentation au travail.

Le temps de déplacement aller et retour entre le point de rencontre et le lieu de travail constitue le temps de préparation au travail qui doit être rémunéré au taux de salaire y compris la cotisation patronale aux avantages sociaux, et prélevé sur la paie du salarié la cotisation salariale aux avantages sociaux.

- c) **Rémunération pour le temps de préparation au travail des salariés affectés à des travaux sur les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, les postes d'énergie**

électrique, les réseaux de communication, les tours de communication et les caténaires :

L'employeur doit payer aux salariés affectés aux travaux ci-haut mentionnés, à l'exception de l'électricien, une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu, y compris la cotisation patronale aux avantages sociaux, et prélever sur la paie du salarié la cotisation salariale aux avantages sociaux, en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail pour chaque jour de travail prévu.

Compte tenu des sous-paragraphes a) et b), le salarié doit, durant la période de temps ci-haut mentionnée, assister au laïus du chef d'équipe ou de groupe, voir à la conduite de camion, à faire le plein d'essence, à réparer et préparer tout l'équipement requis et cela avant le début et après la fin de la journée de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'électricien; dans son cas, le temps de préparation est considéré comme présentation au travail.

Pour l'électricien, l'employeur doit payer aux salariés affectés aux travaux ci-haut mentionnés une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ces salariés se présentent au travail pour chaque jour de travail prévu.

- d) **Application simple** : L'article 23.11 ne s'applique pas lorsque le sous-paragraphe c) ci-dessus s'applique.
- e) **Préparation au travail et temps de transport** : La rémunération accordée pour le temps consacré au transport en vertu des sous-paragraphe a) et b) et celle accordée pour la préparation au travail ou la présentation au travail en vertu des sousparagraphe c) et d) ne peuvent être cumulatives. Ainsi, le temps consacré au transport ou à la préparation au travail est rémunéré au taux de salaire auxquels s'ajoutent les avantages sociaux, et ce, jusqu'à concurrence de la limite prévue au sous-paragraphe e) du paragraphe 15) de l'article 21.05.

19.02.1 Préparation au travail : Règle particulière :

Éoliennes : Pour les salariés affectés aux travaux relatifs à l'érection d'éoliennes ou aux travaux de routes servant exclusivement aux éoliennes, à l'exception des électriciens, l'employeur doit payer une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu, y compris la cotisation patronale aux avantages sociaux, et prélever sur la paie du salarié la cotisation salariale aux avantages sociaux, en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail pour chaque jour de travail prévu. Sous réserve du dernier alinéa, le salarié doit durant cette période assister au laïus du chef d'équipe ou de groupe, voir à la conduite de camion, à faire le plein d'essence, à réparer et préparer tout l'équipement requis et cela avant le début et à la fin de la journée de travail. Pour l'électricien affecté aux travaux relatifs à l'érection d'éoliennes, le temps de préparation est considéré comme présentation au travail. Dans ce cas, l'employeur doit payer une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ces salariés se présentent au travail pour chaque jour de travail prévu.

Cependant, le temps de transport du point de rencontre déterminé par l'employeur au chantier payable en vertu du paragraphe 2) de l'article 24.04 et l'indemnité prévue au présent article ne peuvent être cumulatifs; seule s'applique la plus avantageuse des deux dispositions pour le salarié.

19.03 Indemnités de présence : Règle particulière pour travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole :

- 1) Le salarié qui a commencé à travailler doit recevoir une indemnité égale à cinq heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué si les heures effectivement travaillées sont d'une durée inférieure à cinq heures.
Si les heures effectivement travaillées sont d'une durée supérieure à cinq heures, il reçoit une indemnité de quatre heures à son taux de salaire diminuée des heures travaillées en plus de ces cinq premières heures.

Le présent paragraphe s'applique lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires rémunérées au taux de salaire majoré ou lorsqu'il reçoit une prime d'équipe.

Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas si le salarié quitte le travail de son plein gré.

- 2) Le salarié qui, à la demande de l'employeur, demeure à la disposition de ce dernier avant le début de la journée de travail, soit au point de rencontre soit au lieu de travail, est rémunéré à son taux de salaire pour les heures d'attente. Si par la suite, le salarié commence effectivement à travailler, les heures d'attente sont alors comptées parmi les heures d'indemnité prévues dans le paragraphe 1).

- 3) **Présentation ou préparation au travail pour les travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole :** a)
La présentation du salarié au point de rencontre déterminé par l'employeur, le plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir, constitue la préparation au travail.

Le temps de déplacement aller et retour du point de rencontre jusqu'au lieu de travail constitue le temps de transport qui doit être rémunéré au taux de salaire.

- b) **Rémunération pour présentation au travail ou pour préparation au travail :**
Tout employeur doit payer à chaque salarié

travaillant sur des travaux de pipeline, à l'exception du tuyauteur et du soudeur pipeline, une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu, y compris la cotisation patronale aux avantages sociaux, et prélever sur la paie du salarié la cotisation salariale aux avantages sociaux, en plus de la rémunération pour les heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail.

Compte tenu du sous-paragraphe a), les salariés doivent, durant la période de temps mentionnée ci-dessus, assister au laïus du chef d'équipe ou de groupe, voir à la conduite de camion, à faire le plein d'essence, à réparer et préparer tout l'équipement et les outils requis et se déplacer du point de rencontre déterminé par l'employeur et le chantier et cela avant le début et après la fin de la journée de travail.

Pour le tuyauteur et le soudeur pipeline, l'employeur doit payer à titre de présentation au travail une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu en plus de la

rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ces salariés se présentent au travail.

Pour le salarié affecté à la conduite du véhicule servant au transport des salariés, l'employeur doit payer une indemnité égale à une heure de salaire au taux de salaire applicable.

19.04 Affectations temporaires :

- 5) **Règle particulière : Grutier : Main-d'œuvre temporaire : Double emploi :** Tout employeur qui exécute des travaux de machinerie de bâtiment et de machinerie de production et qui embauche un salarié détenant plus d'un certificat de compétence, ne peut lui faire effectuer des tâches de grutier, si ce salarié n'a pas été embauché pour accomplir ces dites tâches.

Cependant, après entente avec le groupe syndical majoritaire, l'employeur pourra affecter temporairement un salarié à des tâches relevant du métier de grutier.

19.05 Rappel au travail :

- 1) **Règle générale** : Tout salarié qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail en dehors des heures normales sans avoir été prévenu avant la fin de la journée de travail doit bénéficier d'une rémunération minimale de deux heures de travail, au taux de salaire qui s'applique, pour autant que ces heures ne précèdent pas immédiatement ses heures normales de travail. L'employeur paie pour l'aller et le retour une heure de temps de déplacement au taux de salaire non majoré.

Section XX

CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES, JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS, CONGÉS DE MALADIE ET INDEMNITÉS

20.01 Congés annuels obligatoires : Tout salarié bénéficie chaque année de quatre semaines de congés annuels obligatoires qu'il prend de la façon suivante :

- 1) **Été** : Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant deux semaines civiles complètes lors de la période estivale et plus spécifiquement entre les dates suivantes :
 - entre 0 h 01 le 24 juillet 2022 et le 6 août

2022 à 24 h;

- entre 0 h 01 le 23 juillet 2023 et le 5 août 2023 à 24 h;
- entre 0 h 01 le 21 juillet 2024 et le 3 août 2024 à 24 h.

2) **Hiver** : Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant les deux semaines complètes lors de la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An et plus spécifiquement entre les dates suivantes :

- entre 0 h 01 le 19 décembre 2021 et le 1 janvier 2022 à 24 h;
- entre 0 h 01 le 25 décembre 2022 et le 7 janvier 2023 à 24 h;
- entre 0 h 01 le 24 décembre 2023 et le 6 janvier 2024 à 24 h;
- entre 0 h 01 le 22 décembre 2024 et le 4 janvier 2025 à 24 h.

3) **Règle particulière** : Le salarié affecté aux travaux tels que définis aux articles 21.06 et 21.07 peut prendre deux semaines de congés annuels obligatoires d'été entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année après entente avec l'employeur, pour autant que ce dernier ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés du même métier, ou de la même spécialité ou occupation, en même temps sur le même chantier. Le salarié qui se prévaut du présent paragraphe doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

À défaut d'entente, le salarié peut prendre la dernière semaine de vacances prévue au paragraphe 1). De plus, l'employeur doit reprendre le salarié à la fin de ses vacances, s'il y a du travail dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent également à la construction de viaduc neuf, aux travaux d'éoliennes et au chantier La Romaine.

4) **Règle particulière** : Travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, réseau de distribution de gaz naturel et réseau d'alimentation en gaz naturel : Le salarié

affecté aux travaux ci-haut mentionnés n'a pas droit aux congés annuels d'été.

- 4.2) **Règle particulière : Terminal méthanier** : Le salarié affecté aux travaux mentionnés aux articles 21.06, 21.07 et 21.09 relatifs à la construction d'un terminal méthanier n'a pas droit aux congés annuels d'été.

Cette disposition s'applique également aux travaux de coffrage et de bétonnage relatifs aux fondations de réservoir de stockage.

- 5) **Règle particulière** : Le salarié affecté aux travaux exécutés sur un chantier isolé, territoire de la Baie-James et projets hydroélectriques au nord du 55e parallèle (y compris GrandeBaleine) n'a pas droit aux congés annuels obligatoires.

- 9) **Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires** : Tout salarié bénéficie chaque année de congés annuels obligatoires qu'il prend de la façon suivante :

- a) **Été** : Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant deux semaines civiles complètes lors de la période estivale

et plus spécifiquement entre les dates suivantes :

- entre 0 h 01 le 24 juillet 2022 et le 6 août 2022 à 24 h;
- entre 0 h 01 le 23 juillet 2023 et le 5 août 2023 à 24 h;
- entre 0 h 01 le 21 juillet 2024 et le 3 août 2024 à 24 h.

b) Le congé d'été ne s'applique pas aux salariés affectés aux travaux mentionnés au présent paragraphe travaillant à la Baie James, sur les chantiers isolés et sur les chantiers situés au nord du 55^e parallèle.

c) **Congé facultatif** : Le salarié affecté aux travaux mentionnés au présent paragraphe peut prendre une troisième semaine de congé en tout temps de l'année, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps sur le même chantier. Le salarié qui se prévaut du présent sous-paragraphe doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

d) **Congé d'hiver** : Sous réserve des travaux mentionnés au paragraphe 2) de l'article 20.03 et au paragraphe 1) de l'article 20.05, tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant la période identifiée au paragraphe 2) du présent article.

13) **Congé facultatif** : Tout salarié peut prendre une semaine de congé additionnel non payé, entre le 1^{er} octobre d'une année et le 30 avril de l'année suivante, après entente avec l'employeur. Ce dernier ne peut être privé de plus de 25 % de ses salariés du même métier ou de la même spécialité ou occupation en même temps sur le même chantier.

L'employeur doit être avisé au moins dix jours ouvrables avant le départ du salarié. De plus, l'employeur doit reprendre le salarié à la fin de ses vacances, s'il y a du travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

20.02 Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires : Aucune personne assujettie à la présente convention collective ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux durant les semaines de congé annuel obligatoire, à moins qu'il ne s'agisse de travaux d'urgence, de réparation et d'entretien.

Nonobstant le premier alinéa du présent article et l'article 20.01, dans les cas de travaux de rénovation ou de modification, il peut y avoir entente par chantier entre les salariés concernés et l'employeur, pour déplacer les périodes de congés obligatoires. La Commission doit être avisée sans délai de cette entente.

À moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le salarié prend alors deux semaines continues de congés annuels obligatoires dans la période de six semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines prévues dans le paragraphe 1) de l'article 20.01 et deux semaines continues de la période de six semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines déterminées dans le paragraphe 2) de l'article 20.01.

- 20.03 1) Travail de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires :** Dans le cas de travaux de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires, tout salarié qui consent à exécuter ces travaux reçoit une rémunération minimale égale à 40 heures de travail par semaine, à son taux de salaire, mais sous réserve des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues à la

section 21. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'installateur de systèmes de sécurité, au frigoriste, au mécanicien d'ascenseur et au mécanicien de protection incendie.

2) Travail de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires sur les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :

Dans le cas de travaux de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires, tout salarié qui consent à exécuter ces travaux reçoit une rémunération minimale égale à 40 heures de travail par semaine à son taux de salaire et, à moins d'entente à l'effet contraire avec les représentants du groupe syndical majoritaire, la journée normale de travail est de huit heures.

20.06 Jours fériés chômés :

- 1) a) Les jours suivants sont des jours fériés chômés : le Jour de l'an, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la journée nationale des

Patriotes, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

b) Pour la durée de la convention collective, les jours fériés qui ne correspondent pas aux périodes de congés annuels obligatoires sont chômés aux dates suivantes :

Le Vendredi saint :
le 15 avril 2022, le
7 avril 2023, le 29
mars 2024 et le 18
avril 2025;

Le lundi de Pâques :
le 18 avril 2022, le
10 avril 2023, le
1er avril 2024 et
le 21 avril 2025;

La journée nationale des Patriotes
: le 23 mai 2022, le 22 mai 2023 et
le 20 mai 2024;

La fête du Canada :
le 1er juillet 2022,
le 30 juin 2023 et
le 1er juillet 2024;

La fête du Travail : le 6
septembre 2021, le 5
septembre 2022, le 4
septembre 2023 et
le 2 septembre 2024;

Le jour de l'Action de grâce :
le 11 octobre 2021, le
10 octobre 2022, le 9
octobre 2023 et
le 14 octobre 2024;

Le jour du Souvenir : le
12 novembre 2021, le
11 novembre 2022, le
10 novembre 2023 et
Le 11 novembre 2024.

