

Convention  
collective

2021  
2025

SECTEUR  
**INDUSTRIEL**

**AVERTISSEMENT** : La présente compilation de certains articles et autres extraits de la Convention collective 2021-2025 (secteur Industriel) 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 Industriel). En cas de conflit entre la présente compilation et la version officielle de la Convention, la version officielle prévaut toujours.

## SECTION IV

### MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS

#### 4.03 Chef de groupe :

- 5) **Règle particulière : Grutier** : La notion de chef d'équipe et de chef de groupe ne s'applique pas à la location de grues.

#### 4.05 Exécution du travail :

- 6) **Règle particulière : Grutier** : Sur le chantier, toute pose d'attachement ou de gréage d'une grue mobile sur roues ou sur chenilles, incluant le montage et le démontage des câbles, est effectuée par un compagnon grutier assisté d'un autre compagnon ou apprenti grutier lorsque requis ou au besoin d'autres salariés.

- 4.08 **Équipement nouveau : Grutier** : Le salarié affecté à l'opération d'une grue d'un type nouveau ou comportant un attachement de type nouveau, reçoit le salaire de son métier pendant la période de temps requise par son employeur pour son entraînement ou son recyclage.

## SECTION XIV

### MOUVEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE

#### 14.01 Période d'essai :

- 1) **Règle générale** : Tout salarié est considéré en période d'essai durant les cinq premiers jours ouvrables travaillés. Durant

cette période, le salarié n'a pas droit à la procédure de grief à l'égard de sa cessation d'emploi.

- 2) **Règle particulière : Calorifugeur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseurs, mécanicien de chantier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie** : Cet article ne s'applique pas aux métiers et occupation ci-dessus mentionnés.

#### 14.02 Droit de rappel :

##### 1) Règle générale :

- a) En cours d'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier : L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied en cours d'exécution d'un contrat sur un chantier si, dans la période de quinze jours ouvrables suivant sa mise à pied, une des tâches reliées à son métier, spécialité ou occupation redevient disponible. La présente obligation s'applique à l'employeur en autant que le salarié mis à pied soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai.

Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à 120 km et plus du chantier où sont effectués les travaux.

- b) **À la fin de l'exécution du contrat de l'employeur sur un chantier** : L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied à la fin de l'exécution d'un contrat sur un chantier si, dans la période de dix jours ouvrables suivant sa mise à pied, une des tâches reliées à son métier, spécialité ou occupation

redevient disponible. La présente obligation s'applique à l'employeur en autant que le salarié mis à pied soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période d'essai.

Cependant, l'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 60 km du chantier lorsque le chantier est situé dans la région de Montréal, Québec, Trois Rivières ou des Cantons-de-l'Est. La distance est de 48 km dans les autres régions.

- 2) **Règle particulière : Calorifugeur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseurs, mécanicien de chantier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie** : Cet article ne s'applique pas aux métiers et occupation ci-dessus mentionnés.

#### **14.03 Maintien du droit de rappel :**

Le salarié maintient son droit de rappel :

- 5) **Règle particulière : Calorifugeur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseurs, mécanicien de chantier, tuyauteur et soudeur en tuyauterie** : Cet article ne s'applique pas aux métiers et à l'occupation ci-dessus mentionnés.

#### **14.06 Préavis de mise à pied : Droit du salarié :**

- 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 de 48 heures précédant sa mise à pied effective.

Toutefois, si la date prévue de la mise à pied est reportée de plus de deux jours ouvrables, l'employeur doit donner un nouveau préavis d'au moins 48 heures précédant cette nouvelle date.

**Exclusions relatives au calcul du délai :** 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.

**Indemnité dispensant du préavis :** L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis au salarié s'il lui paie en guise de compensation pour sa dernière semaine de travail, une indemnité équivalant à huit fois son taux de salaire ou, lorsque la semaine normale de travail est de plus de 40 heures, l'équivalent d'une journée normale de travail, soit 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.

**14.07 Départ volontaire :** Tout salarié qui désire quitter son emploi doit donner à son employeur un préavis de quatre heures ouvrables.

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

**14.08 Règle particulière : Grutier : Location de grues :**

1) Dans le cadre des mouvements de la 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 :

- a) Pour l'attribution quotidienne du travail, durant les heures normales de travail.
- b) L'affectation des grues et autres équipements est faite par l'employeur, en fonction du droit de préséance, en autant 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.

- c) Malgré les sous-paragraphe a) et b) du présent article, l'employeur peut déroger aux règles de préséance prévues au présent article dans le cas où un salarié est attitré de façon régulière par l'employeur à une grue. Aux périodes de révision prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2) du présent article, l'employeur peut modifier la liste des salariés attitrés.

- d) Seul le salarié ayant complété une période de qualification peut bénéficier du droit de préséance prévu au présent article.

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.

- e) 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.

f) Nonobstant le sous-paragraphe e), 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.

2) a) L'employeur doit maintenir sa liste à jour et modifier celle-ci à chaque fois qu'il y a des ajouts ou des retraites de personnel. Pour les machines attitrées, une révision doit 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 30 jours pour contester la liste. À l'expiration de ce délai, la liste sera réputée conforme.

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

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

a) à la suite d'une lésion professionnelle survenue à l'occasion de la réalisation de travaux chez cet

employeur, pour la durée prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles mais au minimum pour une durée de 24 mois de la date de la survenance de l'événement;

- b) maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, jusqu'à concurrence de 24 mois;
  - c) congé sans solde accordé par l'employeur;
  - d) congé de maternité, parental ou retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite;
  - e) pendant la période hivernale, soit du 1er janvier au 31 mars, mais uniquement après entente écrite entre l'employeur et le salarié, relative ment à sa période de non-disponibilité ou à défaut, lorsque le salarié donne un avis écrit à l'employeur 15 jours précédant sa période de non-disponibilité;
  - f) pour agir à titre de formateur à l'école des grutiers.
- 4) 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 :
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré en vertu de la procédure de grief;
  - c) 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);
  - d) s'il n'a pas effectué 120 heures de travail durant une période de douze mois consécutifs.

- 5) 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.

- 6) 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 b) et c) du paragraphe 1) de l'article 14.08.
- 7) Les rappels se font en suivant l'ordre de la liste de salariés réguliers de l'employeur, en commençant par le plus ancien, tout en respectant les conditions édictées aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 1) de l'article 14.08.
- 8) 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.
- 9) Lorsqu'un employeur doit assigner un salarié régulier, il procède de la façon suivante en tenant compte des critères établis dans la présente section :

- a) il communique avec le salarié par téléphone;
- b) s'il ne peut rejoindre le salarié par téléphone, il doit en aviser la personne ressource;
- c) 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;
- d) 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 prévue au paragraphe 1) de l'article 14.08 et il ne peut déplacer les autres salariés qui ont reçu des assignations de travail.

**10) Procédure de règlement de conflits :**

- a) En cas de litige dans l'application du droit d'assignation, l'opportunité sera d'abord donnée à la personne ressource 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 de conciliation, lequel aura au plus cinq jours pour le régler. Cette procédure constitue un préalable essentiel à la procédure de règlement de grief.

**b) Comité paritaire de conciliation :**

**i. Mandat :** Régler tout litige relié à l'application du processus d'application du droit d'assignation.

**ii. Composition :** Un employeur membre de l'Association

des propriétaires de grues du Québec, un membre désigné par l'association sectorielle d'employeurs, deux membres désignés par l'union, le syndicat ou le groupe d'unions concerné.

**14.11 Grutier (sauf Location de grues) et poseur de pilotis :** Durant la période 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'y affecter un compagnon grutier qui a travaillé 500 heures ou plus pour lui au cours des douze (12) dernier mois.