- c) **Loi sur la Fête nationale** : Le jour de la Fête nationale ou fête de la Saint-JeanBaptiste est un jour férié chômé pour tous les salariés, sans exception. Ce jour férié chômé est observé conformément à la

Loi sur la Fête nationale (L.R.Q., c. F-11) et rémunéré à même l'indemnité prévue. Pour l'année 2023, le jour chômé sera le 23 juin. Pour les années 2022 et 2024 le jour chômé sera le 24 juin.

20.07 Indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie :

- 1) **Montant de l'indemnité** : À la fin de chaque semaine, l'employeur doit créditer à chacun de ses salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, une somme égale à 13 % du salaire gagné durant cette semaine, soit 6 % en congés annuels obligatoires, 5,5 % en jours fériés chômés et l'excédent à titre de congés de maladie.

Section XXI **HEURES DE TRAVAIL**

21.01 Règle générale : Les heures de travail de tout salarié affecté à des travaux de construction ne faisant pas partie des exceptions ci-après énoncées sont de 40 heures par semaine.

21.02 Calcul des heures de travail : Les heures de travail sont censées commencer et se terminer à l'emplacement des travaux au niveau du sol ou, si le chantier est limité par une barrière que le salarié doit franchir pour se rendre à son travail, mais qu'il n'est pas autorisé à franchir avec son véhicule personnel, au niveau d'une telle barrière.

21.04 Pointage : Si l'employeur installe une ou plusieurs horloges de pointage, il doit le faire le plus près possible de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail tel que défini à l'article 21.02.

Le salarié doit pointer sa carte lui-même au début et à la fin de son travail chaque jour; il est payé pour les heures pointées, diminuées du temps consacré au repas.

Le présent article demeure en vigueur jusqu'au moment où le processus prévu à l'annexe Z-7 soit complété.

Le présent article ne s'applique pas au mécanicien d'ascenseur.

21.05 Heures normales de travail : 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.
- 2) **Journée normale de travail** : Les heures de travail quotidiennes sont de huit heures du lundi au vendredi.
- 3) **Horaire : Règle générale** : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :
 - a) entre 6 h et 14 h 30 ou 15 h;
 - b) entre 6 h 30 et 15 h ou 15 h 30;
 - c) entre 7 h et 15 h 30 ou 16 h;
 - d) entre 7 h 30 et 16 h ou 16 h 30;
 - e) entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

4) Entente pour modification :

- a) Avec le consentement de la majorité des salariés à son emploi ou affectés à des travaux de construction sur un chantier, l'employeur, après entente avec le groupe syndical majoritaire, peut :
 - i) modifier l'horaire quotidien de travail par chantier ou par entreprise, lorsque les dispositions de l'article 21.10 ne s'appliquent pas;
 - ii) augmenter les heures quotidiennes de travail dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée, en pareil cas le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie;
 - iii) pour les chantiers situés à l'écart d'un centre urbain établir un horaire de 10 jours de travail consécutifs afin de pouvoir exécuter un maximum de 80 h, 90 h ou 100 h selon le cas, rémunérées à taux régulier, avec une limite

quotidienne de huit heures, neuf heures ou dix heures, selon la semaine normale applicable, suivis de quatre jours de congés sans rémunération ou établir un horaire de neuf jours de travail consécutifs afin de pouvoir exécuter un horaire de 80 h avec une limite quotidienne de 9 heures par jour pour les 8 premiers jours et de 8 heures pour la 9^e journée; 90 ou 100 heures avec une limite quotidienne de 10 heures par jour, selon la semaine normale applicable suivi de 5 jours de congé.

b) Le groupe syndical majoritaire doit, dans un délai rapide et raisonnable ne dépassant pas quatre jours ouvrables suivant la réception de la demande, ou dans un délai de 24 heures dans les situations urgentes, approuver ou refuser ladite demande. À défaut de quoi, la modification visée est réputée acceptée.

c) Dans le cas d'un refus, le groupe syndical majoritaire doit motiver son refus par écrit à l'employeur et une copie doit être transmise à l'association sectorielle d'employeurs.

- d) Les autres syndicats ou unions concernés et la Commission doivent être avisés sans délai de cette entente.

5) Déplacement de la période de repas :

- a) **Règle générale** : Nonobstant ce qui est prévu dans le paragraphe 3), le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de trente minutes le temps de repas prévu au paragraphe 3).

Le salarié qui, à la demande de l'employeur, prend sa période de repas en dehors des limites prévues ci-dessus est rémunéré au taux de salaire qui s'applique, pendant sa période de repas.

- 9) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue** : Sous réserves des règles particulières prévues à la présente section, l'horaire de travail d'un grutier à l'emploi d'un locateur de grue est réparti comme suit :

- a) entre 6 h 30 et 15 h ou 15 h 30;

- b) entre 7 h et 15 h 30 ou 16 h;
- c) entre 7 h 30 et 16 h ou 16 h 30;
- d) entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée, pour le dîner au milieu de la journée de travail.

Lorsqu'à la demande de l'employeur, le salarié est requis d'être présent en situation de bris sur la route, telle période d'attente est rémunérée à son taux de salaire.

- 10) **Règle particulière : Poseur de pilotis** : Les heures normales de travail d'un poseur de pilotis sont de 45 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de neuf heures ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi.

Horaire : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- a) Du lundi au vendredi :

- i) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30;
- ii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h; iii)
entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30; iv)
entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

b) Du lundi au jeudi :

- i) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30;
- ii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h; iii)
entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30; iv)
entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h;

et le
vendredi :

- i) entre 6 h 30 et 11 h 30;
- ii) entre 7 h et 12 h; iii)
entre 7 h 30 et 12 h 30; iv)
entre 8 h et 13 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

15) Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires : À moins d'entente à l'effet contraire entre l'employeur et le représentant du groupe syndical majoritaire, les heures normales de travail pour les salariés affectés aux travaux ci-haut mentionnés sont les suivants :

a) Lignes de distribution d'énergie électrique, réseau de communication et caténaires :

- i) **Semaine de travail** : 40 heures du lundi au vendredi.
- ii) **Journée normale de travail** : 8 heures du lundi au vendredi.
- iii) **Horaire** : L'horaire de travail quotidien est de 8 h à 17 h avec une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h ou est de 8 h à 16 h 30 avec une demi-heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas. Le salarié bénéficie

également d'une demi-heure ou d'une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas le samedi, le dimanche et les jours fériés lorsqu'il effectue du travail durant ces journées. Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail. Quant aux travaux d'excavation exécutés en rapport avec les réseaux de communication, la semaine normale de travail est de 45 heures, à raison de neuf heures par jour du lundi au vendredi.

b) Lignes de transport d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, tours de communication :

i) Semaine normale de travail : 40 heures du lundi au vendredi.

ii) Journée normale de travail : 8 heures du lundi au vendredi.

iii) **Horaire** : de 7 h à 16 h avec une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h ou de 7 h à 15 h 30 avec une demi-heure non

rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas.

iv) Le salarié bénéficie également d'une demi-heure ou d'une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas le samedi, le dimanche et les jours fériés lorsqu'il effectue du travail durant ces journées.

c) Nonobstant les sous-paragraphes a) et b), l'employeur, après entente avec le représentant du groupe syndical majoritaire, peut faire exécuter les travaux selon un horaire de travail quotidien de dix heures réparties sur quatre jours par semaine. Dans ce cas, l'application du sousparagraphe c) du paragraphe 2) de l'article 19.02 sera majoré de quinze minutes par jour de travail, sans excéder un maximum de cinq heures pour tout travail exécuté du lundi au vendredi.

d) Début des heures de travail :

i) Lignes de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie

électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires : Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail.

ii) **Lignes de transport d'énergie**

électrique : Les heures de travail du salarié débutent à l'emplacement des travaux, à sa descente du véhicule de transport fourni par l'employeur.

e) **Journée normale de travail et de transport : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires** : La journée normale de travail et de transport ne peut être de plus de onze heures pour le salarié affecté à des travaux dont l'horaire normal de travail hebdomadaire est de cinq jours de huit heures.

La limite est augmentée à douze heures pour le salarié affecté à des travaux selon

un horaire de travail hebdomadaire de quatre jours de dix heures.

Pour le salarié affecté à des travaux selon l'horaire de travail de neuf heures par jour du lundi au jeudi et quatre heures le vendredi, la journée normale de travail et de transport ne peut être de plus de douze heures du lundi au jeudi et sept heures le vendredi.

Les heures de transport excédant les limites prévues ci-dessus, ainsi que celles effectuées durant les heures normales de travail sont considérées comme des heures effectivement travaillées.

- f) **Heure de départ du point de présentation au travail : Lignes de transport d'énergie et postes d'énergie électrique** : À moins d'entente entre l'employeur et le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés, le départ du point de présentation au travail ne peut avoir lieu plus d'une demi-heure avant le début des heures de travail. La

Commission doit être avisée dans les plus brefs délais d'une telle entente.

- g) Nonobstant ce qui est prévu dans les sousparagraphes a) et b), le début de la période de repas peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de trente minutes le temps de repas prévu dans ces sous-paragraphes a) et b).

Le salarié qui, à la demande de l'employeur, prend sa période de repas en dehors des limites prévues ci-dessus est rémunéré au taux de salaire qui s'applique, pendant sa période de repas.

- h) **Travaux exécutés sur le territoire de la Baie-James, chantiers isolés, chantiers situés au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication** : La semaine normale de travail est de 50 heures étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de dix heures.

Les paragraphes 1), 2), et 9) a) de l'article 20.01, les articles 20.02, 20.03 et 20.05 ne s'appliquent pas aux salariés affectés aux travaux cités en titre.

j) Travaux exécutés au Poste La Vérendrye et au Poste Parent : La semaine normale de travail est de 45 heures étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de neuf heures. L'employeur fournit au salarié un moyen de transport pour le véhiculer de Mont-Laurier ou de La Tuque au site des travaux.

19) Règle particulière : Travaux dont la semaine normale de travail est de 40 heures : Horaire flexible : Briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, chaudronnier, cimentierapplicateur, ferblantier, ferrailleur (poseur d'acier d'armature), grutier (à l'exception du grutier à l'emploi d'un locateur de grue), mécanicien de machines lourdes, mécanicien en protection-incendie, monteur-assembleur sur les ponts, monteur-mécanicien (vitrier), opérateur d'équipements lourds, opérateur de pelles mécaniques, peintre,

poseur de systèmes intérieurs, manœuvre, manœuvre spécialisé et les autres occupations mentionnées à l'annexe B sous-annexes A et B à l'exception du soudeur en tuyauterie : Pour le salarié ci-haut mentionné affecté à des travaux dont la semaine normale de travail est de 40 heures, l'horaire de travail peut être exécuté selon les modalités prévues aux paragraphes 2) et 3) du présent article ou selon les modalités suivantes :

- a) **Semaine normale de travail** : La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.
- b) **Journée normale de travail** : Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.
- c) **Les heures normales de travail sont réparties comme suit** :
 - i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h; ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30; iii)

entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h; iv)
entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30; v)
entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h.

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée, pour le dîner au milieu de la journée de travail.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, réseaux de distribution de gaz naturel et réseau d'alimentation en gaz naturel.

- 21.06 1) Règle particulière : Excavation, travaux routiers et autres travaux :** Les heures normales de travail de tout salarié affecté aux travaux ou à la construction des ouvrages suivants : routes, grandes routes, artères, rues, trottoirs, chaînes et systèmes de drainage s'y rattachant, conduites électriques (sauf la partie de ces travaux qui relève du métier d'électricien), conduites de communications (en excluant le tirage de câbles), voies de circulation rapide (qu'elles soient construites en voies élevées ou en

dépression, c'est-à-dire en tranchées), voies de croisement élevées ou en tranchées ou carrefours reliés à un viaduc; lors de la construction ou de la réfection des routes ou voies de circulation rapide, l'installation, détournement ou déplacement d'installations comme les égouts et les conduites d'eau, qui se trouvent dans l'emprise de ces routes ou voies de circulation rapide ou qui sont affectés par cette emprise; terrassement souterrain ou en tranchée à ciel ouvert, nivellement, pistes d'aéroport, quais, assèchement des gares de triage, pose de traverses et rails de chemin de fer et de métropolitains, ponts (sauf la partie qui relève des métiers de monteur-assembleur et à l'exception du peintre affecté à des travaux d'entretien et de réparation), briselames et tous les travaux relatifs au métro jusqu'à la phase de bétonnage complète, dépotoirs, sites d'enfouissement (à l'exception de la pose de membranes d'imperméabilisation et de la tuyauterie pour le captage de gaz et la circulation d'air), bassins de rétention et digues et barrages en terre ou en béton compacté y compris le traitement des fondations, tunnels de tous genres jusqu'à la phase de bétonnage complétée (sauf pour la partie qui relève du métier de chaudronnier)

y compris le bétonnage du portail; ainsi que tout travail d'excavation et d'aménagement préalable du sol sont de 45 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de neuf heures; ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi. Cependant, pour le ferrailleur (poseur d'acier d'armature) affecté aux travaux de ponts, de voies de circulation rapide et de voies de croisement élevées ou en tranchées nécessitant un travail d'installation ou de pose de plus de 85 tonnes métriques d'acier d'armature selon les plans et devis de l'appel d'offres du donneur d'ouvrage, les dispositions de l'article 21.05 s'appliquent.

1.1) **Horaire** : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

a) Du lundi au vendredi :

- i) entre 6 h et 15 h 30 ou 16 h; ii) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30; iii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h; iv) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30; v) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

b) Du lundi au jeudi :

- i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h; ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30;
 - iii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h; iv) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30; iv) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h;
- et le vendredi :

- i) entre 6 h et 11 h; ii) entre 6 h 30 et 11 h 30;
- iii) entre 7 h et 12 h; iv) entre 7 h 30 et 12 h 30; v) entre 8 h et 13 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

**2) Règle particulière : Chantiers à baraquement :
Excavation, travaux routiers et autres travaux :**

Les heures normales de travail de tout salarié affecté aux travaux ou à la construction des ouvrages suivants : routes, grandes routes, artères, rues, trottoirs, chaînes et systèmes de drainage s'y rattachant, conduites électriques (sauf la partie de ces travaux qui relève du métier d'électricien), conduites de communications (en excluant le tirage de câbles), voies de circulation rapide (qu'elles soient construites en voies élevées ou en dépression, c'est-à-dire en tranchées), voies de croisement élevées ou en tranchées ou carrefours reliés à un viaduc; lors de la construction ou de la réfection des routes ou voies de circulation rapide, l'installation, détournement ou déplacement d'installations comme les égouts et les conduites d'eau, qui se trouvent dans l'emprise de ces routes ou voies de circulation rapide ou qui sont affectés par cette emprise; terrassement souterrain ou en tranchée à ciel ouvert, nivellement, pistes d'aéroport, quais, assèchement des gares de triage, pose de traverses et rails de chemin de fer et de

métropolitains, ponts (sauf la partie qui relève des métiers de monteur-assembleur et à l'exception du peintre affecté à des travaux d'entretien et de réparation), brise-lames et tous les travaux relatifs au métro jusqu'à la phase de bétonnage complète, dépotoirs, sites d'enfouissement (à l'exception de la pose de membranes d'imperméabilisation et de la tuyauterie pour le captage de gaz et la circulation d'air), bassins de rétention et digues et barrages en terre ou en béton compacté y compris le traitement des fondations, tunnels de tous genres jusqu'à la phase de bétonnage complétée (sauf pour la partie qui relève du métier de chaudronnier) y compris le bétonnage du portail; ainsi que tout travail d'excavation et d'aménagement préalable du sol sont de 50 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de dix heures.

Cependant, les travaux d'excavation de bâtiment ainsi que d'aménagement préalable du sol relié directement aux fondations du bâtiment sont de 45 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de neuf heures ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi.

2.1) **Horaire** : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- a) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h;
- b) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30;
- c) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

21.07 1) Règle particulière : Aqueduc et égout autres que ceux mentionnés à l'article 21.06 : Les heures normales de travail de tout salarié affecté à des travaux d'aqueduc et d'égout, autres que ceux mentionnés à l'article 21.06 sont de 45 heures par semaine, étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de neuf heures; ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi.

2) **Horaire** : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- a) Du lundi au vendredi :

i) entre 6 h et 15 h 30 ou 16 h; ii) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30; iii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h; iv) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30; v) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h; avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

b) Du lundi au jeudi :

i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h; ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30; iii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h; iv) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30; v) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h;

et le vendredi

:

i) entre 6 h et 11 h; ii) entre 6 h 30 et 11 h 30; iii) entre 7 h et 12 h; iv) entre 7 h 30 et 12 h 30; v) entre 8 h et 13 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

21.08 1) Règle particulière : Chantiers isolés, territoire de la Baie-James et projets hydroélectriques au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) :

a) La semaine normale de travail du salarié affecté à des travaux de construction est de 45 heures par semaine.

b) Cependant, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert, la semaine normale est de 50 heures par semaine.

2) **Journée normale de travail** : Les heures quotidiennes sont de neuf heures ou dix heures selon le cas.

3) **Horaire** : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

a) Du lundi au vendredi :

- i) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h; ii)
entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30;
- iii) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

b) Du lundi au vendredi :

- i) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h; ii)
entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30; iii)
entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h; avec
une demi-heure ou une heure,
selon le cas, non rémunérée pour
le dîner au milieu de la journée de
travail.

21.09 Règle particulière : Les heures normales de travail de tout salarié affecté aux travaux ou à la construction des ouvrages suivants : viaducs (sous réserve de l'article 21.09.1), travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole (y compris les tunnels pour pipeline), réseau de distribution de gaz naturel et réseau d'alimentation en gaz naturel, les travaux d'excavation et d'aménagement préalable du sol

(pour les travaux prévus au présent paragraphe),
sont de 40 heures par semaine du lundi au
vendredi.

La journée normale de travail et les horaires de
travail sont ceux apparaissant aux
sousparagraphe b) à e) du paragraphe 3) de
l'article 21.05.

Malgré ce qui est prévu au premier alinéa, la
semaine de travail du tuyauteur et du soudeur en
tuyauterie affecté à des travaux de pipeline pour
le transport de gaz naturel ou de pétrole, à des
travaux de réseau de distribution de gaz naturel
ou de réseau d'alimentation en gaz naturel peut
être supérieure à celle établie sur un chantier en
particulier, après entente entre l'employeur et le
représentant du groupe syndical majoritaire.

21.09.1 1) Règle particulière : Viaduc :
Charpentiermenuisier, cimentier-applicateur,
ferrailleur
(poseur d'acier d'armature), grutier (à
l'exception du grutier à l'emploi d'un
locateur de grue), opérateur de pelles
mécaniques, opérateur d'équipements
lourds, mécanicien de machines lourdes,

manœuvre, manœuvre spécialisé et les autres occupations mentionnées à l'annexe B sous-annexes A et B à l'exception du soudeur en tuyauterie, soudeur alimentation, soudeur distribution et soudeur pipeline :

Les heures normales du salarié affecté à des travaux de viaduc sont de 45 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de neuf heures ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi. L'alinéa précédent ne s'applique pas au ferrailleur (poseur d'acier d'armature) affecté à des travaux de viaduc nécessitant selon les plans et devis de l'appel d'offres du donneur d'ouvrage un travail de pose ou d'installation de plus de 85 tonnes métriques d'acier d'armature.

2) Horaire : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

a) Du lundi au vendredi :

- i) entre 6 h et 15 h 30 ou 16 h; ii) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30; iii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h; iv) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30; v) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

b) Du lundi au jeudi :

i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h; ii)
entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30; iii)
entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h; iv)
entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30; v)
entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h;
et le vendredi

i) entre 6h et 11 h; ii)
entre 6 h 30 et 11 h 30; iii)
entre 7 h et 12 h; iv) entre 7
h 30 et 12 h 30; v) entre
8 h et 13 h;

avec une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

21.10 Exception aux horaires de travail quotidiens :

Les horaires de travail quotidien prévus au paragraphe 19) de l'article 21.05 et aux articles

21.06, 21.07, 21.08, 21.09 et 21.09.1 ne s'appliquent pas dans les situations suivantes :

- 1) lorsque la nature des travaux (ex. : les marées) ou les conditions atmosphériques, environnementales et climatiques anormales ne permettent pas d'effectuer l'horaire normalement prévu;
- 2) lorsque le donneur d'ouvrage prévoit un horaire différent de celui normalement prévu;
- 3) lorsque la santé et la sécurité du public et des salariés ne permettent pas d'effectuer l'horaire normalement prévu.

L'employeur doit accorder une demi-heure ou une heure, selon le cas, non rémunérée pour le dîner au milieu de la journée de travail.

Les dispositions du présent article ne permettent pas d'augmenter les limites d'heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, mais permettent d'inclure des heures travaillées le dimanche à compter de 19 heures, et le samedi à condition que ces

dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au grutier à l'emploi d'un locateur de grue dont l'appel de service est d'une durée inférieure à cinq jours ouvrables consécutifs.

21.13 Période de repos :

1) Avant-midi, après-midi, temps supplémentaire :

a) L'employeur doit accorder au salarié quinze minutes payées de repos vers le milieu de la matinée et quinze minutes payées vers le milieu de l'après-midi.

b) Les deux périodes de repos prévues dans le sous-paragraphe a) s'appliquent aussi aux salariés travaillant sous le régime de la double ou de la triple équipe.

- c) L'employeur est tenu de donner quinze minutes de repos payées au taux de salaire applicable à la fin de sa journée normale de travail si le salarié doit poursuivre sa journée de travail en effectuant du temps supplémentaire cette journée-là.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux travaux relatifs à un chantier à baraquement dont les heures normales de travail sont prévues à l'article 21.05 (40 h/semaine) et pour lequel le donneur d'ouvrage exige contractuellement une prestation de travail de 50 heures par semaine à raison de 10 h/jour. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'accorder quinze minutes de repos uniquement après les deux premières heures de travail supplémentaires quotidiennes et le paragraphe 3) s'applique lorsque le salarié a effectué une période additionnelle de deux heures de travail supplémentaires si ladite période de repos ou de repas est suivie d'une période quelconque de travail. De plus, sauf lorsque le paragraphe 3) s'applique, tout salarié a droit à quinze minutes de repos payées au taux de salaire majoré qui s'appliquait avant le repos, après toute période de deux heures de temps

supplémentaire à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

c) Lors de ces périodes de repos, le salarié ne doit pas arrêter son travail plus de quinze minutes.

g) **Pompes à béton (grutier et opérateur de pompes et compresseurs)** : Pour le salarié de ce métier et de cette occupation, les périodes de repos auxquelles ce salarié a droit ou une partie de celles-ci peuvent être déplacées avant la fin de la journée normale de travail ou reportées après la fin de celle-ci.

Si les périodes de repos sont reportées après la fin de la journée normale de travail, l'employeur ajoute à la rémunération l'équivalent desdites périodes de repos au taux de salaire majoré de 100 %, incluant toutes les pauses subséquentes, s'il y a lieu.

2) Repos journalier :

a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit heures

consécutives dans toute période de 24 heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger.

Le salarié affecté à l'équipe de pose d'asphalte et de revêtement de chaussées doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins neuf heures consécutives dans toute période de 24 heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger.

b) La rémunération au taux de salaire majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

3) a) **Repas** : Tout salarié qui a effectué deux heures de travail à temps supplémentaire consécutives à sa journée normale de travail, bénéficie d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 19,00 \$ sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures

supplémentaires. Ce montant est porté à 20,00 \$ à compter du 1er mai 2022 et à 21,00 \$ à compter du 28 avril 2024.

Cette indemnité de repas s'applique également au salarié qui effectue plus de dix, onze ou douze heures consécutives de travail le samedi, le dimanche et les jours fériés en tenant compte de la journée normale de travail applicable au chantier.

- b) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue** : En plus des dispositions du sous-paragraphe a), le salarié qui effectue plus de deux heures de travail précédant sa journée normale de travail reçoit une indemnité de 19,00 \$. Cette indemnité s'applique également à tout salarié qui effectue plus de dix heures consécutives de travail par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés.
- c) **Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires** : Le salarié qui est rappelé au travail en dehors des heures normales de travail pour

effectuer des travaux d'urgence et dont la durée du travail excède quatre heures de travail continues, a droit à l'indemnité prévue au deuxième alinéa du sous-paragraphe a) du présent paragraphe et il bénéficie d'une demiheure rémunérée au taux de salaire qui s'applique pour lui permettre de manger à la condition que cette période de repas soit suivie d'une période quelconque de travail et par la suite, après chaque quatre heures supplémentaires.

21.14 Conciliation travail-famille : L'employeur permet, lorsqu'il est possible et dans la mesure où la demande n'a pas pour effet de nuire à l'évolution des travaux en cours sur le chantier, à un salarié qui a des obligations liées à la garde d'un enfant, de déplacer le début ou la fin de sa journée normale de travail lorsque l'horaire des services de garde que son enfant fréquente ne lui permet pas de respecter l'horaire de travail prévu. Le salarié doit fournir une pièce justificative si l'employeur le demande.

La présente disposition s'applique uniquement aux travaux visés par l'annexe D. En conséquence,

elle ne s'applique pas aux travaux visés par les paragraphes 2) à 4) de l'article 17.01.

Section XXII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

22.01 1) Règle générale : Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées dans la section XXI est considéré comme du travail supplémentaire.

Lorsque du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur assignera par préférence à de tels travaux, les salariés à son emploi et déjà au travail sur ce même chantier. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.

2) Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires : Les heures de travail effectuées le samedi et le dimanche à l'exception de celles travaillées selon l'horaire de

travail comprimé du 10/4 ou du 8/6 sont considérées comme du travail supplémentaire.

Les heures de travail effectuées les jours fériés et chômés et celles effectuées pendant les périodes prévues au paragraphe 9 de l'article 20.01 sont considérées comme du travail supplémentaire.

Les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en dehors des limites horaires fixées dans la section XXI sont considérées comme du travail supplémentaire.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'électricien.

- 3) Sous réserve de l'alinéa suivant, les heures supplémentaires sont volontaires et l'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de les exécuter, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'employeur.

Pour les travaux relatifs à un chantier à baraquement dont les heures normales de travail sont prévues à l'article 21.05 (40 h/semaine) et

pour lequel le donneur d'ouvrage exige contractuellement une prestation de travail de 50 heures par semaine, seules les heures supplémentaires qui excèdent 50 heures par semaine sont volontaires. Dans ce cas, l'employeur doit aviser chacune des associations représentatives.

Section XXIII

PRIMES

23.11 Prime pour travaux dans l'industrie lourde :

- 1) **Règle générale :** Dans l'industrie lourde, tout salarié affecté à des travaux de construction reçoit l'équivalent d'une demi-heure de salaire par jour, à son taux de salaire, pour chaque jour de présentation au travail, sauf lorsqu'il s'agit de travaux d'entretien effectués à l'extérieur de la région de l'agglomération montréalaise.