## **SECTION XV**

### **MOBILITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE**

#### **15.02 Règles particulières :**

- 8) **Grutier : Location de grues :** L'article 15.01 de la présente convention collective ne s'applique pas lorsqu'un employeur exécute des travaux dans une région autre que celle de son siège social ou de sa succursale. Dans ces circonstances, 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) de l'article 14.08. Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant que les salariés possèdent l'expérience requise pour

opérer les grues ou équipements, ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

- 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) de l'article 14.08, avec un minimum de deux salariés; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant que les salariés possèdent l'expérience requise pour opérer les grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

9) **Grutier : Poseur de pilotis** : Dans le cas où un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié :

- a) Si le besoin en main-d'œuvre de l'employeur n'excède pas cinq salariés pour ce métier, il peut embaucher trois salariés qui répondent aux conditions édictées à l'article 15.01. Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant qu'ils possèdent l'expérience requise pour opérer lesdites grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser
- b) Si le besoin en main-d'œuvre de l'employeur excède cinq salariés pour ce métier, l'employeur peut embaucher un maximum de 15 % de sa main-d'œuvre qui répond aux conditions édictées à l'article 15.01, avec un minimum de trois salariés de ce même métier. Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, en autant qu'ils possèdent l'expérience requise pour opérer

lesdites grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

### **15.03 Opération de pompes à béton :**

Les salariés assignés à l'opération de pompes à béton peuvent être affectés partout au Québec, sans conditions.

## **SECTION XVI**

### **SALAIRES**

#### **16.01 Taux de salaire :**

- 1) Taux de salaire : Les taux de salaire applicables à la présente convention collective, pour les compagnons, les apprentis et les occupations, sont ceux apparaissant aux annexes « B », « B-1 » et « B-2 ».
- 2) **Annexe de salaire :**
  - a) L'annexe « B » vise les taux de salaire généraux applicables dans le secteur industriel.
  - b) L'annexe « B-1 » vise les taux de salaire applicables aux travaux exécutés sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie James et sur un projet de construction au nord du 55e parallèle, y compris le projet Grande Baleine.
  - c) L'annexe « B-2 » vise les taux de salaire applicables aux travaux exécutés dans l'industrie lourde.
- 4) **Opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** Le compagnon opérateur de pompes à béton (mât de distribution) qui opère une pompe dont le mât de distribution est d'une longueur de 42 mètres et plus reçoit le

taux de salaire prévu à l'annexe « B », « B-1 » ou « B-2 », lorsque applicable, majoré de 2\$.

Le compagnon opérateur de pompes à béton (mât de distribution) qui opère une pompe dont le mât de distribution est d'une longueur de 50 mètres et plus, reçoit le taux de salaire prévu à l'annexe « B », « B-1 » ou « B-2 », lorsque applicable, majoré de 3\$.

Le compagnon opérateur de pompes à béton (mât de distribution) qui opère une pompe dont le mât de distribution est d'une longueur de 58 mètres et plus, reçoit le taux de salaire prévu à l'annexe « B », « B-1 » ou « B-2 », lorsque applicable, majoré de 5\$.

**5) Industrie lourde :**

- a) Les heures normales de travail sont rémunérées au taux horaire prévu à l'annexe « B-2 ».
- b) Dans le cas de travaux d'entretien effectués à l'extérieur de la région de l'agglomération montréalaise, les heures normales de travail sont rémunérées au taux horaire prévu à l'annexe « B », à l'exception du métier de chaudronnier qui demeure rémunéré au taux horaire prévu à l'annexe « B-2 ».

**6) Changement de période d'apprentissage ou de statut (compagnon) :**

- a) L'apprenti a la responsabilité d'aviser l'employeur dès qu'il a complété les 2000 heures de travail requis pour le changement de période d'apprentissage. Pour ce faire, le salarié remet à l'employeur l'avis que la CCQ lui

a expédié et les bulletins de paie correspondant aux semaines suivant ledit avis.

Dès que l'employeur a été avisé conformément à l'alinéa précédent, il doit modifier le taux de salaire sans exiger du salarié qu'il fasse apposer l'estampille de la CCQ sur son carnet d'apprentissage. Cette modification est rétroactive pour une période maximale de 20 jours ouvrables précédant l'avis donné par le salarié.

- b) L'apprenti qui a réussi son examen de qualification provinciale relatif à son métier ou à une spécialité de métier, doit remettre dès réception à son employeur la lettre émise par la CCQ confirmant la réussite de son examen. L'employeur est tenu de verser le taux de salaire compagnon à compter de la date de la séance d'examen de la qualification. Cependant, si le salarié tarde à remettre ladite lettre, l'ajustement de salaire ne peut excéder une période de 20 jours ouvrables.

## **SECTION XVIII**

### **INDEMNITÉS, AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

#### **18.01 Indemnité de présence :**

- 1) **Règle générale :** Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente qu'on n'avait pas

besoin de ses services ou dont le nombre d'heures de travail durant une journée est inférieur à quatre heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à quatre heures de travail à son taux de salaire, a droit à une indemnité égale à quatre 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.

La présente disposition s'applique également au salarié qui se présente au travail lors d'une journée en dehors de la semaine normale de travail, sauf si ledit salarié a convenu avec son employeur d'un nombre d'heures supplémentaires à effectuer entraînant une rémunération inférieure à ladite indemnité.

## 2) Règles particulières :

b) **Grutier** : Pour le grutier travaillant pour tout employeur autre qu'un employeur spécialisé dans la location de grues et la pose de pilotis, l'application du paragraphe 1) doit s'interpréter en considérant qu'il s'agit d'heures de travail consécutives.

c) **Grutier : Charpente métallique et béton précontraint** : Lors de travaux d'érection de charpentes métalliques ou de béton précontraint nécessitant dans leur ensemble plus d'une journée de travail, tout grutier affecté à ces travaux qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et dont le nombre d'heures de travail durant une journée de travail est inférieur à cinq heures ou dont la rémunération pour une journée est inférieure à cinq heures de travail à son taux de salaire,

a droit à une indemnité égale à cinq 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 le salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

- e) **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** L'indemnité prévue au paragraphe 1) ne s'applique qu'à l'égard du salarié qui a reçu une assignation de l'employeur et dont les services ne sont plus requis.
- 4) **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** Tout salarié travaillant sur les chantiers situés à plus de 120 km 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, 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 quatre heures à

son taux de salaire, selon les termes et conditions prévues à l'alinéa précédent.

- 5) **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** Lors de l'exécution d'un appel (minimum call) dont le travail nécessite une grue d'une capacité de 100 tonnes et plus, et que cet appel devient le seul de la journée, l'employeur verse au salarié une indemnité minimale équivalant à cinq heures à son taux de salaire, diminuée de toute rémunération acquise pour un travail effectué durant cette journée. Cette indemnité ne peut s'ajouter à celle prévue au paragraphe 1) de l'article 18.01. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

#### **18.02 Indemnité d'intempérie : Règles particulières :**

- 10) **Grutier et salarié affecté à la pose de pilotis :** Tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'une intempérie ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures à son taux de salaire, 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.

L'indemnité prévue aux paragraphes 4) et 5) de l'article 18.01 ne peut s'appliquer concurremment avec la présente indemnité.

#### **18.03 Affectations temporaires :**

1) **Avantages supérieurs** : Le salarié qui doit terminer un travail commencé pendant une période normale et quotidienne de travail et pour lequel travail un taux de salaire inférieur est prévu continue de recevoir son taux de salaire. Tout salarié qui exécute au cours d'une journée un travail autre que celui de son métier, de sa spécialité ou de son occupation et pour lequel il est prévu un taux de salaire supérieur reçoit ce taux de salaire supérieur pour le temps où il occupe cette fonction.

Le présent paragraphe ne peut avoir pour effet de permettre à l'employeur d'assigner un salarié ni au salarié d'exécuter des travaux dans un métier, une spécialité ou une occupation pour lequel il ne détient pas le certificat de compétence approprié.

### 3) Règles particulières :

- b) **Grutier : Location de grues** : Le paragraphe 1) du présent article ne s'applique pas au grutier à l'emploi d'un employeur spécialisé en location de grues.
- c) **Grutier : Main-d'œuvre temporaire : Double-emploi** : Tout employeur qui embauche un salarié détenant plus d'un certificat de compétence ne peut lui faire effectuer des tâches du métier de grutier si celui-ci n'a pas été embauché pour accomplir ces dites tâches.

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

### 18.04 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 XIX**

### **CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES, JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS, CONGÉS MALADIE ET INDEMNITÉS AFFÉRENTES**

**19.01 Congés annuels obligatoires :** Tout salarié bénéficie chaque année de quatre semaines de congé annuel obligatoire qu'il prend de la façon suivante :

- 1) **Été :** Tous les chantiers de construction doivent être fermés entre les dates suivantes :
  - entre 0 h 01 le 18 juillet 2021 et le 31 juillet 2021, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 24 juillet 2022 et le 6 août 2022, 24 h;
  - entre 0 h 01 le 23 juillet 2023 et le 5 août 2023, 24 h; • entre 0 h 01 le 21 juillet 2024 et le 3 août 2024, 24 h.
  