- 2) **Règle particulière :** Calorifugeur, charpentier-menuisier, couvreur, électricien, ferblantier, ferrailleur (poseur d'acier d'armature), frigoriste, grutier (à l'exception du grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis), mécanicien de chantier (mécanicien industriel),

**mécanicien en protection incendie, monteur-
assembleur, soudeur en tuyauterie et
tuyauteur** : Dans les conditions prévues au
paragraphe 1), les salariés des métiers et de
l'occupation ci-dessus mentionnés reçoivent
l'équivalent d'une heure de salaire par jour, à
leur taux de salaire, pour chaque jour de
présentation au travail.

**23.15 Prime au grutier : Le compagnon grutier qui
opère et conduit une grue :**

- 1) de 75 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,24 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions;
- 2) de 100 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,50 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions. Cette prime est portée à 1,60 \$ à compter du 1er mai 2022;
- 3) de 200 tonnes ou plus ainsi qu'une grue à tour, reçoit une prime horaire de 2,80 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Cette prime est portée à 2,90 \$ à compter du 1er mai 2022;

- 4) de 300 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 4,10 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions. Cette prime est portée à 4,20 \$ à compter du 1er mai 2022.

Le grutier affecté aux opérations de montage et de démontage d'une grue à tour reçoit la prime prévue à l'un ou l'autre des sous-paragraphes précédents selon la capacité de la grue utilisée lors de ces opérations.

23.15.1 Prime au grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis : Le grutier qui opère une grue équipée d'attachelements requis pour l'installation de parois moulées reçoit, en plus de son taux de salaire, une prime horaire de 1,50 \$ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

À compter du 2 janvier 2022, la prime s'applique également au grutier à l'emploi d'un entrepreneur général lorsqu'il est affecté aux travaux mentionnés au premier alinéa.

Cette prime ne peut s'appliquer simultanément avec toute autre prime prévue à l'article 23.15.

23.15.2 Prime au grutier affecté à la pose de pilotis : Le grutier affecté aux travaux ci-haut mentionnés reçoit une prime horaire de 2,00 \$ pour chaque heure de travail effectuée.

23.15.3 Prime à l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :

- a) Le compagnon opérateur de pompes à béton (mât de distribution 42 mètres et plus) qui opère et conduit une pompe dont le mât de distribution est d'une longueur de 50 mètres et plus, reçoit une prime horaire de 1,50 \$ en plus du taux de salaire de l'opérateur de pompe à béton de 42 mètres et plus prévu à l'annexe applicable.
- b) Le compagnon opérateur de pompes à béton (mât de distribution 42 mètres et plus) qui opère et conduit une pompe dont le mât de distribution est d'une longueur de 58 mètres et plus, reçoit une prime horaire de 3,50 \$ en plus du taux de salaire de l'opérateur de pompe à béton de 42 mètres et plus prévu à l'annexe applicable.

Section XXIV

FRAIS DE DÉPLACEMENT

24.01 Définition : À moins d'une disposition contraire à cet effet, l'expression « frais de déplacement » signifie les frais de transport, les frais de chambre et pension et le temps consacré au transport.

24.02 1) Règle générale : Au cours de la journée normale de travail, les déplacements du salarié, aller et retour, de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier et d'un chantier à un autre chantier sont à la charge de l'employeur. L'employeur n'a pas à verser de frais de déplacement s'il fournit le moyen de transport.

2) L'employeur qui transporte ses salariés doit le faire dans des véhicules en bon état et adaptés aux saisons.

- 3) **Utilisation du véhicule du salarié** : Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le compte de l'employeur. Cependant, si à la demande de l'employeur le salarié utilise son véhicule pour se déplacer de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier ou d'un chantier à un autre chantier, il reçoit une indemnité de 0,50 \$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié. Ce montant est porté à 0,52 \$ à compter du 1er mai 2022, à 0,53 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 0,54 \$ à compter du 28 avril 2024.

24.03 Stationnement :

1) Règle générale :

- a) Si le salarié est affecté à plus d'un chantier dans une même journée de travail et s'il est requis d'utiliser son véhicule pour se déplacer ainsi, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement, s'il y a lieu, sur présentation des pièces justificatives.

- b) Lorsque le salarié est affecté à un chantier et qu'il est requis d'utiliser son véhicule pour transporter ses outils ou vêtements de

travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement, pour la première journée et la dernière journée travaillées sur le chantier, sur présentation des pièces justificatives.

- c) Lorsque dans l'environnement immédiat du chantier, le salarié ne peut bénéficier d'un stationnement gratuit, l'employeur verse au salarié qui a effectué la journée de travail fixée par son employeur, une somme de 13,75 \$ par jour en guise de remboursement des frais de stationnement.

24.04 Temps de transport :

- 1) **Règle générale** : Le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale de travail et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable.

Pour le conducteur du véhicule de l'employeur affecté au transport de cinq salariés et moins incluant le conducteur, le temps consacré à la conduite du véhicule est considéré comme du

temps de travail rémunéré à son taux de salaire régulier mais n'est pas inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

Pour le conducteur du véhicule de l'employeur affecté au transport de six salariés et plus incluant le conducteur, le temps consacré à la conduite du véhicule est inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

2) **Exception** : Nonobstant le paragraphe 1, lorsque, à la demande expresse de l'employeur, le salarié doit se rendre au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier, avant le début de la journée normale de travail, il est rémunéré à son taux de salaire, en temps de transport, à compter de l'heure convenue de sa présentation à l'endroit prévu ci-devant.

3) **Règle particulière : Territoire de la BaieJames, chantiers à baraquement, chantiers isolés, travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle (y compris GrandeBaleine)** : Lorsque le temps pour se

rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria jusqu'au lieu de travail excède trente minutes, l'excédent de ce trente minutes est considéré comme du temps de travail rémunéré à son taux de salaire régulier mais n'est pas inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux travaux décrits et aux salariés visés au paragraphe 2) de l'article 24.12.

4) **Règle particulière : Voirie** : Nonobstant le paragraphe 1), pour les travaux de voirie, l'employeur déterminera le point de rencontre accessible par automobile le plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir. Le temps consacré au transport des salariés du point de rencontre au chantier est rémunéré au taux de salaire non majoré et le véhicule est fourni, s'il y a lieu, par l'employeur.

5) **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mat de distribution)** : Le temps de

déplacement de la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) au chantier, du chantier à la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) ou d'un chantier à un autre est rémunéré en temps de transport. Toutefois, les trois premières heures de temps de déplacement, dans la semaine de travail, sont rémunérées en temps de transport plus les avantages sociaux et les indemnités de congés.

Le temps de transport ne peut excéder cinq heures par semaine. Cependant, le temps de transport et le temps de travail ne peuvent excéder plus de douze heures par jour. Au-delà de la limite hebdomadaire de cinq heures, le temps de transport est considéré comme des heures travaillées.

24.05 Domicile du salarié :

- 1) Aux fins de la présente section, le domicile du salarié est celui qui apparaît sur son certificat

de compétence émis par la Commission, incluant toute modification.

Le domicile du salarié aux fins des présentes doit être sa résidence principale.

- 2) **Changement de domicile** : L'employeur est tenu de verser les allocations prévues dans l'article 24.06 à tout salarié qui l'avise de tout changement de domicile reconnu par la CCQ et entraînant un déboursé supplémentaire. Toutefois, tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant un déboursé supplémentaire n'a pas droit à une majoration de l'allocation prévue dans l'article 24.06.

Tout salarié qui fait défaut de déclarer par écrit à son employeur tout changement de domicile entraînant une diminution de déboursé est tenu de rembourser à l'employeur l'excédent de l'allocation ainsi perçue.

L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de domicile.

- 3) **Calcul de l'indemnité** : Aux fins du calcul de l'indemnité, le domicile du salarié est celui qui apparaît sur son certificat de compétence émis par la Commission, incluant toute modification.

En cas de conflit, sur le calcul de la distance entre le domicile du salarié et le chantier, l'option « Maps » du site Google sert de référence pour établir la distance.

Le chemin le plus usuellement emprunté correspond au 1er trajet suggéré par Google Maps. Nonobstant le paragraphe précédent, si le chemin usuellement emprunté est fermé à cause de travaux ou fermeture saisonnière, un nouveau chemin est déterminé en tenant compte de l'affichage du détour.

24.06 Indemnité pour frais de déplacement :

- 1) **Règle générale** : L'employeur doit verser, pour frais de déplacement à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 19.01 ou 19.03, l'une ou l'autre des

indemnités suivantes pour chaque jour de travail :

c) Exception : Chaudronnier, ferrailleur (poseur d'acier d'armature), grutier, mécanicien de chantier (mécanicien industriel), monteur-assembleur, tuyauteur et soudeur en tuyauterie : L'employeur doit verser l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail :

- i) Un montant de 21,25 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 21,68 \$ à compter du 1er mai 2022, à 22,11 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 22,55 \$ à compter du 28 avril 2024.
- ii) Un montant de 36,75 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 37,49 \$ à compter du 1er mai 2022, à 38,24 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 39,00 \$ à compter du 28 avril 2024.

iii) Un montant de 41,59 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 42,42 \$ à compter du 1er mai 2022, à 43,27 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 44,14 \$ à compter du 28 avril 2024.

d) **Exclusion : Fourniture d'un véhicule** : Les sous-paragraphes a) b) et c) ne s'appliquent pas lorsque le salarié utilise un véhicule de transport fourni par l'employeur pour ses déplacements avant ou après sa journée de travail.

6) **Règle particulière : 120 kilomètres ou plus : Calorifugeur, chaudronnier, grutier et scaphandrier (plongeur professionnel)** : Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin usuellement emprunté ou lorsque le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de son domicile et qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 19.01, le salarié

reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :

- a) 142,00 \$ par jour travaillé à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue à l'article 24.08. Ce montant est porté à 145,00 \$ à compter du 1er mai 2022, à 148,00 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 151,00 \$ à compter du 28 avril 2024.

Tout salarié dont l'horaire normal de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de cinq jours a droit à une indemnité correspondant à cinq jours de travail.

- b) À titre de frais de transport, l'équivalent du prix d'un passage aller-retour exigé par le transporteur public choisi par l'employeur pour que le salarié se rende, à la demande de l'employeur, de son domicile au chantier ainsi que les frais encourus pour le gîte et le couvert, s'il y a lieu, sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage allerretour est remboursé en vertu du présent sous-paragraphe.

Cependant, le présent sous-paragraphe ne s'applique pas lorsque le salarié utilise un véhicule de transport fourni par l'employeur à l'exception des frais encourus pour le gîte et le couvert, s'il y a lieu.

- c) À titre de temps de transport, l'équivalent du temps que met le salarié pour se rendre de son domicile au chantier et pour retourner du chantier à son domicile. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe. Ledit temps de transport est calculé en appliquant la formule suivante :

La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le premier chemin suggéré par Google maps.

_____ = le temps de transport

80 kilomètres

Cependant, lorsque l'employeur détermine l'avion comme moyen de transport, le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport ainsi que le temps que met le transporteur pour se rendre à destination est rémunéré en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu à l'annexe applicable.

c.1) Le salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, en cours d'emploi, n'aura droit qu'au paiement du temps de transport pour la distance séparant les deux chantiers en appliquant la formule de calcul prévue au sous-paragraphe c).

f) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue** : Nonobstant le sous-paragraphe a) du paragraphe 6), le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 171,00 \$ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, dans le cas d'un déplacement de deux semaines et moins. Cette allocation est portée à 174,00 \$ à compter du 1er mai 2022, à

177,00 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 180,00 \$ à compter du 28 avril 2024.

Dans les circonstances décrites à l'alinéa précédent, l'employeur verse au salarié, en guise de remboursement de ses frais de déplacement lors de son retour à la fin du chantier, l'équivalent de 100 % de l'allocation quotidienne.

g) Règle particulière : Grutier (à l'exception du grutier affecté à la pose de pilotis) :

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est située à plus de 280 kilomètres par le chemin usuellement emprunté, le salarié reçoit le paiement de l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au présent article pour une journée supplémentaire. Le présent alinéa ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de six jours d'indemnité de chambre et pension au cours d'une même semaine.

Cependant, cette indemnité ne s'applique pas lorsque l'employeur fournit le moyen de transport pour le déplacement du salarié

entre le chantier et son domicile, lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédant la première journée de travail, lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

- h) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis** : Tout grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis reçoit une allocation quotidienne de 151,00 \$ pour chaque jour travaillé dans le cas où le domicile du salarié est situé à 120 kilomètres ou plus du chantier. Cette allocation est portée à 154,00 \$ à compter du 1er mai 2022, à 157,00 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 160,00 \$ à compter du 28 avril 2024.

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est située à plus de 280 kilomètres par le chemin usuellement emprunté, le salarié reçoit le paiement de l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au présent article pour une journée supplémentaire. Le présent alinéa

ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de six jours d'indemnité de chambre et pension au cours d'une même semaine.

Cependant, cette indemnité ne s'applique pas lorsque l'employeur fournit le moyen de transport pour le déplacement du salarié entre le chantier et son domicile, lorsqu'une autre indemnité de frais de déplacement s'applique au cours de la même semaine, à l'exception de l'indemnité prévue pour la journée précédant la première journée de travail, lors d'une mise à pied ou d'un transfert sur un autre chantier.

À compter du 2 janvier 2022, le présent paragraphe s'applique également au grutier à l'emploi d'un entrepreneur général lorsqu'il est affecté à la pose de pilotis.

24.07 Règle particulière : Tout salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension et dont le chantier est situé à plus de 48 ou 60 kilomètres (selon la règle

applicable) du lieu de résidence temporaire a droit aux frais de déplacement prévus aux paragraphes 1) à 4) (selon la règle applicable) de l'article 24.06 en plus de l'indemnité pour frais de déplacement prévue au paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06.

L'alinéa précédent ne s'applique que dans l'hypothèse où le salarié ne peut trouver chambre et pension à l'intérieur d'un rayon de 48 ou 60 kilomètres du chantier et uniquement après que le salarié ait avisé l'employeur et que ce dernier ait eu l'opportunité de remédier à la situation.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux travaux de pipeline et de réseau de distribution de gaz naturel et de pétrole ni aux travaux de lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires. L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'électricien.

24.08 Gîte et couvert :

- 1) Les frais de chambre et pension prévus au paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 ne sont pas versés lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement ou lui fournit le gîte et couvert.

L'employeur doit respecter toutes et chacune des règles d'hygiène et de propreté et s'assurer que l'endroit déterminé pour loger et nourrir les salariés est convenable.

Au chantier La Romaine, lorsque l'employeur ne peut fournir au salarié le gîte et le couvert, celui-ci rembourse au salarié sur présentation des pièces justificatives tous les frais de logement et de nourriture.

- 2) Pour les travaux d'entretien et de réparation dont la durée est de cinq jours ou moins pour un employeur particulier, ce dernier peut en tout temps décider d'assumer les frais de déplacement du salarié qui est déjà à son emploi avant le début des travaux, en lieu et place des indemnités prévues dans la présente section, mais au minimum sur la base de celles-ci. Dans les cas de travaux

décrits dans le présent paragraphe, la résidence du salarié est réputée être la place d'affaires de l'employeur au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

- 3) **Règle particulière : Couvreur, ferblantier et mécanicien en protection-incendie** : Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il ne peut obtenir gîte et couvert aux taux décrits au sousparagraphe a) du paragraphe 5) de l'article 24.06, l'employeur sur présentation de pièces justificatives du salarié, paie le coût raisonnable exigé au salarié.

24.09 Traversier, pont à péage et autoroute à péage :

Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise un traversier, un pont à péage ou une autoroute à péage, selon le cas, pour se rendre à un chantier, l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, du pont à péage et de l'autoroute à péage, selon le cas, y compris ceux exigés pour son véhicule, pourvu qu'il effectue les heures de travail fixées par son employeur.

Pour un traversier situé au nord-est de la ville de Québec (à l'exclusion du traversier de TadoussacBaie Ste-Catherine), l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier y compris ceux exigés pour son véhicule.

L'employeur doit également lui verser à son taux de salaire le temps prévu à la traversée tel qu'il apparaît à l'horaire de l'exploitant du traversier sauf si l'employeur verse au salarié l'indemnité de frais de chambre et pension prévus au sousparagraphe a) du paragraphe 5) de l'article 24.06. Afin de déterminer la distance, la formule prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 et le temps prévu à l'horaire de l'exploitant du traversier sont utilisés (ex. : 1 heure = 80 km).

Paiement des frais de déplacement : Les frais de déplacement prévus dans la présente section doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf l'allocation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06, laquelle ne peut être différée.

24.10 Maintien ou perte de l'indemnité : Dans tous les cas où des frais de déplacement sont payables en vertu de la présente section, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours chômés ou d'intempéries ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les jours d'intempéries et les jours fériés chômés.

24.11 L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié au cours des sept jours suivant la date à laquelle il a subi un accident qui ne nécessite pas son hospitalisation, mais seulement des traitements durant ces jours. Cette indemnité est versée pourvu que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une telle indemnité et pourvu qu'il soumette, sur demande de l'employeur, une attestation médicale confirmant son incapacité.

24.12 1) Règle particulière : Chantiers isolés, territoire de la Baie-James et chantiers hydroélectriques situés au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) : Les dispositions du présent paragraphe demeurent en vigueur jusqu'au 2 octobre 2021 inclusivement.

- a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au chantier pendant 14 jours.
- b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au chantier pendant 28 jours.
- c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de 14 jours ou 28 jours pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.
- d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 14 jours prévue dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 28 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de 14 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou

6) de l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.

- e) À chaque période de 28 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), le salarié peut prendre un congé sans solde d'au plus huit jours, incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.
- f) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.
- g) L'indemnité de frais de chambre et pension pour la journée précédant la première journée d'affectation prévue au deuxième alinéa du sous-paragraph a) du paragraphe 5) de l'article 24.06 ne s'applique pas aux chantiers visés par le présent paragraphe. Seuls les frais de déplacement encourus sont remboursables au salarié.

1.1) Règle particulière : À compter du 3 octobre 2021, seules les conditions suivantes s'appliquent aux

**travaux exécutés sur les chantiers isolés,
territoire de la Baie-James et chantiers
hydroélectriques situés au nord du 55^e parallèle
(y compris Grande-Baleine) :**

- a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au chantier pendant 11 jours incluant la journée de déplacement vers le chantier.
- b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au chantier pendant 21 jours incluant les deux journées de déplacement nécessaires pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.
- c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de 11 jours ou 21 jours pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.

- d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 11 jours prévue dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sousparagraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 21 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de 11 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.
- e) À chaque période de 21 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier prévue dans les sous-paragraphes b) et c), le salarié peut prendre un congé sans solde d'au plus sept jours.
- f) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.

g) L'indemnité de frais de chambre et pension pour la journée précédant la première journée d'affectation prévue au deuxième alinéa du sous-paragraphé a) du paragraphe 5) de l'article 24.06 ne s'applique pas aux chantiers visés par le présent paragraphe. Seuls les frais de déplacement encourus sont remboursables au salarié.

2) Règle particulière : Lignes de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires : Les dispositions du présent paragraphe demeurent en vigueur jusqu'au 2 octobre 2021 inclusivement.

Sous réserve du paragraphe 3) du présent article, seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux exécutés dans les chantiers du territoire de la Baie-James, les chantiers isolés, les travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine), ainsi que les travaux exécutés aux Îles-de-la-Madeleine par les salariés non-résidents :

a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié de sa résidence au chantier, y compris les frais

généérés par un surplus de bagages dans la mesure où ces frais additionnels sont attribuables à du matériel relié à l'exécution des fonctions (outils, vêtements, etc.) si le salarié demeure au chantier pendant 14 jours ou plus.

- b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier à sa résidence, si le salarié demeure au chantier pendant 28 jours ou plus.
- c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de quatorze ou 28 jours pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.
- d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 14 jours prévue dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 28 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de 14 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sousparagraphes b) et c) du paragraphe 5) de

l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.

- e) À chaque période de 28 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), le salarié a droit à un congé sans solde de 10 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.
- f) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'électricien.
- g) L'indemnité de frais de chambre et pension pour la journée précédant la première journée d'affectation prévue au deuxième alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 24.13 ne s'applique pas aux chantiers visés par le présent paragraphe. Seuls les frais de déplacement encourus sont remboursables au salarié.

- 3) Règle particulière : Lignes de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique en campement satellite et lignes de transport :**
Les dispositions du présent paragraphe demeurent en vigueur jusqu'au 2 octobre 2021 inclusivement.

Pour les travaux exécutés dans les chantiers du territoire de la Baie-James, les chantiers isolés et les travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine), l'affectation au travail du salarié est de 21 jours incluant deux jours de temps de transport suivis de sept jours de congé. En conséquence, le remboursement des frais de déplacement doit être effectué selon la séquence de onze jours pour le sous-paragraphe a), 21 jours pour le sousparagraphe b) et en faisant les adaptations nécessaires pour les sous-paragraphe c), d) et e) du paragraphe 2).

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent également aux travaux de lignes de transport réalisés aux chantiers La Romaine 3 et La Romaine 4.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'électricien.

Le paragraphe 3) sera abrogé à partir du 3 octobre 2021.

4) **Règle particulière : Lignes de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, lignes de transport, réseaux de communication, tours de communication et caténares** : À compter du 3 octobre 2021, seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux exécutés dans les chantiers du territoire de la Baie-James, les chantiers isolés, les travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine), travaux exécutés aux Îles-de-la-Madeleine par les salariés non-résidents ainsi que les travaux réalisés aux chantiers La Romaine 3 et La Romaine 4 :

a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié de sa résidence au chantier, y compris les frais générés par un surplus de bagages dans la mesure où ces frais additionnels sont attribuables à du matériel relié à l'exécution des fonctions (outils, vêtements, etc.) si le salarié demeure au chantier pendant onze jours ou plus incluant la journée de déplacement vers le chantier.

b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier

à sa résidence, si le salarié demeure au chantier pendant 21 jours incluant les deux journées de déplacement nécessaires pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.

- c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de onze ou 21 jours pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.
- d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de onze jours prévus dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 21 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de onze jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) de l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.
- e) À chaque période de 21 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du

chantier à son domicile et de son domicile au chantier prévu dans les sous-paragraphes b) et c), le salarié a droit à un congé sans solde de sept jours.

- f) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'électricien.
- g) L'indemnité de frais de chambre et pension pour la journée précédant la première journée d'affectation prévue au deuxième alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 24.13 ne s'applique pas aux chantiers visés par le présent paragraphe. Seuls les frais de déplacement encourus sont remboursables au salarié.

24.12.1 Règle particulière : Industrie lourde, salarié dont le domicile est situé à 120 km ou plus du chantier :

- a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au travail pendant 25 jours ou plus.

- b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant 50 jours ou plus.
- c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de 25 ou 50 jours pendant lesquels le salarié demeure au travail pour son employeur sur le même chantier.
- d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 25 jours prévue dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 50 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de 25 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.
- e) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport

de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.

- f) Les dispositions du présent article s'appliquent au ferrailleur (poseur d'acier d'armature) et au monteur-assembleur uniquement lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément à l'article 24.08.
- g) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au salarié affecté aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires, à l'exception de l'électricien.
- h) L'indemnité de frais de chambre et pension pour la journée précédant la première journée d'affectation prévue au deuxième alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe 5) de l'article 24.06 ne s'applique pas aux chantiers visés par le présent article. Seuls les frais de déplacement encourus sont remboursables au salarié.

- i) Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de travaux de construction relatifs à l'industrie lourde exécutés sur le territoire de la Baie-James ou en chantier isolé. Dans ces cas, l'article 24.12 s'applique.

24.12.2.1 Règle particulière : À compter du 3 octobre 2021, seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux exécutés sur le chantier La Romaine :

- a) À chaque période de 21 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier, le salarié affecté au chantier La Romaine peut prendre un congé sans solde d'au plus sept jours.
- b) L'employeur doit rembourser au salarié les frais de transport et le temps de transport selon les dispositions des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 de son domicile au chantier à l'occasion de son affectation sur le chantier et lors de son retour à la fin de son affectation du chantier à son domicile.

- c) Lors des congés sans solde, l'employeur doit rembourser au salarié les frais de transport selon les dispositions du sous-paragraphe b) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 et le temps de transport prévu au sous-paragraphe c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 jusqu'à un maximum de quatre heures à son taux de salaire à l'occasion du départ du salarié pour le congé sans solde et un maximum de quatre heures à son taux de salaire lors du retour au chantier.
- d) L'employeur n'est pas tenu de rembourser au salarié les frais de transport et le temps de transport lorsque ce dernier prend des vacances conformément aux paragraphes 2) ou 3) de l'article 20.01 à moins que ces vacances coïncident avec le congé sans solde du salarié.
- e) L'indemnité de frais de chambre et pension pour la journée précédant la première journée d'affectation prévue au deuxième alinéa du sous-paragraphe a) du paragraphe 5) de l'article 24.06 ne s'applique pas aux chantiers visés par le présent article.

24.13 Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :

1) Indemnités :

a) Un employeur qui utilise les services d'un salarié sur un chantier éloigné de la résidence de ce dernier, doit lui verser une indemnité compensatrice pour les frais de déplacement. Cette indemnité doit être versée pour chaque jour de travail prévu. Ce salarié doit recevoir dans ce cas une indemnité minimale de cinq jours par semaine de travail, lorsque pendant la semaine, il n'y a pas de travail prévu à cause d'un jour férié chômé, y inclut tout jour férié observé par le client de l'employeur, ou que le travail prévu est contremandé.

b) Toutefois, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours fériés chômés ou de travail

contremandés, il perd le droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les journées de travail contremandées ou les jours fériés chômés à moins que le salarié se soit absenté pour une raison valable dont la preuve lui incombe.

- c) Il perd aussi le droit à l'indemnité s'il s'absente un jour ouvrable sans autorisation préalable. Cette indemnité pour le jour ouvrable doit lui être quand même versée si le salarié s'est absenté pour des raisons valables dont la preuve lui incombe.
- d) La déduction de l'indemnité prévue dans le présent paragraphe se fait par tranche de 1/5 du montant hebdomadaire prévu pour chaque jour d'inadmissibilité.
- e) Dans les cas d'application du sousparagraphe c) du paragraphe 2), si le salarié travaille et que la période de travail prévue est pour une durée de moins de cinq jours, il reçoit 1/5 de l'allocation hebdomadaire à

laquelle il aurait droit, et ce, sujet aux déductions prévues dans les sousparagraphe a), b), et c).

- f) Dans les cas où les travaux sont exécutés selon l'horaire prévu au sous-paragraphe c) du paragraphe 15) de l'article 21.05, le salarié a droit à l'allocation prévue au sousparagraphe c) du paragraphe 2) du présent article.

- 2) **Mode de paiement** : L'indemnité doit être versée selon la distance obtenue par l'option « Maps » du site Google qui sert de référence pour établir la distance du chemin usuellement emprunté entre le domicile du salarié et le point de rencontre (ou le chantier si le salarié s'y rend par ses propres moyens). Le chemin le plus usuellement emprunté correspond au premier trajet suggéré par Google Maps.