- 2) **Hiver :** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant 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 1er janvier 2022, 24 h;

- entre 0 h 01 le 25 décembre 2022 et le 7 janvier 2023, 24 h;
- entre 0 h 01 le 24 décembre 2023 et le 6 janvier 2024, 24 h;
- entre 0 h 01 le 22 décembre 2024 et le 4 janvier 2025, 24 h;

- 4) **Travaux exécutés sur un chantier isolé et sur le territoire de la Baie James, à l'exception des travaux exécutés dans l'industrie lourde** : Les paragraphes 1 et 3 du présent article et les articles 19.02 et 19.03 ne s'appliquent pas au salarié travaillant sur ces chantiers.

Nonobstant l'alinéa précédent, entre le 1er mai et le 31 octobre, le salarié peut, après entente avec l'employeur, prendre une (1) semaine de congé supplémentaire prise à la suite de la période de congé sans solde prévue à l'article 23.13.

- 5) **Congé facultatif** : Le salarié peut prendre une semaine supplémentaire 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 chantier. Le salarié qui se prévaut du présent article doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

#### **19.02 Travaux d'urgence durant les congés annuels obligatoires :**

Dans le cas de travaux d'urgence pendant les périodes de congé annuel obligatoire, l'employeur peut rappeler le salarié qui y consent pour exécuter ces travaux. Ce salarié est alors rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 %. L'employeur doit en faire rapport à la **Commission**.

#### **19.03 Travail interdit, travail permis et travail de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires :**

- 1) **Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires** : Aucune personne assujettie à la 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 paragraphe et l'article 19.01, 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 congé obligatoire. La Commission et le groupe syndical majoritaire doivent être avisés 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 congé annuel obligatoire dans la période de six semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines prévues au paragraphe 1) de l'article 19.01 et deux semaines continues dans la période de six semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines déterminées au paragraphe 2) de l'article 19.01.

- 2) **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 XX.

#### **19.04 Jours fériés chômés :**

- 1) **Règle générale :**

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 congé annuel obligatoire sont chômés aux dates suivantes :

- le Vendredi saint : le 2 avril 2021; le 15 avril 2022; le 7 avril 2023; le 29 mars 2024; et le 18 avril 2025.

- le lundi de Pâques : le 5 avril 2021; le 18 avril 2022; le 10 avril 2023; le 1er avril 2024; le 21 avril 2025.

- la journée nationale des Patriotes : le 24 mai 2021; le 23 mai 2022; le 22 mai 2023; et le 20 mai 2024.

- la fête du Canada : le 2 juillet 2021; le, 1er juillet 2022; le 30 juin 2023; et 1 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 Grâces : le 11 octobre 2021; le 10 octobre 2022; le 9 octobre 2023; et le 14 octobre 2024.

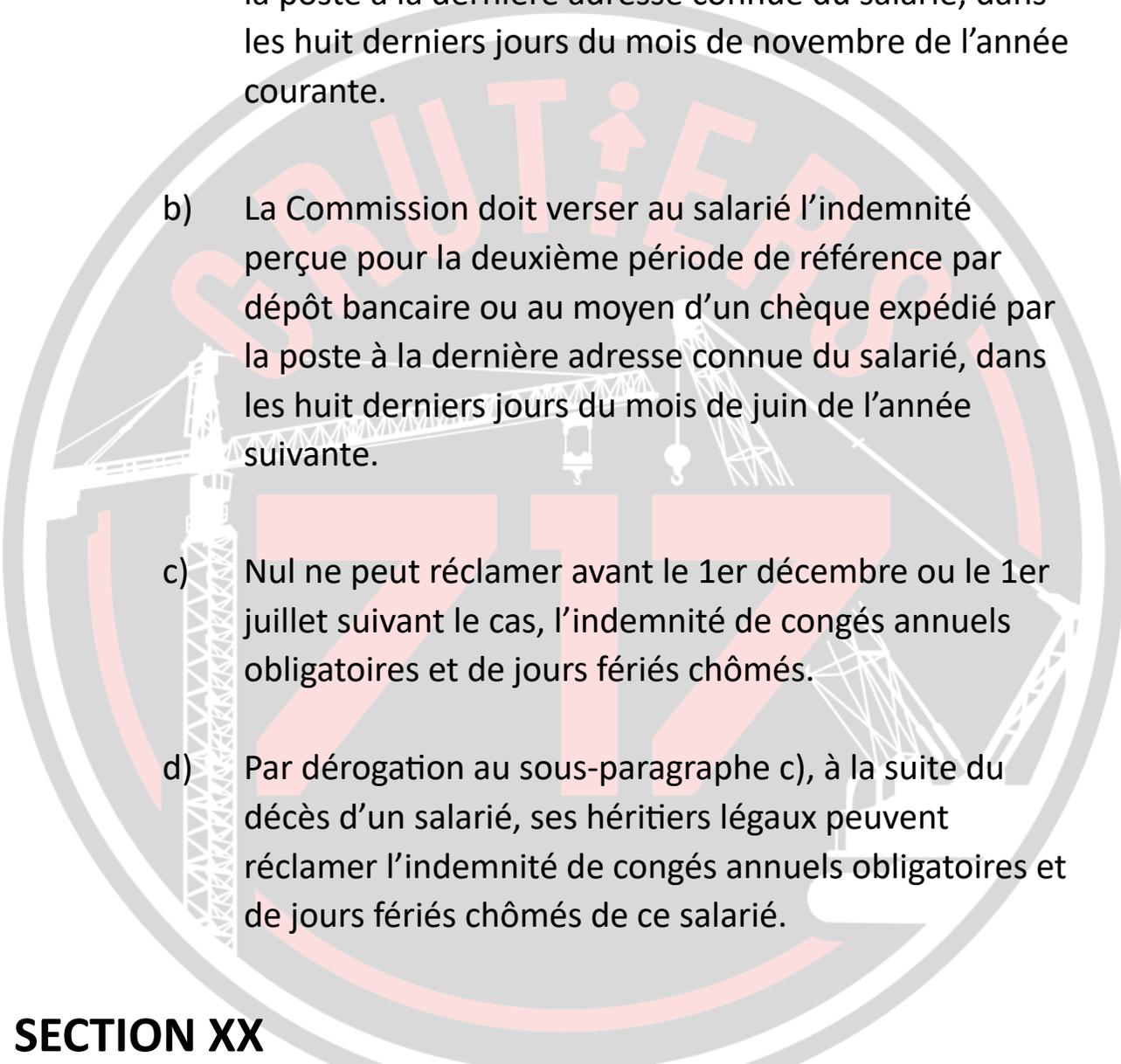
- le jour du Souvenir : le 12 novembre 2021; le 11 novembre 2022; le 10 novembre 2023; et 11 novembre 2024.

3) **Loi sur la Fête nationale** : Le jour de la Fête nationale (Saint-Jean-Baptiste) 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 1.1) et rémunéré à même l'indemnité prévue au paragraphe 1) de l'article 19.05.

Conformément à ladite loi, le 24 juin sera le jour férié chômé. Toutefois, pour l'année 2023, le 23 juin sera le jour férié chômé.

#### **19.05 Indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés 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 1,5% en congés de maladie.
- 2) **Obligation de l'employeur** : L'employeur doit transmettre avec son rapport mensuel à la Commission les montants portés au crédit de chacun de ses salariés.
- 3) **Périodes de référence** : Il y a deux périodes de référence :
  - a) La première : du 1er janvier au 30 juin;
  - b) la deuxième : du 1er juillet au 31 décembre.
- 4) **Versement de l'indemnité des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés** :

- 
- a) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la première période de référence par dépôt bancaire ou au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue du salarié, dans les huit derniers jours du mois de novembre de l'année courante.
- b) La Commission doit verser au salarié l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence par dépôt bancaire ou au moyen d'un chèque expédié par la poste à la dernière adresse connue du salarié, dans les huit derniers jours du mois de juin de l'année suivante.
- c) Nul ne peut réclamer avant le 1er décembre ou le 1er juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés.
- d) Par dérogation au sous-paragraphe c), à la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés de ce salarié.

## **SECTION XX**

### **DURÉE NORMALE DU TRAVAIL, HORAIRES, TRAVAIL PAR ÉQUIPE ET PÉRIODE DE REPOS**

**20.02 Heures normales de travail :** À moins que l'une des dispositions particulières prévues aux articles 20.03, 20.04 et 20.05 ne s'applique, les heures normales 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) **Horaires :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00; • entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30; • entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00; • entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30; • entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00; • entre 8 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 9 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;

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

Si l'employeur établit un horaire selon le présent paragraphe, il doit le faire pour une période minimale de cinq jours ouvrables consécutifs.

4) **Déplacement de la période de repas :** Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe 3), le début de la période de repas

peut, à la demande de l'employeur, précéder ou suivre de 30 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.

**5) Horaire hebdomadaire comprimé :**

- a) À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier de construction, l'employeur, après entente avec le groupe syndical majoritaire, peut augmenter les heures de travail quotidiennes dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée sur une période pouvant aller jusqu'à quatre jours ouvrables.

Le groupe syndical majoritaire doit, suivant la réception de la demande d'entente, 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 est réputée être acceptée.

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.

Le syndicat ou l'union concerné et la Commission doivent être avisés sans délai de cette entente.

Dans un tel cas, le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie.

- b) Lorsque survient un congé férié durant une semaine normale de travail comprimée sur quatre jours, la limite horaire hebdomadaire est de 30 heures.

Lorsque la semaine normale de travail est comprimée sur cinq jours, et que le jour férié tombe un vendredi, la semaine de travail se complète le jeudi, selon l'horaire prévu pour le vendredi. Si le jour férié tombe un lundi, la semaine débute le mardi et se complète le vendredi selon l'horaire prévu.

### **20.03 Règles particulières : Heures normales de travail :**

#### **5) Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :**

- 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 dus 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, sauf pour les travaux réalisés dans l'industrie lourde.

c) **Horaires** : Les heures normales de travail sont réparties entre 6h00 et 18h00

10) **Grutier : Location de grues** : Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

- entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00 (pour la région De Montréal);
- entre 6 h 30 et 15 h 00 ou 15 h 30;
- entre 7 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00;
- entre 7 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30;
- entre 8 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 8 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 9 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;

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

L'horaire prévu entre 6 h 00 et 14 h 30 ou 15 h 00 ne s'applique que pour la région de Montréal telle que définie au Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main d'œuvre.

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.

11) **Poseur de pilotis** : Les heures normales de travail du salarié affecté à la pose de pilotis s'établissent comme suit :

- a) Semaine normale de travail : La semaine normale de travail est de 45 heures, du lundi au vendredi.
- b) Journée normale de travail : Les heures quotidiennes de travail sont de neuf heures, du lundi au vendredi.

c) Horaires :

- entre 6 h 00 et 15 h 30 ou 16 h 00;
- entre 6 h 30 et 16 h 00 ou 16 h 30;
- entre 7 h 00 et 16 h 30 ou 17 h 00;
- entre 7 h 30 et 17 h 00 ou 17 h 30;
- entre 8 h 00 et 17 h 30 ou 18 h 00;
- entre 8 h 30 et 18 h 00 ou 18 h 30;
- entre 9 h 00 et 18 h 30 ou 19 h 00;

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

## 20.05 Travaux exécutés sur des chantiers isolés et sur le territoire de la Baie James :

## 1) Règle générale :

- a) La semaine normale du salarié affecté à des travaux de construction est de 45 heures à raison de neuf heures par jour.
- b) Cependant, lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert, la semaine normale est de 50 heures étalée du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de dix heures.
- c) Les taux de salaire qui s'appliquent à l'égard des travaux exécutés sur ces chantiers sont ceux prévus à l'annexe « B-1 ».
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas aux travaux exécutés dans l'industrie lourde.

## 20.06 Travail d'équipe :

1) **Conditions pour l'établir** : L'employeur peut établir le régime de double et de triple équipe aux conditions suivantes :

- a) Sous réserve des exceptions prévues aux articles 20.03, 20.04 et 20.05, les heures normales de travail sont celles prévues à l'article 20.02.

b) Les régimes de double ou de triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de quatre jours ouvrables consécutifs dans le cas où la semaine normale de travail est de quatre jours et pour une durée minimale de cinq jours ouvrables consécutifs lorsque la semaine normale de travail est de cinq jours. La durée minimale est réduite d'une journée lorsque survient un jour de congé férié.

i. **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** La durée minimum pour instaurer un régime d'équipe est de trois jours ouvrables consécutifs et le début de l'horaire normal doit être identique pour les travaux réalisés sur un chantier de construction. Dans les autres cas, le début de l'horaire normal de travail pourra varier.

Le salarié affecté à un régime d'équipe doit être le même pour une durée minimale de trois jours, à moins qu'il ne s'absente.

d) Aucun employeur ne peut établir une deuxième ou une troisième équipe pour un travail commencé par une équipe précédente à l'emploi d'un autre employeur.

i. **Règle particulière : Grutier : Location de grues :** La condition prévue au sous-paragraphe d) ne s'applique pas au grutier à l'emploi d'un employeur spécialisé en location de grues.

**ii. Règle particulière : Grutier : Location de grues :**

Cependant, en ce qui a trait à la location de grues, un seul salarié peut constituer une équipe.

**v. Règle particulière : Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de distribution) :** Aux fins du présent article, un seul salarié peut constituer une équipe.

**20.07 Période de repos et de repas :**

**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.

Sauf pour l'industrie lourde, la période de repos prévue vers le milieu de l'après-midi peut être supprimée pour permettre au salarié de quitter 15 minutes avant la fin de la journée normale de travail ou être rémunérée au taux majoré applicable, si elle est travaillée.

L'employeur doit s'entendre avec la majorité de ses salariés et en aviser par écrit le groupe syndical majoritaire et la Commission.

b) Les deux périodes de repos prévues au sous-paragraphe  
a) s'appliquent aussi au salarié travaillant sous le régime  
de double ou de 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.

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.

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

e) **Règles particulières :**

v. **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à  
ligne) et opérateur de pompes à béton (mât de  
distribution) :** Pour le salarié de ce métier et de cette  
occupation, la période de repos prévue au présent  
article peut être déplacée pendant la même journée.

## 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.
- 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) Repas :

- a) 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. Tout salarié qui effectue une journée normale de travail de dix (10) heures bénéficie également d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire qui s'applique, pour lui permettre de manger, à la condition que cette période soit suivie d'une période quelconque de travail.

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 17,00 \$, sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures supplémentaires.

b) Cette indemnité, de même que la demi-heure de repas rémunérée, 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. Cette période de repas doit être suivie d'une période quelconque de travail.

c) **Règles particulières :**

**iii. Grutier : Location de grues :** En plus des dispositions édictées au paragraphe 3) a) de l'article 20.07, le salarié qui effectue plus de deux heures de travail précédant sa journée normale de travail reçoit une indemnité de 14,00 \$. 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.

## **SECTION XXI**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **21.01 Règle générale :**

- 1) Tout travail exécuté un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé ou en plus du nombre d'heures quotidiennes ou en plus ou en dehors des limites horaires

fixées dans la section XX est considéré comme du travail supplémentaire.

- 2) 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.

## 21.02 Rémunération :

### 1) Règle générale

- a) La première heure supplémentaire de la semaine entraîne une majoration du taux de salaire de 50 %, alors que la majoration du taux de salaire passe à 100 % à compter de la deuxième heure, sauf quant aux exceptions ci-après prévues.
- b) **Exceptions** : la majoration du taux de salaire de la première heure supplémentaire à 150% ne s'applique pas:
  - aux travaux de mise à terre (shut down) dans l'industrie lourde, incluant ceux exécutés sur les chantiers isolés et sur le territoire de la Baie-James;
  - au travail à taux majoré effectué le dimanche et les jours fériés qui demeure rémunéré à 200% dès la première heure.

## 2) Industrie lourde :

a) Les heures supplémentaires sont rémunérées en fonction de la majoration applicable selon les articles 21.02 ou 21.03.

b) **Majoration 100% :**

Dans le cas de la majoration du taux de salaire de 100%, on doit additionner au taux horaire prévu à l'annexe « B-2 » le taux horaire prévu à l'annexe « B » pour chaque heure travaillée en temps supplémentaire.

c) **Majoration de 50% :**

Dans le cas de la majoration du taux de salaire de 50%, on doit additionner au taux horaire prévu à l'annexe « B-2 », 50% du taux horaire prévu à l'annexe « B » pour chaque heure travaillée en temps supplémentaire.