Nonobstant le paragraphe précédent, si le chemin usuellement emprunté est fermé à cause de travaux ou fermeture saisonnière, un nouveau chemin est déterminé en tenant compte de l'affichage du détour.

L'indemnité doit être calculée de la façon suivante :

- a) Plus de 60 kilomètres : 42,50 \$ par jour. Ce montant est porté à 43,35 \$ à compter du 1er mai 2022, à 44,22 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 45,10 \$ à compter du 28 avril 2024;
- b) Plus de 85 kilomètres : 60,20 \$ par jour. Ce montant est porté à 61,40 \$ à compter du 1er mai 2022, à 62,63 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 63,88 \$ à compter du 28 avril 2024;
- c) Plus de 120 kilomètres : 750,00 \$ par semaine (cinq jours) et 150,00 \$ par jour additionnel de travail.

Ces montants sont portés à 765,00 \$ par semaine (cinq jours) et 153,00 \$ par jour additionnel de travail à compter du 1er mai 2022, à 780,00 \$ par semaine (cinq jours) et 156,00 \$ par jour additionnel à compter du 30 avril 2023 et à 795,00 \$ par semaine (cinq jours) et 159,00 \$ par jour additionnel à compter du 28 avril 2024.

L'indemnité quotidienne prévue à l'alinéa précédent est payable pour la journée précédant la première journée d'affectation sur un chantier, jusqu'à un maximum de sept jours d'indemnité de frais de déplacement par semaine, à moins qu'il ne s'agisse d'un transfert d'un chantier à un autre et que les deux chantiers soient à une distance inférieure à 120 km l'un de l'autre.

- d) Plus de 120 kilomètres, travaux exécutés selon l'horaire 8/6, 1 200,00 \$, par période de huit jours et 150,00 \$ par jour additionnel de travail.

Ces montants sont portés à 1 224,00 \$ par période de huit jours et 153,00 \$ par jour additionnel à compter du 1er mai 2022, à 1 248,00 \$ par période de huit jours et 156,00 \$ par jour additionnel à compter du 30 avril 2023 et à 1 272,00 \$ par période de huit jours et 159,00 \$ par jour additionnel à compter du 28 avril 2024.

L'indemnité quotidienne prévue à l'alinéa précédent est payable pour la journée

précédant la première journée d'affectation sur un chantier.

- e) Plus de 120 kilomètres, travaux exécutés selon l'horaire 10/4, 1 500,00 \$ par période de dix jours et 150,00 \$ par jour additionnel de travail. Ces montants sont portés à 1 530,00 \$ par période de 10 jours et 153,00 \$ par jour additionnel à compter du 1er mai 2022, à 1 560,00 \$ par période de 10 jours et 156,00 \$ par jour additionnel à compter du 30 avril 2023 et à 1 590,00 \$ par période de 10 jours et 159,00 \$ par jour additionnel à compter du 28 avril 2024.

L'indemnité quotidienne prévue à l'alinéa précédent est payable pour la journée précédant la première journée d'affectation sur un chantier.

- f) Pour le retour du chantier au domicile, lorsque la distance excède 350 kilomètres, le salarié reçoit un jour additionnel de frais de chambre et pension basé sur le taux en vigueur au sous-paragraphe c) du présent paragraphe. Un seul déboursé est payable par chantier.

3) Les frais de déplacement prévus au paragraphe 2) doivent être payés séparément du salaire. Le paiement peut en être différé d'une semaine, sauf les allocations prévues dans les sousparagraphe c), d), e) ou f) du paragraphe 2), lesquelles doivent être payées le jeudi de la semaine qui suit la période de paie travaillée.

4) **Gîte et couvert fournis** : L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de chambre et pension lorsque le salarié est logé dans un chantier à baraquement, tel que défini au paragraphe 7) de l'article 1.01 fourni par l'employeur. Uniquement dans ce cas le gîte et le couvert sont fournis gratuitement par l'employeur.

L'employeur doit respecter toutes les règles d'hygiène et de propreté et s'assurer que l'endroit déterminé loge un salarié par chambre et que la nourriture soit convenable.

5) **Indemnité de gîte et couvert** : Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il est impossible d'obtenir gîte et couvert aux taux décrits au paragraphe 2), l'employeur paiera le coût total exigé au salarié

jusqu'à concurrence de 840,00 \$ par semaine et uniquement après que le salarié ait avisé l'employeur et que ce dernier ait eu l'opportunité de remédier à la situation. Ce montant est porté à 855,00 \$ à compter du 1er mai 2022, à 870,00 \$ à compter du 30 avril 2023 et à 885,00 \$ à compter du 28 avril 2024.

Pour les régions de Fermont et de Schefferville, les frais de gîte et couvert seront entièrement à la charge de l'employeur.

- 6) **Maintien de l'indemnité** : L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié au cours des sept jours suivant la date à laquelle il a subi un accident qui ne nécessite pas son hospitalisation, mais seulement des traitements durant ces jours. Cette indemnité est versée pourvu que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une telle indemnité et pourvu qu'il soumette, sur demande de l'employeur, une attestation médicale confirmant son incapacité.

- 6.1) **Règle particulière** : Tout salarié qui accepte de prendre chambre et pension à plus de 120

kilomètres de son domicile et dont le chantier est situé à plus de 60 kilomètres du lieu de résidence temporaire a droit à un moyen de transport fourni par l'employeur ou, à défaut, aux frais de déplacement prévus aux sousparagaphes a) ou b) du paragraphe 2) en plus de l'indemnité pour frais de déplacement prévue aux sous-paragaphes c), d) ou e) du paragraphe 2).

L'alinéa précédent ne s'applique que dans l'hypothèse où le salarié ne peut trouver chambre et pension à l'intérieur d'un rayon de 60 kilomètres du chantier et uniquement après que le salarié ait avisé l'employeur et que ce dernier ait eu l'opportunité de remédier à la situation.

- 7) **Calcul de l'indemnité** : Aux fins d'application du présent article, le domicile du salarié est l'adresse exacte où il habite, tel que démontré par la carte que lui remet la Commission conformément à l'article 6.01.

8) **Indemnité de transport** : Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'employeur, aller travailler et prendre pension à plus de 120 kilomètres de son domicile, l'employeur convient de verser à ce salarié :

a) À titre de temps de transport, l'équivalent du temps que met le salarié pour se rendre de son domicile au chantier. Lorsqu'il s'agit d'un chantier à baraquement, le temps de transport est calculé entre le domicile du salarié et le baraquement. Dans ces deux cas, la formule suivante s'applique :

La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le premier chemin suggéré par Google maps.

_____ = le temps de transport

80 kilomètres

Cependant, lorsque l'employeur détermine l'avion comme moyen de transport, il devra payer le prix de ce transporteur y compris les frais générés par un surplus de bagages dans la mesure où ces frais additionnels sont attribuables à du matériel relié à

l'exécution des fonctions (outils, vêtements, etc.). De plus, le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport, jusqu'à un maximum de quatre heures par jour pour un maximum de deux jours, ainsi que le temps que met le transporteur pour se rendre à destination est rémunéré en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu aux annexes E-1, E-2, E-3 ou E-4.

Une seule période de temps de transport aller-retour, en cours d'emploi est remboursée en vertu du présent sousparagraphe.

Toutefois, le salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, en cours d'emploi, n'aura droit qu'au paiement du temps de transport pour la distance séparant les deux chantiers en appliquant la formule de calcul prévue ci-haut.

L'indemnité à titre de temps de transport prévue au présent sous-paragraphe est payable que si l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément au paragraphe 4)

du présent article. De plus, le salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, en cours d'emploi, et dont la distance séparant les deux chantiers est entre 40 km et 120 km ou si la distance excède 120 km et que l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément au paragraphe 4) du présent article, a droit au paiement du temps de transport pour la distance séparant les deux chantiers en appliquant la formule de calcul prévue au sous-paragraphe a).

- b) Si le temps de transport effectué par le salarié est inférieur au nombre d'heures comprises dans l'horaire quotidien du chantier, ce dernier aura l'opportunité de compléter sa journée de travail et les heures ainsi travaillées seront rémunérées en plus des heures de transport. Si l'employeur ne donne pas au salarié l'opportunité de compléter sa journée de travail, il versera à ce dernier une indemnité maximale équivalant au nombre d'heures comprises dans l'horaire quotidien du chantier à son taux de salaire.

Le premier alinéa du présent paragraphe s'applique uniquement lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément au paragraphe 4) du présent article.

- c) En cas de départ volontaire ou de congédiement du salarié, ce dernier n'est pas indemnisé pour le temps de transport quant à son retour du chantier à son domicile.
 - d) Le présent article s'applique également au salarié qui doit demeurer dans un baraquement de l'employeur et qui n'est pas couvert par le paragraphe 2) de l'article 24.12.
- 9) À l'exception du paragraphe 5), les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'électricien.
- 10) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au frigoriste et au grutier à l'emploi d'un locateur de grue ainsi qu'au grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis.

24.14 Règle particulière : Grutier : Déplacement de grue : Lorsqu'une grue mobile montée sur camion doit être déplacée sur une distance de plus de 80 kilomètres de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, et pour laquelle grue un deuxième homme est requis, l'employeur défraie le coût du transport conformément aux dispositions prévues à l'article 24.06, à l'égard du salarié qui doit utiliser son véhicule pour effectuer tels déplacements.

Le déplacement d'une grue mobile montée sur camion, de la place d'affaires de l'employeur à un chantier ou d'un chantier à un autre, doit être effectué par un compagnon ou un apprenti du métier de grutier.

La conduite du véhicule effectuant le voyage principal d'équipements et d'accessoires de la grue mobile pour laquelle un deuxième homme est requis doit être exécutée par le compagnon ou l'apprenti lors du transport dudit matériel de la place d'affaires à un chantier ou d'un chantier à un autre.

La conduite d'un véhicule lourd par un compagnon ou un apprenti de métier de grutier de la place

d'affaires de l'employeur au chantier ou d'un chantier à un autre est du temps de travail et doit être rémunéré au taux de salaire qui s'applique.

- 4) **Travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole : Grutier, mécanicien de machines lourdes, opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques et manœuvre pipeline :** Nonobstant toute autre disposition relative aux frais de déplacement, le salarié ci-dessus mentionné, a droit à une indemnité hebdomadaire de 1 183,00 \$ à titre de frais de déplacement. Tout salarié dont l'horaire de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de sept jours a droit à la pleine compensation. Aux fins de l'application du présent paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit 1/5 de l'allocation hebdomadaire prévue pour chaque jour travaillé.

Section XXV

DISPOSITIONS DIVERSES

25.12 Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue : Personne-ressource : Lorsque

l'employeur a à son emploi sept salariés ou plus, ou qu'il emploie sept salariés ou plus dans une succursale, les salariés pourront désigner l'un de ceux-ci afin d'agir à titre de personne-ressource pour discuter de tout problème en relation avec l'application de la convention collective et la santé et la sécurité des salariés.

Section XXVI

SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

26.01 Sécurité du travail : L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés. L'employeur doit également prendre les dispositions pour assurer le bien-être et l'hygiène à ses salariés. À ces fins, il s'engage à respecter tant lui-même que ses représentants toute réglementation concernant la santé et la sécurité du travail.

Le travailleur n'est aucunement tenu de signer un document ou toute clause d'un règlement d'employeur limitant ses droits reconnus par les lois et règlements en matière de santé et sécurité du travail. Tel document est nul et sans effet.

26.02 Travail dans des conditions dangereuses :

- 1) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois ou les règlements ne sont pas observées ou dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger ainsi que celle d'autres personnes.
- 2) Dans les cas prévus au paragraphe précédent, le salarié, le délégué de chantier ou le représentant syndical informe l'employeur et la CNESST, afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.
- 3) Le salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce un tel refus, il est alors réputé être au travail. Son employeur peut, toutefois, le transférer à un travail disponible qu'il est habilité à effectuer.
- 4) L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui

refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues dans la convention, les lois et les règlements.

26.06 Équipement :

- 1) Obligation de l'employeur : L'employeur doit fournir gratuitement au salarié tous les moyens et équipements de protection individuelle et collective déterminés par règlements ou exigés par l'employeur. L'employeur doit également fournir gratuitement (si non spécifié en particularité dans les règles particulières qui suivent), lorsque les conditions l'exigent, tout l'équipement nécessaire tel que : les gants, les habits, bottes de caoutchouc, etc., sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut exercer aucune mesure disciplinaire.

Les équipements de protection individuelle prévus à cette section doivent être adaptés à l'anatomie féminine le cas échéant.

- 12) **Règle particulière : Grutier** : L'employeur verse au grutier un montant équivalant à 0,70 \$ l'heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité,

le casque de sécurité, les gants, les salopettes, les lunettes de sécurité et les lunettes de soleil selon les normes prescrites par l'Association des optométristes. Ce montant est porté à 0,75 \$ à compter du 30 avril 2023.

26.07 Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation :

1) Premiers soins :

- a) Il doit y avoir sur tous les chantiers de construction au moins l'équipement de premiers soins exigé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements adoptés pour son application. Le maître d'œuvre doit faire connaître le nom de la personne qui voit à dispenser les premiers soins et l'endroit où se trouve cet équipement.
- b) Sur tous les chantiers de construction de plus de dix salariés, le maître d'œuvre doit s'assurer qu'au moins un de ses salariés est en mesure de prodiguer les premiers soins à un salarié qui se blesse au travail.