## SECTION XXII

### PRIMES

#### 22.02 Prime d'équipe :

1) **Règle générale :** Tout salarié qui exécute des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime

horaire de 4 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée.

h) **Grutier** : Le salarié qui effectue des travaux de construction dans l'industrie lourde et qui est affecté à une équipe autre que la première équipe reçoit une prime de 1,85 \$ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

#### **22.04 Prime de déplacement de l'horaire de travail :**

- 1) Lorsque la majorité des heures de travail de la journée ne peut être exécutée à l'intérieur de l'horaire prévu au paragraphe 3) de l'article 20.02 ou à l'article 20.03, mais sans qu'il s'agisse d'un travail d'équipe, en raison de circonstances particulières dont la preuve incombe à l'employeur ou lorsque la santé et la sécurité des salariés à son emploi sont en danger, le travail peut être effectué à d'autres périodes de la journée et la Commission doit être avisée sans délai.
- 2) La répartition des heures demeure toutefois assujettie à la limite du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires prévues dans la section XX et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.
- 3) **Règle générale** : Une prime horaire de 4 % de son taux de salaire doit être versée au salarié pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au paragraphe 1).

## 22.10 Prime au grutier :

- 1) Le compagnon grutier qui opère ou conduit une grue :
  - a) 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;
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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.
  
- 2) Tout 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.

- 3) **Pose de pilotis** : Tout grutier qui opère une grue équipée d'attachements requis pour l'installation de parois moulées reçoit, en plus de son taux de salaire, une prime horaire de 1.50 \$, et ce, pour chaque heure effectuée dans ces conditions.

Cette prime ne peut s'appliquer simultanément avec toute autre prime prévue à l'article 22.10.

## **SECTION XXIII**

### **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

#### **23.01 Frais de déplacement :**

- 1) **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.
- 2) **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 sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur fournit le moyen de transport, il est alors exempté des frais de ces déplacements.

#### **23.02 Stationnement :**

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Lorsqu'il n'y a pas de stationnement gratuit ou que l'employeur ne fournit pas le stationnement gratuit à ses salariés, à l'intérieur d'une distance de marche du chantier de 500 mètres, l'employeur rembourse les frais de stationnement jusqu'à un montant maximum de 20,00 \$ par jour, sur présentation de pièces justificatives à tout salarié qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur ou qui bénéficie de l'indemnité de présence prévue à l'article 18.01.

#### **23.04 Temps de transport :**

- 1) **Règle générale :** Compte tenu de l'article 23.09, le temps de transport nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale et pour en revenir après ne fait pas partie de la journée normale de travail et n'est pas rémunérable sauf pour le conducteur du véhicule

affecté au transport des salariés pour qui le temps est inclus dans le calcul des heures de travail.

Pour le conducteur du véhicule de l'employeur affecté au transport de cinq (5) 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 (6) 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 :

- a) **Règle générale** : 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.

Le salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, se rend au siège social de l'employeur ou à tout autre endroit déterminé par ce dernier après la journée

normale de travail, est rémunéré selon les termes édictés à l'alinéa précédent.

**b) Règles particulières :**

iii. **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mât 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 travail non majoré et n'est pas inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

Le temps consacré au transport ne peut excéder 10 heures par semaine. Cependant, le temps de transport et le temps de travail ne peuvent excéder plus de 12 heures par jour. Au-delà de la limite hebdomadaire de 10 heures, le temps consacré au transport est considéré comme des heures travaillées.

**3) Projet de la Baie-James et chantier à baraquement :**

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 30 minutes, le salarié reçoit l'excédent de ces 30 minutes en temps de transport. 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.

### **23.05 Utilisation du véhicule du salarié :**

- 1) **Règle générale :** Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de l'employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'employeur, il reçoit une indemnité de 0,49 \$ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié.

### **23.06 Domicile du salarié :** 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 doit être sa résidence principale.

Lors d'un changement de domicile, le salarié doit aviser la Commission et cette dernière exige du salarié trois pièces justificatives démontrant le changement de résidence principale. Une attestation doit être émise par la Commission à cet effet.

### **23.07 Changement de domicile :**

- 1) L'employeur est tenu de verser les allocations prévues à l'article 23.09 à tout salarié qui l'avise de tout changement

de domicile reconnu par la Commission 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 à l'article 23.09.

- 2) 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.
- 3) L'employeur doit mettre à la disposition du salarié des formules de déclaration de changement de domicile.

### **23.08 Calcul de l'indemnité :**

- 1) **Règle générale :** Pour fins de 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 usuellement emprunté correspond au premier chemin suggéré par Google Maps à cinq (5) heures le matin, le premier lundi du mois de mai de l'année courante de la convention collective.

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.

### **23.09 Indemnité pour frais de déplacement :**

- a) **Traversier** : Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise un traversier pour se rendre à un chantier, l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier, y compris ceux exigés pour son véhicule, en autant 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 Tadoussac- Baie-Ste-Catherine), en plus de payer les sommes prévues à l'alinéa précédent, l'employeur doit aussi 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. Afin de déterminer la distance, la formule prévue au sous-paragraphe e) du paragraphe 4) de l'article 23.09 et le temps prévu à l'horaire du traversier sont utilisés (ex. : 1 heure = 80 km).

- b) **Autoroutes et ponts à péage** : Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, utilise une autoroute à péage ou un pont à péage pour se rendre à un chantier, l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant, en autant qu'il effectue les heures de travail fixées par son employeur.

## 2) Règles particulières :

### b) **Chaudronnier, mécanicien de chantier, monteurassembleur, ferrailleur, grutier, poseur de pilotis, tuyauteur et soudeur en tuyauterie :**

Nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) et b) de l'article 23.09 1), l'une ou l'autre des indemnités suivantes s'appliquent au salarié des métiers et occupations cidessus mentionnés.

- Un montant de 18,88 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km du chantier.
- un montant de 32,65 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km du chantier.
- un montant de 36,94 \$ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km du chantier.

- 4) a) **Chantier situé à 120 km ou plus :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 km ou plus Entre ces deux lieux ou lorsqu'à la demande de l'employeur, le salarié accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 km de son domicile et qu'il effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qu'il bénéficie de l'indemnité prévue aux paragraphes 1) et 2) de l'article 18.01, il reçoit

l'indemnité quotidienne de chambre et pension pour frais de déplacement.

L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 137,50 \$ par jour. Toutefois, l'indemnité n'est pas applicable si l'employeur se prévaut de l'article 23.10.

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) **Chantier situé à 480 km ou plus** : Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 480 km ou plus, le salarié reçoit l'indemnité quotidienne de chambre et pension pour la journée précédant la première journée de travail sur le chantier et une autre pour la journée suivante à la dernière journée de travail sur le chantier.

L'indemnité quotidienne de chambre et pension est de 137,50 \$ par jour. Toutefois, l'indemnité n'est pas applicable si l'employeur se prévaut de l'article 23.10.

Cette indemnité quotidienne de chambre et pension n'est payable qu'une seule fois par chantier et ne peut entraîner ni le paiement de plus d'une indemnité par jour, ni le paiement de plus de sept indemnités par semaine. De plus, cette indemnité quotidienne de chambre et pension ne s'additionne pas avec

l'indemnité quotidienne de chambre et pension payable la veille.

c) **Règles particulières :**

**viii. Grutier :** Lorsque la distance séparant le domicile du salarié et le chantier est de 300 km et plus, l'indemnité prévue à l'article 23.09 4) a) est également payable pour la journée précédant la première journée de travail, lorsque le salarié doit voyager et prendre pension la journée précédant sa présentation au travail. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

Cependant, la présente règle particulière s'applique également lorsque le salarié est rappelé au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied sauf lors des congés annuels obligatoires.

**ix. Grutier (à l'exception des salariés affectés à la pose de pilotis) :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est située à plus de 280 km, le salarié reçoit le paiement de l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au présent article pour une journée supplémentaire.

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.

En outre, cette disposition ne s'applique pas :

- 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.

x. **Grutier : Location de grues :** Nonobstant le sousparagraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.09, le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 167,00 \$ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, dans le cas d'un déplacement de deux semaines et moins.

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.

xiii. **Poseur de pilotis** : Le salarié affecté à la pose de pilotis reçoit une allocation quotidienne de 146,50 \$ pour chaque jour travaillé, dans le cas où le domicile du salarié est situé à 120 km ou plus du chantier.

xiv. **Salarié affecté à la pose de pilotis** : Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est à plus de 400 km, le salarié reçoit le paiement de l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au présent article pour une journée supplémentaire.

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.

En outre, cette disposition ne s'applique pas :

- 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.

d) 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 pour le gîte et le couvert, encourus par le salarié, dû à l'horaire du transporteur public, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives. Un seul passage aller-retour est remboursé en vertu du présent sous paragraphe.

Dans le cas du salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, au cours d'un même déplacement, c'est-à-dire de la première assignation jusqu'au retour au domicile, les frais de transport ci-haut sont payables au salarié pour la distance séparant le ou les chantiers.

- e) 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.

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, avec un maximum équivalant à l'horaire d'une journée de travail prévu au chantier, ne pouvant dépasser 12 heures. Une seule période de temps de transport aller-retour est remboursée en vertu du présent sous-paragraphe.

Dans le cas du salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, au cours d'un même déplacement, c'est-à-dire de la première assignation jusqu'au retour au domicile, le temps de transport pour la distance séparant le ou les chantiers en appliquant la formule de calcul prévue ci-haut est payable au salarié.

## **23.10 Gîte et couvert ou transport fournis :**

### **1) Règle générale :**

- a) Les allocations prévues aux sous-paragraphe a) b) et c) du paragraphe 4) de l'article 23.09 ne sont pas versées lorsque l'employeur loge et nourrit le salarié dans un baraquement (camp) ou lui fournit le gîte et le 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.

- b) Les frais de transport prévus au sous-paragraphe d) du paragraphe 4) de l'article 23.09 ne sont pas versés lorsque l'employeur fournit le moyen de transport.
- c) 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, le domicile du salarié est réputé être la place d'affaires de l'employeur, au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

**23.11 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 pour chambre et pension, laquelle ne peut être différée.

**23.12 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 fériés chômés ou d'intempérie ou s'il s'absente un jour ouvrable, il perd son droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les jours d'intempérie et les jours fériés chômés.

L'employeur continue de verser l'indemnité de chambre et pension pour les jours de travail perdus par un salarié au cours des 7 jours suivant la date à laquelle il a subi un accident qui ne nécessite pas son hospitalisation durant ces jours. Cette indemnité est versée en autant que le salarié ne quitte pas l'endroit pour lequel il perçoit une indemnité et en autant qu'il soumette, sur demande de l'employeur, une attestation médicale confirmant son incapacité.

### **23.13 Règle particulière : Chantiers isolés, projet de la Baie-James :**

Seules les conditions suivantes s'appliquent aux travaux visés aux paragraphes 1) b) et 2) de l'article 20.05. Pour chacun des chantiers visés par le présent article, l'employeur détermine, selon les conditions de transport et l'organisation du chantier, une période au chantier variant de 21 à 28 jours. Pour chaque période établie, l'employeur prévoit une période de congé sans solde variant de 7 à 10 jours, incluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.

- 1) 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 la moitié ou plus de la période établie.

2) 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 la totalité de la période établie ou plus.

3) Les paragraphes 1) et 2) s'appliquent pour chaque période subséquente établie pendant lesquels le salarié demeure au chantier.

4) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied après un nombre de jours ne dépassant pas la moitié de la période établie, il bénéficie des indemnités prévues aux sousparagraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09.

S'il est mis à pied dans la deuxième moitié de la période établie, il bénéficie également des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09 pour ce qui est de son retour seulement.

5) 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.

6) Le temps de transport déboursé à titre de frais de déplacement en vertu du présent article est calculé selon la formule établie à l'article 23.09 4) e).

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Les paragraphes 1) et 2) 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.
- 4) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 25 jours prévue dans les paragraphes 1) et 3), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09. S'il est mis à pied avant la période de 50 jours prévue dans les paragraphes 2) et 3), mais après la période de 25 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 4) de l'article 23.09 pour ce qui est de son retour seulement.
- 5) À chaque période, de 50 jours, prévue au paragraphe 2) et 3), le salarié peut prendre un congé sans solde de dix jours

excluant le temps de transport nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.

- 6) 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.

### **23.15 Règle particulière : Grutier : Déplacement de grue :**

Lorsqu'une grue mobile montée sur camion doit être déplacée sur une distance de plus de 80 km 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 normes prévues à l'article 23.05, 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.

**23.16 Temps de transport :** Le montant versé à titre de temps de transport constitue un dédommagement pour les frais de déplacement encourus par le salarié. Sauf indication contraire, le temps de transport est payé au taux de salaire non majoré, sans avantages sociaux ni indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

## SECTION XXIV

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### 24.03 Remisage d'outils et de vêtements de travail :

1) **Règle générale** : L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un endroit facile d'accès et fermant à clé pour leur permettre de remiser leurs outils et vêtements de travail.

**24.08 Personne ressource Location de grues : Grutier** : Lorsque l'employeur a à son emploi sept salariés et plus ou emploie sept salariés et 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 XXV

### SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE

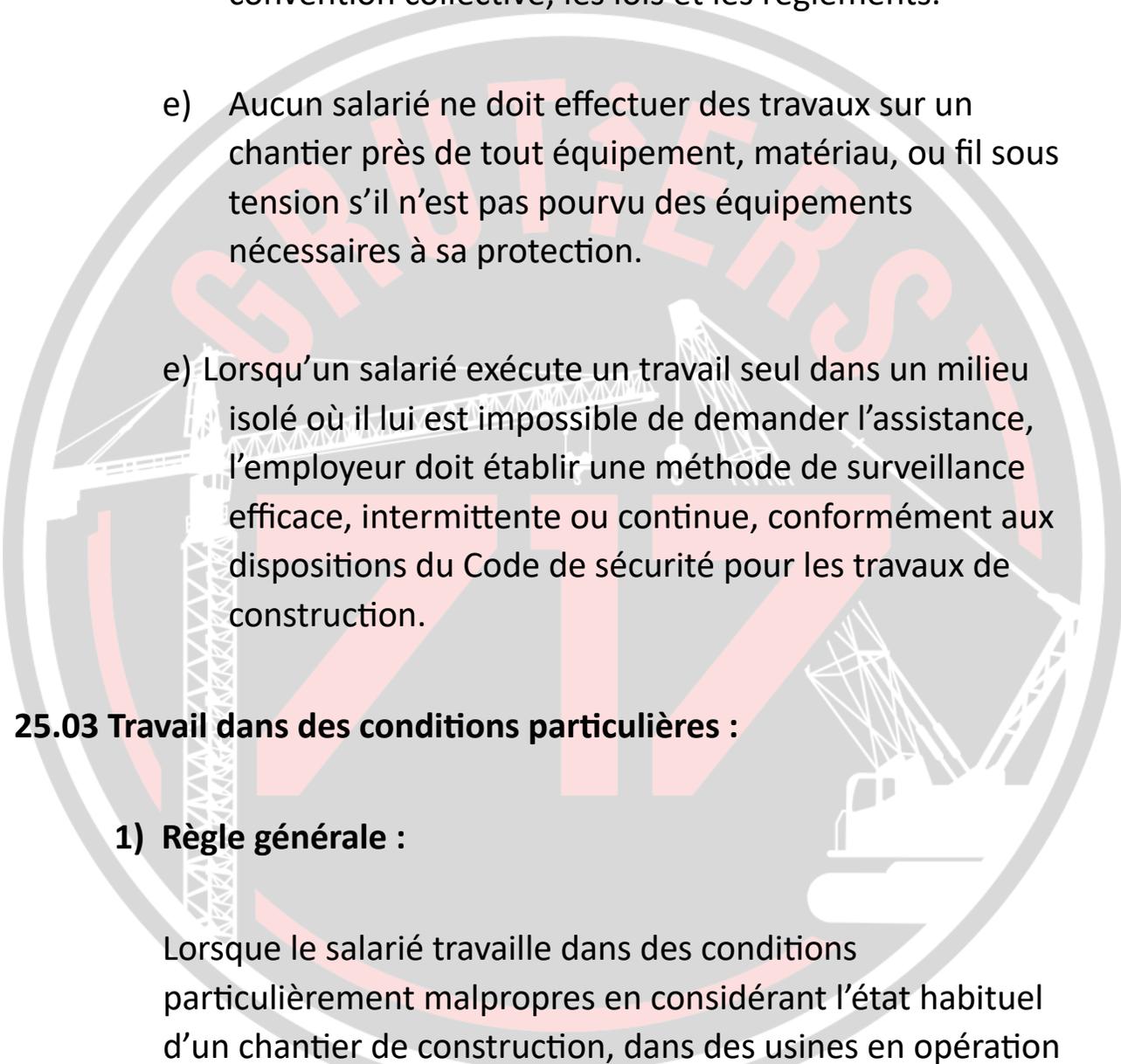
**25.01 Sécurité du travail** : L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés; l'employeur doit également prendre les dispositions pour assurer le bien-être et l'hygiène à ses salariés.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

Le salarié 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 de sécurité du travail. Tel document est nul et sans effet.