- c) À cette fin, le salarié ainsi désigné doit détenir un certificat de secourisme d'un organisme reconnu par la CNESST. Le nom de ce secouriste ainsi que l'endroit où les premiers soins sont prodigués doivent être affichés sur le chantier.

2) **Salarié accidenté :**

- a) Le salarié victime d'une lésion professionnelle doit informer son employeur sans délai.
- b) L'employeur doit prendre note de toute lésion professionnelle ou incident et en informer par écrit et sans délai la CNESST. Copie de tel rapport est remise au salarié.
- c) Le salarié qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par

l'employeur ou son assureur, s'ils ne sont pas payés par la CNESST.

3) Réadaptation :

- a) L'employeur doit réintégrer dans son emploi, à la condition qu'il y ait du travail dans son métier, spécialité ou occupation, le salarié qui, à la suite d'une lésion professionnelle, présente un certificat médical attestant de sa capacité à exercer l'emploi.
- b) Lorsqu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, son employeur lui verse son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

La CNESST rembourse à l'employeur, sur demande, le salaire qu'il a payé en vertu du premier alinéa, sauf lorsque le travailleur

s'est absenté de son travail pour subir un examen médical requis par son employeur.

26.08 Local fourni par l'employeur :

1) Fourniture d'un local pour prendre les repas

: L'employeur qui embauche au moins dix travailleurs pendant plus de sept jours, doit mettre à leur disposition un local pour qu'ils y prennent leur repas. Ce local :

- a) doit être convenablement aéré et éclairé;
- b) doit être chauffé à 21 0 C au minimum;
- c) doit être constamment tenu propre;
- d) doit avoir des crochets pour suspendre les vêtements;
- e) doit être pourvu de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de

travailleurs qui vont y manger
simultanément;

- f) doit être pourvu de récipients à couvercle pour y déposer les déchets; et
- g) ne doit pas servir à l'entreposage de matériaux, équipements ou outils.

26.09 Règle particulière : Grutier et opérateur de pelle : pelles à câbles et grues mobiles :

- 1) L'opération d'une pelle mécanique à câbles (non hydraulique) d'une capacité nominale de plus de 1½ verge cube exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage.

1.1) L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) montée sur camion (ceci ne comprend pas les grues « rough terrain » sur pneumatique montées sur un châssis de chargeuse frontale en butte) :

a) d'une capacité nominale de 35 tonnes ou plus, exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 85 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

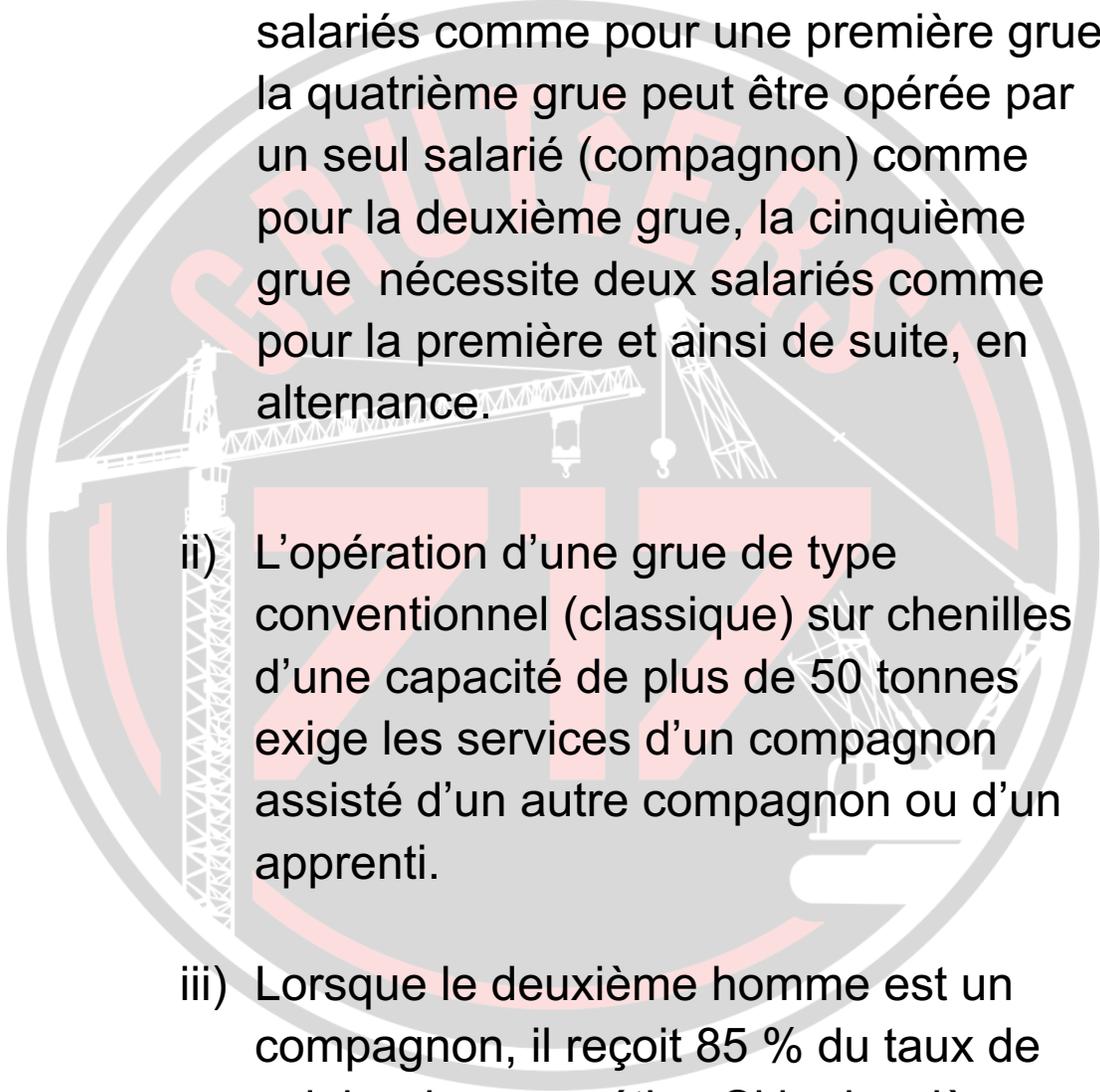
b) **Exception : Poseur de pilotis :**

i) L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) sur chenilles d'une capacité de 35 à 50 tonnes exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

L'opération d'une seconde grue, sur le même chantier, peut être faite par un

compagnon sans l'assistance d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

Si d'autres grues s'ajoutent sur le même chantier, la règle de trois s'applique : la troisième grue exige la présence de deux salariés comme pour une première grue, la quatrième grue peut être opérée par un seul salarié (compagnon) comme pour la deuxième grue, la cinquième grue nécessite deux salariés comme pour la première et ainsi de suite, en alternance.

- 
- ii) L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) sur chenilles d'une capacité de plus de 50 tonnes exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.
 - iii) Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 85 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme

n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

- 2) L'opération d'une grue télescopique d'une capacité de 48 tonnes ou plus montée sur camion, exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti. Ceci ne comprend pas l'opération d'une grue sur pneumatique montée sur un châssis de chargeuse frontale en butte (rough terrain) ou (self-prope) (pickers), mais comprend tout type de grue autre que ceux mentionnés plus haut. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 85 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

Cependant, l'opération d'une grue télescopique d'une capacité nominale de 141 tonnes ou plus montée sur camion requiert les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier. Si le

deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

- 3) L'opération d'une grue de type conventionnel (classique) sur chenilles d'une capacité de 35 tonnes ou plus exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 85 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

- 4) L'opération d'une grue conventionnelle sur camion ou sur chenilles d'une capacité nominale de 141 tonnes ou plus exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti.

Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

- 5) L'opération d'une grue d'une capacité nominale de 200 tonnes ou plus exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier et il reçoit les primes prévues à l'article 23.15 lors du montage et du démontage de la grue seulement. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.
- 6) L'opération d'une grue d'une capacité de 100 tonnes ou plus avec attachement de type benne preneuse (clam), benne traînante (drag line), compaction dynamique exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Lorsque le

deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

- 7) Lorsque l'employeur néglige ou refuse de fournir un deuxième homme tel que prévu aux paragraphes précédents, le salarié n'est pas tenu d'effectuer le travail tant et aussi longtemps que l'employeur n'a pas rempli les exigences du présent article. Le salarié ne pourra en aucun temps être pénalisé, ni subir de mesures disciplinaires ou discriminatoires, parce qu'il a refusé d'effectuer le travail dans de telles circonstances.
- 8) **Locateur de grue et grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis** : Lorsqu'un grutier, à la demande de l'employeur, doit suivre un cours de formation exigé par le donneur d'ouvrage, il est rémunéré à 50 % de son taux de salaire, sauf dans le cas où il est requis de se présenter au chantier avec une grue ou un équipement, auquel cas il est rémunéré à son taux de salaire.

26.11 Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :

1) Abri :

- a) L'employeur doit mettre des abris convenablement chauffés au propane ou à l'électricité à la disposition de ses salariés.

Tels abris doivent être situés sur les lieux du travail, peuvent être transportables et sont équipés d'une table plastifiée, de bancs, de micro-ondes et de génératrices pour permettre aux salariés de prendre leur repas.

- b) Distribution et réseaux de communication :
L'employeur doit mettre un abri convenable à la disposition de ses salariés afin que ces derniers puissent prendre leur repas. Ces abris doivent être proches de l'endroit de travail à moins que l'employeur ne fournisse le transport pour s'y rendre.

26.14 Installations sanitaires : L'employeur doit fournir selon les modalités et conditions prévues au Code de sécurité pour les travaux de construction des installations sanitaires conformes.

Section XXVII

CONGÉS SPÉCIAUX

27.01 Les dispositions de la « Section V.0.1 – Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel » et de la « Section V.1 – Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales » du « Chapitre IV – Les normes du travail » de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) qui sont applicables au salarié régi par 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), lesquelles sont reproduites en annexe Z-10 de la présente convention collective, font partie intégrante de cette dernière.

27.02 Protection : Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir des mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé

en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé spécial accordé en vertu de la présente section, à la condition qu'il y ait du travail dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

Le présent article ne s'applique pas si le salarié a reçu un avis de mise à pied.

27.03 Maladie, accident, décès, mariage, naissance :

En plus des congés spéciaux prévus à l'article 27.01 de la présente section, tout salarié a droit à un congé sans paye pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe :

- a) en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze mois;
- b) en cas d'accident grave ou de maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du frère, de la sœur, du conjoint ou d'un enfant pour une période maximale de trois jours ou de cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James, sur un projet

hydroélectrique au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;

- c) en cas de mariage du salarié, cinq jours, l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement;
- d) en cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximale de deux jours et l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement;
- e) en cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur, de la bru ou du gendre du salarié, quatre jours maximum ou cinq jours au maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;
- f) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, des grands-parents biologiques, du beau-père ou de la belle-mère :

- i) quatre jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur; ou
- ii) cinq jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié affecté sur les chantiers isolés, territoire de la Baie-James et les chantiers situés au nord du 55^e parallèle et les chantiers à baraquement.

De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un allerretour sont payés au salarié ayant quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

g) en cas de décès du conjoint ou de l'enfant :

- i) six jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur;
- ii) six jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié affecté sur les chantiers isolés, territoire de la Baie-James et les chantiers situés au nord du 55^e parallèle et les chantiers à baraquement.

De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un allerretour sont payés au salarié ayant quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante du décès.

ANNEXE C

SUBDIVISION DE LA DÉFINITION DE CERTAINS MÉTIERS, SPÉCIALITÉS OU OCCUPATIONS POUR LA DÉTERMINATION DU SALAIRE

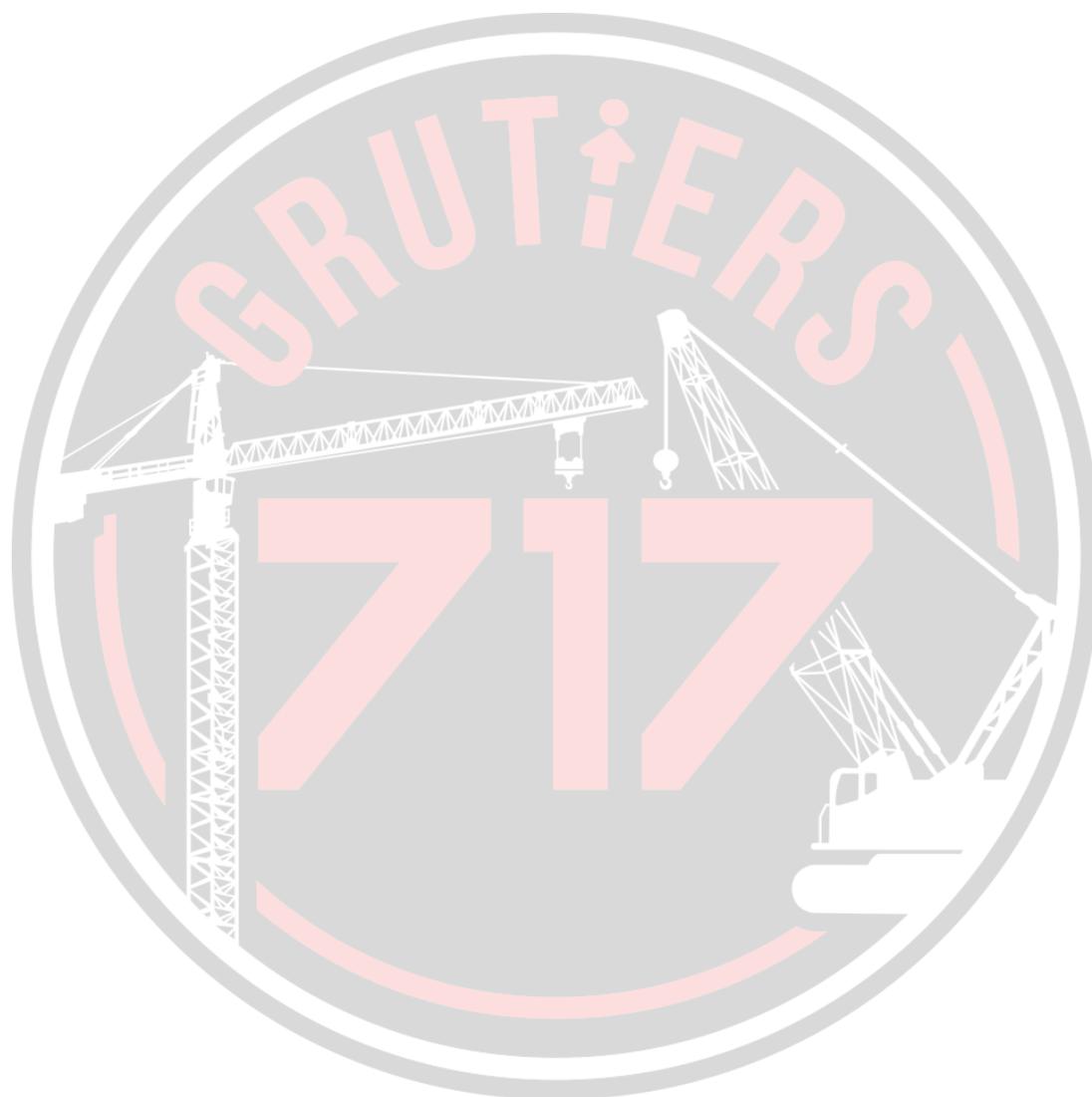
1) Grutier :

Grutier A : Tout ce qui n'est pas dans le grutier « B » ainsi que toute grue dont la capacité est supérieure à 22 tonnes, dont la compétence relève du grutier.