## **25.02 Travail dans des conditions dangereuses :**

### **1) Règle générale :**

- a) 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 celles d'autres personnes.
- b) 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.
- c) 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 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.

- 
- d) 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 collective, les lois et les règlements.
  - e) Aucun salarié ne doit effectuer des travaux sur un chantier près de tout équipement, matériau, ou fil sous tension s'il n'est pas pourvu des équipements nécessaires à sa protection.
  - e) Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander l'assistance, l'employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue, conformément aux dispositions du Code de sécurité pour les travaux de construction.

### **25.03 Travail dans des conditions particulières :**

#### **1) Règle générale :**

Lorsque le salarié travaille dans des conditions particulièrement malpropres en considérant l'état habituel d'un chantier de construction, dans des usines en opération ou des chaufferies en présence de gaz, de carbone, de poussière dense et autres saletés industrielles présentes en grande quantité et à la pose de matériaux réfractaires à la chaleur ou à l'acide dans ces endroits et conditions, l'employeur doit lui remettre des salopettes et lui accorder le

temps nécessaire pour se laver avant la fin de la journée de travail, jusqu'à concurrence de quinze minutes payées par jour. Si le salarié n'utilise pas cette période de temps pour se laver, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer pour cette période.

L'indemnité est de trente minutes pour le mécanicien de chantier, le briqueteur-maçon et le couvreur.

Cette clause s'applique également à l'égard des travaux de construction qui sont exécutés en jonction à une usine en opération à un endroit où le salarié est exposé aux mêmes conditions que dans l'usine elle-même.

L'expression « usine en opération » signifie l'usine qui est en opération, de même que celle qui l'a été, mais dont les opérations sont temporairement suspendues, totalement ou partiellement, pour permettre l'exécution de travaux de construction.

#### **25.05 Moyens et équipements de protection :**

- 1) **Obligation de l'employeur :** L'employeur doit fournir gratuitement lorsque les conditions de travail l'exigent, tout l'équipement nécessaire tel que : les bottes de caoutchouc et l'habit de caoutchouc dans les excavations, les tranchées et les tunnels, sur les couvertures inondées (bottes de caoutchouc seulement) ou dans les caissons, de même que les gants de sécurité, le masque à gaz, le harnais de sécurité, ou les lunettes de sécurité.

2) Dans le cas d'intempérie, l'employeur doit fournir un habit de pluie sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut exercer de mesure disciplinaire.

**4) Indemnité relative à certains vêtements et équipements de sécurité :**

a) **Règle générale :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,60 \$ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les casques et ses accessoires. L'employeur peut exiger d'être identifié sur le casque de sécurité du salarié soit par son nom ou son sigle ou autrement.

Il est d'autre part loisible à l'employeur, sans réduire son obligation de verser le montant ci-devant prévu, d'exiger des salariés à son emploi le port d'un casque qu'il leur fournit à ses frais.

b) **Règles particulières :**

**vi. Grutier :** L'employeur verse au grutier un montant équivalant à 0,60 \$ 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 du Québec.

### 25.09 Règle particulière : Grutier : Pelles à câbles et grues mobiles :

- 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. Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.10.
  - 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 et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.10.

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. Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.10.

Cependant, l'opération d'une grue télescopique d'une capacité nominale de 115 tonnes ou plus montée sur camion requiert les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Toutefois,

l'opération d'une grue télescopique d'une capacité nominale comprise entre 115 et 150 tonnes, inclusivement, montée sur camion, requiert les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier et il n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.10.

- 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.

Le deuxième homme reçoit 85 % du taux de salaire de son métier et n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.10.

- 4) L'opération d'une grue conventionnelle sur camion ou sur chenilles d'une capacité nominale de 115 tonnes ou plus exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Toutefois, l'opération d'une grue conventionnelle sur camion ou sur chenilles d'une capacité nominale de 115 à 140 tonnes, exige les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier et il n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.10.

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. Chacun reçoit 100 % du taux de salaire prévu pour son métier. Le deuxième homme reçoit les primes prévues à l'article 22.10 lors du montage et du démontage de la grue seulement.

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 et il n'a pas droit aux primes prévues à l'article 22.10.

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 de l'article 25.09. 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) Lorsqu'un grutier, à la demande de l'employeur, doit suivre un cours de formation, il est rémunéré à son

taux de salaire pour la moitié des heures consacrées à ce cours de formation, 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 pour toutes les heures de formation.

## **SECTION XXVI**

### **CONGÉS SPÉCIAUX**

**26.01 Protection :** Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir de mesures disciplinaires ou discriminatoires 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.

**26.02 Maladie, accident, décès, mariage :** Tout salarié a droit à un congé sans paie pour les raisons suivantes, dont la preuve lui incombe :

- 1) En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze mois;
- 2) 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 projet de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55<sup>e</sup> parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;

3) en cas de mariage du salarié, cinq jours, l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement;

4) 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;

5) en cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur, de la bru, du gendre, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, quatre jours maximum ou cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le projet de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55<sup>e</sup> parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement;

6) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, des grands-parents biologiques, du conjoint, de l'enfant, du petit-fils ou petite-fille ou de la personne ayant agi à titre de tuteur du salarié:

a) Quatre jours au maximum dont un jour ouvrable, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant 15 jours

ouvrables ou plus de service pour le même employeur ou;

- b) quatre jours au maximum dont deux (2) jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur ou;
- c) cinq jours au maximum dans le cas du salarié affecté sur les chantiers isolés, projet de la Baie-James et les chantiers situés au nord du 55<sup>e</sup> parallèle et les chantiers à baraquement.

De plus, une journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport d'un aller-retour sont payés au salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

**26.03 Assignation de témoins :** L'employeur doit accorder un congé sans paie à tout salarié appelé à témoigner devant une cour compétente, dans toute affaire qui concerne l'interprétation de la loi et de la convention collective, de même que dans toute affaire concernant l'application de toute loi ou de tout règlement touchant de près ou de loin l'industrie de la construction, y compris tout règlement de sécurité.

**26.04 Juré :** Dès qu'un salarié est appelé à agir comme juré, il se voit accorder un congé sans paie par son employeur chaque fois qu'il doit se présenter à la cour à titre de candidat-juré, et pendant toute la période qu'il sert effectivement comme juré, s'il y a lieu. La Commission, à même le fonds spécial d'indemnisation, doit, sur dépôt du reçu de la cour, payer à ce salarié la différence entre le montant qu'il reçoit à titre de compensation de juré et l'équivalent du salaire qu'il aurait reçu pour les heures normales qu'il aurait effectuées pendant la même période.

**26.05 Congé de maternité, de paternité et parental :** Tout salarié a droit au congé selon les dispositions de la loi sur les normes du travail reproduites à l'annexe « M » de la présente convention collective

## ANNEXE « B »

Métiers et spécialités	Taux au 1 <sup>er</sup> mai 2022			Taux au 30 avril 2023			Taux au 28 avril 2024		
	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h
<b>Grutier - classe A</b>									
apprenti - période 1	43,01			43,89			44,79		
apprenti - période 2	30,11			30,72			31,35		
	36,56			37,31			38,07		
<b>Grutier - classe B</b>	41,14			41,98			42,84		
apprenti - période 1	28,80			29,39			29,99		
apprenti - période 2	34,97			35,68			36,41		
<b>Opér. p. à béton (mât de distr.) -42 M.</b>	38,85			39,65			40,46		
apprenti	33,02			33,70			34,39		
<b>Opér. p. à béton (mât de distr.) +42 M.</b>	40,85			41,65			42,46		
apprenti	34,72			35,40			36,09		
<b>Opér. p. à béton (mât de distr.) +50 M.</b>	41,85			42,65			43,46		
apprenti	35,57			36,25			36,94		
<b>Opér. p. à béton (mât de distr.) +58 M.</b>	43,85			44,65			45,46		
apprenti	37,27			37,95			38,64		

### ANNEXE « B-1 »

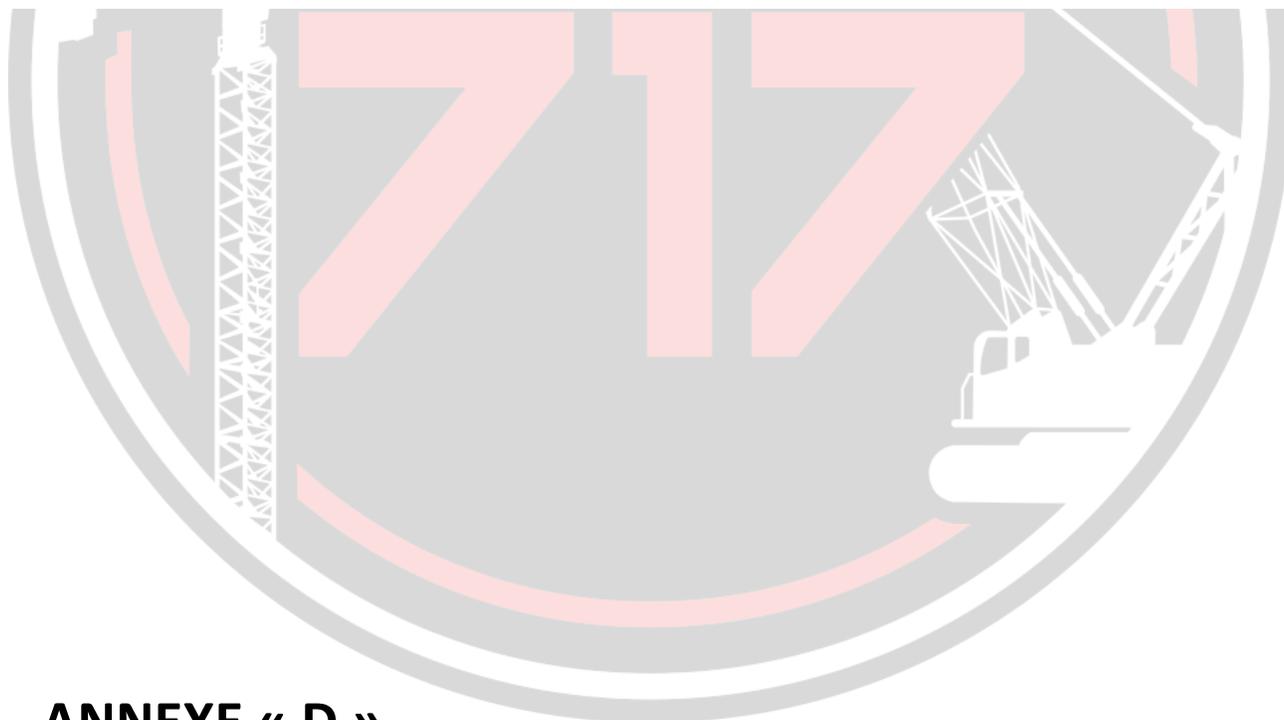
TAUX DE SALAIRE DES MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS DES SALARIÉS AFFECTÉS À DES TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR UN CHANTIER ISOLÉ, SUR LE TERRITOIRE DE LA BAIE-JAMES ET SUR UN PROJET DE CONSTRUCTION AU NORD DU 55<sup>E</sup> PARALLÈLE, Y COMPRIS LE PROJET GRANDE-BALEINE

Métiers et spécialités	Taux au 1 <sup>er</sup> mai 2022			Taux au 30 avril 2023			Taux au 28 avril 2024		
	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h
<b>Grutier - classe A</b>	45,06			45,98			46,92		
apprenti - période 1	31,54			32,19			32,84		
apprenti - période 2	38,30			39,08			39,88		
<b>Grutier - classe B</b>	43,13			44,01			44,91		
apprenti - période 1	30,19			30,81			31,44		
apprenti - période 2	36,66			37,41			38,17		
<b>Opér. p. à béton (mât de distr.) -42 M.</b>	40,78			41,62			42,47		
apprenti	34,66			35,38			36,10		
<b>Oper. p. à béton (mât de distr.) +42 M.</b>	42,78			43,62			44,47		
apprenti	36,36			37,08			37,80		
<b>Oper. p. à béton (mât de distr.) +50 M.</b>	43,78			44,62			45,47		
apprenti	37,21			37,93			38,65		
<b>Oper. p. à béton (mât de distr.) +58 M.</b>	45,78			46,62			47,47		
apprenti	38,91			39,63			40,35		

## ANNEXE « B-2 »

TAUX DE SALAIRE DES MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS DES SALARIÉS AFFECTÉS À DES TRAVAUX DANS L'INDUSTRIE LOURDE

Métiers et spécialités	Taux au 1 <sup>er</sup> mai 2022			Taux au 30 avril 2023			Taux au 28 avril 2024		
	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h	Taux	7 h à 19 h	19 h à 7 h
<b>Grutier - classe A</b>									
apprenti - période 1	46,12			47,07			48,03		
apprenti - période 2	32,28			32,95			33,62		
	39,20			40,01			40,83		
<b>Grutier - classe B</b>	44,25			45,16			46,09		
apprenti - période 1	30,98			31,61			32,26		
apprenti - période 2	37,61			38,39			39,18		
<b>Opér. p. à béton (mât de distr.) -42 M.</b>									
apprenti	40,37			41,20			42,04		
	34,31			35,02			35,73		
<b>Oper. p. à béton (mât de distr.) +42 M.</b>									
apprenti	42,37			43,20			44,04		
	36,01			36,72			37,43		
<b>Oper. p. à béton (mât de distr.) +50 M.</b>									
apprenti	43,37			44,20			45,04		
	36,86			37,57			38,28		
<b>Oper. p. à béton (mât de distr.) +58 M.</b>									
apprenti	45,37			46,20			47,04		
	38,56			39,27			39,98		



## ANNEXE « D »

### SOUS-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 « H »**

### **LETTRES D'ENTENTE**

#### **ANNEXE « H-1 »**

##### **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU MÉTIER DE GRUTIER Lettre d'entente relative à l'opération d'un camion-flèche (boom-truck) :**

Les parties conviennent d'exercer les représentations nécessaires afin de modifier le Règlement sur la formation professionnelle de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction pour permettre à l'apprenti grutier possédant un D.E.P. dans ce métier d'opérer, sans la surveillance immédiate d'un compagnon, un camion-flèche (boomtruck) sans cabine pivotante d'une capacité de 25 tonnes ou moins.

Les parties s'engagent également à entreprendre conjointement des démarches auprès de la Commission de la construction du Québec pour qu'à partir de la signature de la présente convention collective, jusqu'à la modification réglementaire, la Commission permette à l'apprenti grutier possédant un D.E.P. dans ce métier d'opérer le camion-flèche mentionné au paragraphe précédent sans la surveillance immédiate du compagnon.

Pour l'employeur en location de grues, cette permission ne sera possible que lorsque tous les compagnons, de la liste de présence chez l'employeur concerné, travaillent.

## **ANNEXE « H-2 »**

### **LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'OPÉRATION DE POMPES À BÉTON (MÂT DE DISTRIBUTION)**

À titre de mesures transitoires :

Tout nouveau salarié affecté à l'opération d'une pompe à béton à mât de distribution qui a complété la garantie d'emploi de 150 heures de travail peut opérer une pompe à béton à mât de distribution dont la longueur du mât est de 32 mètres et moins, sans la surveillance immédiate d'un compagnon.

Le taux de salaire de l'apprenti, visé au paragraphe précédent, est de 85% du taux de salaire de l'opérateur de pompes à béton (mât de distribution), et de 85% de la majoration définie à l'article 16.01 4).

Dans le cadre des travaux de révision du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, les parties signataires s'engagent à effectuer les représentations nécessaires pour s'assurer qu'un apprenti, détenteur d'un diplôme d'études professionnelles dans la

spécialité d'opérateur de pompes à béton (mât de distribution) puisse opérer une pompe à mât de distribution comportant un mât de 32 mètres et moins sans la surveillance immédiate d'un compagnon.

Le taux de salaire du salarié, en cours de garantie d'emploi, est de ~~14,65\$/heure~~ 15,66\$/heure jusqu'à ce qu'un programme d'études professionnelles (DEP) dans cette spécialité soit en vigueur.