Grutier B : Le taux de salaire du grutier B s'applique au salarié qui opère :

- a) une grue automotrice à fonction hydraulique d'une capacité d'au plus 22 tonnes;
- b) un tracteur à grue latérale d'une puissance de moins de 50 cv;
- c) un camion équipé d'un treuil et/ou d'un mât hydraulique d'une capacité de 22 tonnes et moins.

ANNEXE D



TAUX DE SALAIREen vigueur le
1^{er} mai 2022**MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS**

	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Grutier			
– classe A	-	43,08	45,44
apprenti période 1	-	30,16	31,81
apprenti période 2	-	36,62	38,62
– classe B	-	41,36	43,73
apprenti période 1	-	28,95	30,61
apprenti période 2	-	35,16	37,17
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)			
– classe A	-	43,81	46,17
apprenti période 1	-	30,67	32,32
apprenti période 2	-	37,24	39,24
– classe B	-	42,09	44,46
apprenti période 1	-	29,46	31,12
apprenti période 2	-	35,78	37,79
Grutier - Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)			
apprenti période 1	-	38,97	41,34
	-	33,12	35,14
Grutier - Opérateur de pompes à béton 42 mètres et plus)			
apprenti période 1	-	41,03	43,40
	-	34,88	36,89
Opérateur d'appareils de levage			
– classe A	-	38,82	41,15
– classe B	-	37,43	39,81

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE			TAUX DE SALAIRE		
	en vigueur le 30 avril 2023			en vigueur le 28 avril 2024		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Grutier						
– classe A	-	43,96	46,37	-	44,86	47,32
apprenti période 1	-	30,77	32,46	-	31,40	33,12
apprenti période 2	-	37,37	39,41	-	38,13	40,22
– classe B	-	42,21	44,63	-	43,08	45,54
apprenti période 1	-	29,55	31,24	-	30,16	31,88
apprenti période 2	-	35,88	37,94	-	36,62	38,71
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	44,71	47,12	-	45,63	48,09
apprenti période 1	-	31,30	32,98	-	31,94	33,66
apprenti période 2	-	38,00	40,05	-	38,79	40,88
– classe B	-	42,95	45,37	-	43,83	46,30
apprenti période 1	-	30,07	31,76	-	30,68	32,41
apprenti période 2	-	36,51	38,56	-	37,26	39,36
Grutier - Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)						
apprenti période 1	-	39,77	42,19	-	40,59	43,05
	-	33,80	35,86	-	34,50	36,59
Grutier - Opérateur de pompes à béton (42 mètres et plus)						
apprenti période 1	-	41,87	44,29	-	42,73	45,20
	-	35,59	37,65	-	36,32	38,42
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	39,62	41,99	-	40,43	42,85
– classe B	-	38,20	40,63	-	38,98	41,46

ANNEXE D-1

Cette annexe s'applique uniquement aux travaux exécutés sur le territoire de la Baie-James, dans les chantiers isolés et aux travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^e parallèle (y compris GrandeBaleine)

MÉTIER ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE		
	en vigueur le 1 ^{er} mai 2022		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Grutier	-	47,23	48,77
– classe A	-	33,06	34,14
apprenti période 1	-	40,15	41,45
apprenti période 2	-	45,33	46,88
– classe B	-	31,73	32,82
apprenti période 1	-	38,53	39,85
apprenti période 2	-		
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)	-		
– classe A	-	48,02	49,55
apprenti période 1	-	33,61	34,69
apprenti période 2	-	40,82	42,12
– classe B	-	46,13	47,65
apprenti période 1	-	32,29	33,36
apprenti période 2	-	39,21	40,50
Grutier - Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)	-		
– classe A	-	42,88	44,40
apprenti période 1	-	36,45	37,74
Grutier - Opérateur de pompes à béton 42 mètres et plus)	-		
– classe A	-	44,95	46,46
apprenti période 1	-	38,21	39,49
Opérateur d'appareils de levage	-		
– classe A	-	42,57	44,08
– classe B	-	41,04	42,56

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2023			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 28 avril 2024		
	(1) *	(2) **	(3) **	(1) *	(2) **	(3) **
	Salaire de jour	Salaire 7 h à 19 h	Salaire 19 h à 7 h	Salaire de jour	Salaire 7 h à 19 h	Salaire 19 h à 7 h
Grutier						
– classe A	-	48,43	50,01	-	49,66	51,29
apprenti période 1	-	33,90	35,01	-	34,76	35,90
apprenti période 2	-	41,17	42,51	-	42,21	43,60
– classe B	-	46,49	48,08	-	47,68	49,31
apprenti période 1	-	32,54	33,66	-	33,38	34,52
apprenti période 2	-	39,52	40,87	-	40,53	41,91
Grutier (viaduc, à l'exception à locateur de grue)						
– classe A	-	49,24	50,81	-	50,50	52,11
apprenti période 1	-	34,47	35,57	-	35,35	36,48
apprenti période 2	-	41,85	43,19	-	42,93	44,29
– classe B	-	47,31	48,87	-	48,52	50,12
apprenti période 1	-	33,12	34,21	-	33,96	35,08
apprenti période 2	-	40,21	41,54	-	41,24	42,60
Grutier – Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)						
apprenti période 1	-	43,97	45,53	-	45,09	46,69
	-	37,37	38,70	-	38,33	39,69
Grutier – Opérateur de pompes à béton (42 mètres et plus)						
apprenti période 1	-	46,10	47,64	-	47,28	48,85
	-	39,19	40,49	-	40,19	41,52
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	43,66	45,20	-	44,77	46,35
– classe B	-	42,09	43,65	-	43,16	44,76

ANNEXE D-1-A

Cette annexe s'applique uniquement aux travaux exécutés dans les chantiers à baraquement

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE		
	en vigueur le 1 ^{er} mai 2022		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Grutier	-	45,65	47,12
– classe A	-	31,96	32,98
apprenti période 1	-	38,80	40,05
apprenti période 2	-	43,83	45,31
– classe B	-	30,68	31,72
apprenti période 1	-	37,26	38,51
apprenti période 2	-		
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)	-	46,41	47,92
– classe A	-	32,49	33,54
apprenti période 1	-	39,45	40,73
apprenti période 2	-	44,59	46,08
– classe B	-	31,21	32,26
apprenti période 1	-	37,90	39,17
apprenti période 2	-		
Grutier – Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)	-	41,45	42,93
apprenti	-	35,23	36,49
Grutier – Opérateur de pompes à béton (42 mètres et plus)	-	43,53	45,03
apprenti	-	37,00	38,28
Opérateur d'appareils de levage	-		
– classe A	-	41,16	42,62
– classe B	-	39,67	41,16

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE			TAUX DE SALAIRE		
	en vigueur le 30 avril 2023			en vigueur le 28 avril 2024		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Grutier						
– classe A	-	46,81	48,32	-	48,00	49,55
apprenti période 1	-	32,77	33,82	-	33,60	34,69
apprenti période 2	-	39,79	41,07	-	40,80	42,12
– classe B	-	44,95	46,47	-	46,10	47,65
apprenti période 1	-	31,47	32,53	-	32,27	33,36
apprenti période 2	-	38,21	39,50	-	39,19	40,50
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	47,59	49,14	-	48,80	50,39
apprenti période 1	-	33,31	34,40	-	34,16	35,27
apprenti période 2	-	40,45	41,77	-	41,48	42,83
– classe B	-	45,73	47,26	-	46,90	48,47
apprenti période 1	-	32,01	33,08	-	32,83	33,93
apprenti période 2	-	38,87	40,17	-	39,87	41,20
Grutier – Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)						
apprenti	-	42,51	44,02	-	43,59	45,14
	-	36,13	37,42	-	37,05	38,37
Grutier – Opérateur de pompes à béton (42 mètres et plus)						
apprenti	-	44,64	45,78	-	46,18	47,36
	-	37,94	38,91	-	39,25	40,26
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	42,21	43,71	-	43,29	44,82
– classe B	-	40,68	42,21	-	41,72	43,29



ANNEXE

D-2

Cette annexe s'applique uniquement aux salariés affectés à des travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, de réseau de distribution de gaz naturel et de réseau d'alimentation en gaz naturel

Pour le compagnon et les occupations, les taux de salaire de l'annexe D-2 sont ceux de l'annexe D majorés de 5,56 \$ à compter du 1 août 2021, de 5,67 \$ à compter du 1 mai 2022, de 5,79 \$ à compter du 30 avril 2023 et de 5,91 \$ à compter du 28 avril 2024.

Pour l'apprenti, l'article 25 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (R-20, r. 6.2) s'applique (taux de compagnon de l'annexe D + montant prévu à l'alinéa précédent x par le pourcentage de l'article 25 du Règlement).

ANNEXE D-3

Cette annexe s'applique uniquement aux travaux d'éoliennes

ANNEXE

N. B. Les compagnons et apprentis de métiers tels que définis au règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction et les occupations, qui travaillent dans le secteur couvert par la présente annexe, mais qui n'y sont pas mentionnés reçoivent le taux de salaire de l'annexe « D ».

E-1

Lignes de transport, postes d'énergie électrique et tours de communication

CLASSIFICATION	SALAIRE 2022	SALAIRE 2023	SALAIRE 2024
	en vigueur le 1 ^{er} mai 2022	en vigueur le 30 avril 2023	en vigueur le 28 avril 2024
Opérateur de grue	41,67	42,52	43,39
Opérateur de grue (érection de tours)	43,40	44,29	45,20

ANNEXE E-2

Lignes de distribution et caténaires

ANNEXE

N. B. Les compagnons et apprentis de métiers tels que définis au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, qui travaillent dans le secteur couvert par la présente annexe, mais qui n'y sont pas mentionnés reçoivent le taux de salaire des annexes « D » ou « D-1 » ou « D-1-A » selon le cas et les avantages sociaux s'y rapportant.

E-3

Réseaux de communication

N. B. Les compagnons et apprentis de métiers tels que définis au Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction, qui travaillent dans le secteur couvert par la présente annexe, mais qui n'y sont pas mentionnés reçoivent le taux de salaire des annexes « D » ou « D-1 » ou « D-1-A » selon le cas et les avantages sociaux s'y rapportant.

ANNEXE

ANNEXE E-4

Lignes et postes d'énergie électrique, tours de communication, lignes et postes de distribution et caténaires, réseaux de communication, chantiers isolés, Baie-James et les chantiers au nord du 55^e parallèle (y compris Grande-Baleine)

CLASSIFICATION	SALAIRE	SALAIRE	SALAIRE
	2022	2023	2024
	en vigueur le	en vigueur le	en vigueur le
	1 ^{er} mai 2022	30 avril 2023	28 avril 2024
Opérateur de grue	45,08	46,00	46,94
Opérateur de grue (érection de tours)	46,95	47,91	48,89

Z-6 LOCAL 791 G

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION
D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL RELATIF AU
MÉTIER DE GRUTIER

ANNEXE

Il est convenu par les parties de créer un comité de travail afin de procéder à une étude visant à évaluer les conditions de travail applicables au métier de grutier, notamment la présence des 2e homme. Le mandat du comité consiste à émettre des recommandations dans l'objectif de préparer des échanges constructifs pour les prochaines négociations en vue du renouvellement de la convention collective 2025-2029. L'analyse, les conclusions et les pistes de solutions déterminées par le comité constituent de simples recommandations.

L'analyse du comité portera notamment sur la présence du 2e homme en lien avec l'article 26.09 de la présente convention collective.

Le comité de travail débutera les rencontres au mois de janvier 2022.

Le comité sera composé d'un maximum de deux représentants par associations syndicales, 4 permanents de l'ACRGTQ et pourra, au besoin, s'adjoindre les services d'un ou deux entrepreneurs locateur de grues.